

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN DI MANGROVE JOKTENG YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

**Nurul Oktapiyani
NIM 13240030**

Pembimbing:

**Maryono, S.Ag, M.Pd
NIP. 19701026 200501 1 005**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-987/Un.02/DD/PP.05.3/05/2017

Skripsi Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN DI MANGROVE JOKTENG YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Nurul Oktapiyani**
NIM/Jurusan : **13240030/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Rabu, 19 April 2017**
Nilai Munaqasyah : **90,4 (A -)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang Penguji I,

Maryono, S.Ag. M.Pd.

NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,

Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si.

NIP 19741025 199803 2 001

Penguji III,

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.

NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 8 Mei 2017

Dekan,



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP 196003101987032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto. Telp. (0274) 515856., Fax. (0274) 552230
E-mail : fd@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Nurul Oktapiyani
NIM : 13240030
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Mangrove Jukteng Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah. Dengan ini mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 April 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



[Signature]
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Oktapiyani
NIM : 13240030
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Mangrove Jokteng Yogyakarta adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 10 April 2017

Yang Menyatakan,



Nurul Oktapiyani
NIM 13240030

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang Tua Tercinta
Bapak Suradi dan Ibu Siti Musngidah

Dan

Almamaterku

Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُوْرُدُّوْنَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerja” (QS. At-Taubah : 5)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an, 9 : 105, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2012), hlm. 203.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Mangrove Jukteng Yogyakarta” telah diselesaikan oleh peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, dan Drs. M. Nazili, M.Pd, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Maryono, S.Ag, M.Pd, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, memberi bimbingan dan masukan dari awal pengerjaan sampai dengan selesainya skripsi ini.

5. Bapak Andy Dermawan, M.Ag, selaku dosen pembimbing akademik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan mendengarkan kendala yang dihadapi peneliti selama perkuliahan.
6. Ibu Hj. Tedjowati, S.H selaku bagian administrasi Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Staf TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang telah memberikan kemudahan administratif bagi peneliti.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan dedikasinya, pengarahan, pengalaman, serta bimbingan kepada peneliti selama perkuliahan.
9. Ibu Endriyani selaku Manajer serta karyawan Mangrove Jokteng Yogyakarta, terimakasih banyak atas kesediannya membantu kelancaran dalam penelitian ini.
10. Kedua orang tua Ibu Siti Musngidah dan Bapak Suradi, kedua adik Rizqi dan Adi serta keluarga besar Sragen dan Kebumen, terimakasih atas dukungan, do'a serta kasih sayang, motivasi baik moral maupun financial, sehingga peneliti bersemangat menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga besar IKPMB DKI Jakarta-Yogyakarta yang sudah menjadi keluarga kedua di Jogja.
12. Sahabat-Sahabat, D-FRANK'B (Desi, Mba Fitria, Amir, Nurul, Kristin, Budi, Bayu), Zagietarie (Hidati, Halimah, Ola, Putut, Azizah), Chili's (Anna, Novia, Ocha), dan Maratin terimakasih selalu mengingatkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi dan selalu memberikan semangat

serta dukungan untuk kembali ke kampung halaman dan berkumpul bersama kalian.

13. Sahabat-Sahabat Jurusan Manajemen Dakwah Amandement 2013 terkhusus MD A dan Konsentrasi MSDM, terimakasih untuk kebersamaannya dan semua kisah serta pengalaman bersama kalian semua.
14. Seseorang yang sedang sama-sama berjuang Andi Rori Setiawan, terimakasih atas bantuan, do'a, semangat dan motivasi kepada peneliti.
15. Teman-teman KKN 90 Kelompok 53 yaitu Dede, Galuh, Heni, Shinta, Rafi, Rizal, Dimas, dan Puga, terimakasih untuk motivasi dan semangat yang telah diberikan.
16. Serta pihak-pihak lain yang telah mendukung, yang tidak bisa disebutkan satu-persatu terimakasih telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti hanya bisa memanjatkan do'a kepada Allah SWT, semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk, jenis dan jumlahnya yang diberikan mendapat balasan dan imbalan dengan jauh lebih baik.

Akhirnya, skripsi ini adalah “buah” dari proses peneliti yang jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak peneliti harapkan demi kebaikan di masa yang akan datang.

Yogyakarta, 31 Maret 2017

Peneliti

Nurul Oktapiyani
NIM. 13240030

ABSTRAK

Nurul Oktapiyani (13240030), “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Mangrove Jukteng Yogyakarta”, Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017.

Penelitian ini berlatar belakang etos kerja islami suatu watak atau karakter yang melahirkan keyakinan untuk bekerja merupakan ibadah. Dimana para karyawan menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan suatu setengah hati. Dengan hal demikian maka karyawan mencapai tingkat kenyamanan sehingga menghasilkan loyalitas atau kesetiaan terhadap apa yang dikerjakannya. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etos kerja islami terhadap loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan metode penelitian populasi kepada 35 karyawan Mangrove Jukteng Yogyakarta sebagai sampel penelitian. Subjek penelitian yakni karyawan Mangrove Jukteng Yogyakarta. Objek penelitian ini dipengaruhi oleh etos kerja islami. Data diolah dengan *SPSS versi 21.0 for windows* dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, uji asumsi (uji normalitas dan uji linearitas) dan uji hipotesis (analisis regresi sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,187 artinya 18,7% loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel etos kerja islami, sedangkan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan pengaruh cukup berarti.

Kata kunci: Etos Kerja Islami, Loyalitas Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Kegunaan Penelitian.....	9
F. Kajian Pustaka.....	10
G. Kerangka Teori.....	13
H. Hipotesis Penelitian.....	26

BAB II: METODE PENELITIAN	28
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	28
B. Subjek dan Objek Penelitian	28
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Sumber Data	33
F. Instrumen Penelitian.....	34
G. Teknik Pengumpulan Data	37
H. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
I. Teknik Analisis Data	39
 BAB III: GAMBARAN UMUM MANGROVE JOKTENG	
YOGYAKARTA.....	44
A. Letak Geografis	44
B. Sejarah Berdirinya Mangrove Jekteng Yogyakarta	45
C. Visi, Misi, Values, Spiritual Bisnis Mangrove Jekteng Yogyakarta	46
D. Struktur Organisasi Mangrove Jekteng Yogyakarta	51
E. Tugas Pokok Karyawan Mangrove Jekteng Yogyakarta	52
F. Produk-Produk Mangrove Jekteng Yogyakarta	53
G. Sarana dan Prasarana Mangrove Jekteng Yogyakarta	54
 BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Persiapan Penelitian.....	56
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	58

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	65
D. Hasil Uji Asumsi	73
E. Hasil Uji Hipotesis	74
F. Pembahasan	78
BAB V: PENUTUP	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Instrumen Penelitian Variabel Etos Kerja Islami	35
Tabel 2.2	Instrumen Penelitian Variabel Loyalitas Kerja	36
Tabel 2.3	Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi	43
Tabel 3.1	Produk-Produk Mangrove Jokteng Yogyakarta	51
Tabel 4.1	Hasil Try Out Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami	59
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami	60
Tabel 4.3	Hasil Try Out Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja.....	60
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja	61
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islami	62
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja	63
Tabel 4.7	Hasil Try Out Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	64
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.9	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.10	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.11	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 4.12	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.13	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja Islami	69
Tabel 4.14	Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja Islami	69
Tabel 4.15	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja.....	71
Tabel 4.16	Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Kerja	72
Tabel 4.17	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	73
Tabel 4.18	Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	74

Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	75
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	77
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir	26
Gambar 2.1 Hubungan Variabel Independen Dengan Variabel Dependen	30
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Mangrove Jokteng Yogyakarta.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Mangrove Jukteng Yogyakarta, maka peneliti perlu menjelaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul tersebut, adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari seseorang (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto pengertian pengaruh adalah suatu hubungan antara keadaan pertama dengan yang kedua terhadap hubungan sebab akibat. Keadaan pertama diperkirakan menjadi penyebab yang kedua. Keadaan pertama berpengaruh terhadap keadaan kedua.²

Adapun maksud pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara variabel etos kerja islami terhadap loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta.

¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 849.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Renika Karya, 2008), hlm. 37.

2. Etos Kerja Islami

Etos kerja islami merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.³ Adapun yang dimaksud etos kerja islami dalam penelitian ini adalah suatu watak atau karakter yang melahirkan keyakinan untuk bekerja merupakan ibadah sehingga karyawan dapat mengaktualisasikan diri pada pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan arah tujuan perusahaan.

3. Loyalitas Kerja

Loyalitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti kesetian, ketaatan, dan kepatuhan.⁴ Loyalitas kerja menurut Siswanto adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.⁵ Adapun yang dimaksud loyalitas kerja dalam penelitian ini adalah sikap setia terhadap pekerjaan atau profesi dengan tindakan taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, kesukaan terhadap

³Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 27.

⁴Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa*, hlm. 533.

⁵Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm. 125.

pekerjaan, dan hubungan antar pribadi demi tercapainya tujuan dari perusahaan maupun tujuan pribadi individu.

4. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja ada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah).⁶ Dalam penelitian ini karyawan yang dimaksud adalah seseorang yang bekerja sebagai bawahan dan pelaku aktifitas perusahaan.

5. Mangrove Jokteng Yogyakarta

Mangrove Jokteng Yogyakarta adalah cabang dari Mangrove Printing. Perusahaan pimpinan bapak Ferry Irawan dan bapak Rizki Akbar ini merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang digital printing yang berbasis *client quality service* yang sudah berdiri sejak tahun 2002. Dengan jasa digital printingnya Mangrove Printing dapat membuat print A3+ flyer, poster, spanduk, *backdrop*, kartu nama, *branding* Mobil, e-book, laser *work*, grafir *cutting*, akrilik kulit, gantungan kunci, *trophy*, *merchandise*, dsb.

Secara keseluruhan Mangrove Printing Yogyakarta mempunyai tiga outlet yaitu Mangrove Jokteng, Mangrove Paris dan Mangrove Gejayan dengan masing-masing outlet memiliki manajemen dan sistem kompensasi yang berbeda. Dari ketiga outlet, penelitian yang dilakukan hanya berpusat di Mangrove Jokteng yang beralamat di Jl. Meyjend

⁶Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa*, hlm. 393.

Sutoyo 87 A Yogyakarta mengapa demikian, karena *values* (nilai) lebih islami, dalam outlet ini mempunyai kurang lebih 35 karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan yang dimaksud judul skripsi Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta adalah untuk mengetahui pengaruh karakter dan kebiasaan seorang muslim dalam bekerja dengan konsep kerja merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya yang dilakukan oleh karyawan Mangrove Jukteng terhadap sikap kesetiaan dalam bekerja yang diwujudkan melalui dimensi-dimensi, taat pada peraturan, tanggungjawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Mangrove Jukteng demi tercapainya suatu tujuan dari perusahaan tersebut.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam berlangsungnya suatu kegiatan dalam perusahaan. Karena manusialah yang mengatur dan melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada saat ini terus ditingkatkan kualitas dalam bekerja. Karena untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Sehingga sumber daya manusia dapat sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Semangat etos kerja yang tinggi ialah peran yang vital dalam mewujudkan kinerja (prestasi kerja) untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya. Karena belum semua perusahaan mengedepankan etos kerja yang tinggi pada karyawannya. Etos kerja yang dimaksud disini adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.⁷

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menunduk dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu umah).⁸ Dengan kata lain hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekati diri kepada Allah. Dimana para karyawan muslim menunjukkan etos kerja yang bersikap dan berbuat serta menghasilkan segala sesuatu secara bersungguh-sungguh dan tidak pernah mengerjakan suatu setengah hati.

Sudah tertanamnya etos kerja islami dalam diri seorang muslim maka adanya rasa keterkaitan dalam menjalankan pekerjaannya. Menjadikan karyawan tersebut loyalitas dalam pekerjaannya yang merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena karyawan dengan

⁷Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994), hlm. 6.

⁸Toto Tasmara, *Membudayakan Etos*, hlm. 25.

loyalitas tinggi akan memiliki empati yang lebih dan mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Loyalitas kerja ini menggambarkan sikap setia dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diamanahkan. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

Mangrove Jukteng Yogyakarta adalah cabang dari perusahaan Mangrove Printing. Perusahaan yang dipimpin oleh bapak Ferry Irawan dan bapak Rizki Akbar ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa digital printing yang sudah berdiri sejak tahun 2002 dan cukup berkembang pesat selama enam tahun terakhir ini. Perusahaan yang berawal dari delapan belas pendiri dimana para pendiri ialah lulusan SMA 1 Teladan Yogyakarta. Mangrove Jukteng Yogyakarta sendiri ini mempunyai visi, misi, *value*, dan spiritual bisnis yang diterapkan di semua outlet termasuk Mangrove Jukteng Yogyakarta ialah dengan visi menjadi “Perusahaan Digital Printing No. 1 dengan pelayanan terbaik dan outlet terbanyak di Indonesia yang di ridhoi Allah SWT”.⁹ Dan misi menolong orang (*helping people*) untuk mendapatkan produk printing terbaik, memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dengan kreatif, mencapai *goals* yang disepakati bersama dengan kerja tim terus-menerus, menjadi lahan perjuangan dakwah/syiar islam, menjadi perusahaan yang menguntungkan berkah dan berkelimpahan.

⁹Dokumentasi Profil Mangrove Jukteng, pada tanggal 11 Februari 2017

Mangrove Jukteng Yogyakarta ini dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari pengalaman nilai-nilai keislaman. Dengan menerapkan spiritual bisnis pada karyawannya ialah dengan menjunjung tinggi kerja diniatkan Ibadah, sholat lima waktu berjamaah, sholat dhuha setiap pagi, mencintai Al-Qur'an, hasil bisnis untuk bersedekah membantu Pondok Pesantren Penghafal Al-Qur'an dan Masjid-masjid, memperbaiki Akhlak terus menerus, dan senang dengan majelis ilmu.¹⁰

Hal inilah yang diterapkan Mangrove Jukteng Yogyakarta sehingga menciptakan *values* dengan *dream* : bekerja dengan goals yang jelas dan terukur, dimana setiap perusahaan mempunyai tujuan dan target yang terencana dengan baik; *Pray* : Bekerja dengan sikap tawakal terbaik. Meyakini bahwa Allah SWT yang maha pemberi Rizki, sehingga selalu berusaha mendekatkan diri pada Allah SWT dengan ibadah dan do'a terbaik, lalu menjaga kejujuran dan amanah, hal ini dilakukan bukan hanya oleh owner tetapi oleh semua karyawan yang bekerja di Mangrove Jukteng Yogyakarta agar *dream* perusahaan dapat terwujud; lalu diterapkan oleh *Action* : bekerja dengan usaha yang sungguh-sungguh untuk mencapai hasil terbaik sehingga menjalankan prinsip kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas. Dengan hal ini lah Mangrove Jukteng Yogyakarta menciptakan karyawan yang berkarakter islami. Tidak hanya kualitas kerja tetapi kualitas keagamannya menjadi bagian penting dalam perusahaan.

¹⁰Dokumentasi Profil Mangrove Jukteng, pada tanggal 11 Februari 2017

Berbicara masalah loyalitas kerja karyawan, sesuai dengan misi Mangrove Jukteng Yogyakarta sendiri yaitu mencapai *goals* yang disepakati bersama dengan kerja tim yang solid. Kerja tim yang solid disini menekankan kepedulian karyawan untuk mematuhi peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan karyawan untuk bekerjasama, kesukaannya terhadap pekerjaan dan hubungan antara karyawan dengan karyawan itu sendiri. Dengan demikian hal ini dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dari perusahaan maupun tujuan pribadi karyawan itu sendiri. Serta di terapkannya bekerja adalah ibadah menjadi nilai tambahan yang dilihat oleh para konsumen untuk menggunakan jasa printing di Mangrove Jukteng Yogyakarta.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan alasan : pertama, belum adanya penelitian mengenai pengaruh etos kerja Islami terhadap loyalitas kerja karyawan yang dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta; kedua, peneliti ingin menggali lebih dalam lagi sejauh mana pengaruh etos kerja Islami terhadap loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta. Maka berdasarkan uraian di atas penelitian ini berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini ialah apakah etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, untuk membuktikan secara empiris apakah pengaruh etos kerja Islami terhadap loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan keilmuan Manajemen Dakwah, terutama dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia khususnya dan organisasi Islam pada umumnya, serta bermanfaat pula bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penyusun

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan di dalam bidang keilmuan khususnya di bidang manajemen.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama tentang loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini diharapkan dapat mengetahui gambaran tentang penelitian yang relevan sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk mengolah data dan untuk menghindari adanya plagiasi. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan telaah pustaka :

Skripsi Annidjatus Zahra, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga yang Berjudul, Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Dilakukan pada tahun 2015. Bahwa hasil dalam penelitian ini ialah diperoleh nilai R^2 sebesar 0,539 artinya 53,9% etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta, sisanya 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.¹¹

Skripsi Fredi Ariawan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga yang Berjudul, Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah *Bakery* Bantul Yogyakarta. Dilakukan pada tahun 2015. Bahwa hasil dalam penelitian ini ialah religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan Aflah *Bakery* Bantul Yogyakarta.¹²

¹¹Annidjatus Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm.84.

¹²Fredi Ariawan, *Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2015), Hlm. 7.

Skripsi Tri Wahyujati, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga yang Berjudul, Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anaka (RSIA) Aisyiyah Klaten. Dilakukan pada tahun 2016. Bahwa hasil dalam penelitian ini ialah uji simultan (uji F) Variabel religiusitas, dan motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten.¹³

Rukmi Tien Martiwi, dkk. dalam jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan Judul Faktor-faktor Penentu yang Memengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan pada Danamon Sudirman Solo, hasil dari penelitian ini adalah Bahwa hasil analisis statistik hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti dan hasil analisis secara parsial adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (2) terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara signifikan; (3) Terdapat pengaruh manajemen karir terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo secara

¹³Tri Wahyujati, *Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aisyiyah Klaten*, Skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm. 87.

signifikan; (4) Tidak terdapat pengaruh tekanan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada Bank Danamon Sudirman Solo.¹⁴

Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk. dalam jurnal Agora, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra, dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur, hasil dalam penelitian ini kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim secara stimulan berpengaruh signifikan dan positif *Organizational Citizenship Behavior*.¹⁵

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah pada Objek dan subyek penelitiannya. Belum ada penelitian yang menggabungkan Loyalitas Kerja Karyawan sebagai variabel terikat, atau menjadi Objek yang diteliti berkaitan dengan Etos Kerja Islami sebagai variabel bebas. Subyek penelitian ini adalah karyawan Mangrove Jukteng Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹⁴Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis, *Faktor-Faktor Penentu yang Memengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*, Jurnal (Ekonomi Manajemen Sumber Daya : Program Pascasarjana Magister Manajemen : Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012) vol. 13: 1, hlm. 51.

¹⁵Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*, Jurnal (AGORA : Program Study Manajemen : Universitas Kristen Petra, 2013), Vol.1: 1, hlm. 3.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja Islami

Menurut Asifudin, bahwa etos kerja islami ialah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.¹⁶

Menurut Toto Tasmara, etos kerja islami merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁷ Dapat diartikan dalam bentuk aksioma dalam rumusan berikut :

(KHI = T, AS (M, A, R, A))

KHI = Kualitas Hidup Islami

T = Tauhid

AS = Amal Saleh

M = Motivasi

A = Arah Tujuan (*Hope, Goal, Objectives*)

¹⁶Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press,, 2004), hlm. 234.

¹⁷Toto Tasmara, *Membudayakan Etos*, hlm. 27.

R = Rasa dan Rasio (Pikir dan Zikir, *Head and Heart*)

A = Action (*Hand and Hard Working*)

merupakan suatu watak atau karakter yang melahirkan keyakinan untuk bekerja merupakan ibadah sehingga karyawan dapat mengaktualisasikan diri pada pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan arah tujuan perusahaan.

Menurut Musa Asy'arie aqidah etos kerja islam adalah nilai-nilai ketuhanan yang mendasari etos kerja seorang muslim dalam bekerja. Suatu sikap yang meletakkan bekerja tidak hanya untuk mencari sesuap nasi, tetapi juga melaksanakan kewajiban agama.¹⁸

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami dalam penelitian ini adalah suatu watak atau karakter yang melahirkan keyakinan untuk bekerja merupakan ibadah sehingga karyawan dapat mengaktualisasikan diri pada pekerjaannya dan bekerja sesuai dengan arah tujuan perusahaan.

b. Karakteristik Etos Kerja Islami

Karakteristik-karakteristik etos kerja islami disini digali dan dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal saleh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja Islami beserta prinsip-prinsip dasarnya sebagai fokus.¹⁹ Suatu pekerjaan atau

¹⁸Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: LESFI, 1997), hlm. 34.

¹⁹Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm. 101

perbuatan, meski secara nyata memberikan manfaat pada orang lain, namun tanpa disertai iman, ilmu dan amal saleh karyawan pekerjaan itu menjadi sia-sia dan tidak membuahkan pahala. Dengan giat bekerja dan beramal, Allah SWT menegaskan bahwa tidak ada satu amal atau satu pekerjaanpun yang terlewatkan untuk mendapat imbalan di hari akhir nanti.

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh sebagaimana tersebut diatas, dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islami sebagai berikut:²⁰

1) Kerja Merupakan Penjabaran Aqidah

Etos kerja islami berarti membahas etos kerja yang terpancar dari aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal.²¹ Bahwa kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik yang menjadi sumber perbedaan dengan etos kerja lainnya (kerja merupakan penjabaran aqidah). Dalam hal ini ditemukan sikap hidup mendasar menjadi sumber motivasi etos kerja islami.

²⁰Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, hlm. 104.

²¹*Ibid.*, hlm. 105.

2) Kerja Dilandasi Ilmu

Aqidah dan sistem keimanan orang Islam bersumber dari wahyu yang berinteraksi dengan akal.²² Oleh karena itu dalam bekerja akal yang menjalankan dengan landasan keilmuan dan keimanan yang dimiliki seorang karyawan dapat memberikan pemikiran yang positif dan semangat kerja yang tinggi. Yaitu secara langsung atau tidak membuat orang yang mempelajari ilmu objektif itu dapat bekerja secara rasional, memahami teknologi, aktif, kreatif, tekun, disiplin, teratur, menggunakan perencanaan yang baik, visioner dan profesional, sekaligus menghindari sikap-sikap yang bertentangan

3) Kerja dengan Meneladani Sifat-sifat Ilahi serta Mengikuti Petunjuk-petunjukNya

Etos kerja islami sebagaimana etos kerja umumnya tidak dapat terwujud tanpa didukung oleh sifat giat dan aktif manusia bersangkutan memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya. Seseorang yang beretos kerja islami menyadari bahwa potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat illahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang di imani.²³

²²*Ibid.*, hlm. 111.

²³*Ibid.*, hlm. 121.

Dengan meneladani sifat-sifat ilahi dapat digali sikap kerja aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri dan mandiri. Kemudian dari karakteristik mengikuti petunjuk-petunjukNya ditemukan ciri-ciri etos kerja yang tinggi seperti giat, proaktif, menghargai waktu, kompetitif, optimis, bersemangat tinggi untuk mengerjakan apa saja yang bermanfaat, suka bekerja keras, adil, bertanggung jawab, bekerjasama dengan orang lain, hemat, ulet, dan sabar.²⁴

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Menurut Ahmad Janan Asifudin dua faktor yang mempengaruhi etos kerja islami yaitu:²⁵

1) Faktor Internal

faktor ini bersifat psikis yang timbul dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi, menyebabkan kemalasan dan sebagainya, maksudnya faktor ini dipengaruhi dorongan dari dalam diri seseorang yang membuat etos kerja islami seseorang berada pada posisi positif atau negatif.

2) Faktor Eksternal

²⁴*Ibid.*, hlm. 129.

²⁵*Ibid.*, hlm. 44.

Faktor ini bersifat fisik yang datang dari luar diri seseorang, yaitu dari lingkungan alam, benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman, latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama, maksudnya bahwa faktor ini dipengaruhi oleh lingkungan sekitar diluar diri seseorang.

Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Dengan terbentuknya etos kerja islami pada diri karyawan muslim dan perusahaan yang sudah menerapkan akan terus hidup dan berkembang sejalan dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

2. Tinjauan Tentang Loyalitas Kerja Karyawan
 - a. Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia.

Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.²⁶ Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab, tekad serta kesanggupan yang harus di buktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan

²⁶<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2868/Bab%20.pdf?sequence=7>, diakses tanggal 7 oktober 2016.

tugas.²⁷ Loyalitas Kerja menurut Hasibuan dalam penelitian Vannecia Marchelle Soegandhi dkk, mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan, merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.²⁸ Pembinaan loyalitas perlu dilakukan agar sumber daya manusia tersebut :

- 1) Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan,
- 2) Merasa memiliki terhadap perusahaan,
- 3) Dapat mencegah *turn over* (tingkat perputaran tenaga kerja),
- 4) Menjamin kesinambungan kinerja perusahaan,
- 5) Menjamin tetap terpeliharanya motivasi kerja,
- 6) Dapat meningkatkan profesionalisme dan produktifitas kerja.

b. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam Pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencaharian. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969

²⁷Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Suatu Pendekatan Mikro)*, (Jakarta: Djanbatan, 2000), hlm. 485.

²⁸Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*, Jurnal (AGORA : Program Study Manajemen : Universitas Kristen Petra, 2013), Vol.1: 1, hlm. 3.

tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁹

c. Pengertian Loyalitas Kerja Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Dari pengertian diatas loyalitas kerja karyawan adalah sikap setia karyawan terhadap pekerjaan atau profesi dengan tindakan taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk

²⁹M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2002), hlm. 3.

bekerjasama, rasa memiliki, kesukaan terhadap pekerjaan, dan hubungan antar pribadi demi tercapainya tujuan dari perusahaan maupun tujuan pribadi individu.

d. Dimensi Loyalitas Kerja

Siswanto, mengemukakan dimensi-dimensi loyalitas kerja yang terdapat pada individu, loyalitas itu menitikberatkan pada pelaksanaan kerja karyawan yaitu:³⁰

1) Taat Pada Peraturan

Perusahaan menerapkan peraturan kebijakan demi memperlancar dan mengatur jalannya pekerjaan, yang dimana peraturan dibuat untuk ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

Semakin peraturan ditaati dengan baik semakin cepat dan tepat pekerjaan yang dilakukan.

2) Tanggungjawab pada perusahaan

Setiap pekerjaan yang di kerjakan, mempunyai konsekuensi yang dibebankan pada setiap karyawan.

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, memberi kesadaran pada karyawan untuk berani bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang dikerjakan.

Tanggung jawab dengan pekerjaannya atas nama perusahaan adalah hal terpenting dimana loyalitas kerja karyawan terlihat dan diuji.

³⁰Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja*, hlm. 4.

3) Kemauan untuk bekerjasama

Menimbulkan kemauan untuk bekerjasama dalam tim. Karena dalam sebuah perusahaan dibutuhkan tim yang kompak yang akan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

4) Rasa memiliki

Rasa memiliki yang dimaksud disini ialah rasa memiliki terhadap perusahaan. Dimana seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan rasa senang tanpa beban dan hasil yang maksimal.

5) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar individu diperlukan karena saat itu terdapat kepedulian antar sesama. Dengan adanya hubungan antar pribadi yang positif dapat mengembangkan pola pikir dan saling menghargai, serta saling membantu dalam hal pekerjaan satu sama lainnya.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Kesukaan atau kecintaan terhadap pekerjaannya karena niat dalam diri karyawan tersebut memang untuk bekerja. Dengan motivasi bekerja adalah ibadah untuk para karyawan atau pegawai muslim.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya loyalitas kerja menurut Steers dan Porter dalam penelitian Vannecia Marchelle Soegandi dkk, adalah sebagai berikut:³¹

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian,
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan,
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, meliputi internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi keberlangsungan perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas kepada

³¹Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja*, hlm. 4.

karyawan yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik tersebut dan perusahaan telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawannya.

3. Hubungan Etos Kerja Islami dan Loyalitas Kerja Karyawan

Etos kerja islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja dan pemberdayaan diri. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja islami ialah:³²

- a. Faktor internal, dimana faktor ini bersifat psikis yang timbul dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustrasi menyebabkan kemalasan dan sebagainya, maksudnya faktor ini dipengaruhi dorongan dari dalam diri seseorang yang membuat etos kerja islami seseorang berada pada posisi positif atau negatif.
- b. Faktor eksternal, dimana faktor ini bersifat fisik yang datang dari luar diri seseorang, yaitu dari lingkungan alam, benda mati, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman, latihan, keadaan politik ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama, maksudnya bahwa faktor ini dipengaruhi oleh lingkungan sekitar diluar diri seseorang.

Loyalitas kerja karyawan yang merupakan tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan

³²Ahmad Janan Asifudin., *Etos Kerja Islami*, hlm. 129.

peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggungjawab. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, adalah sebagai berikut:³³

- a. Karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian,
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan,
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, meliputi internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan dan kemajuan yang optimal secara spiritual bisnis, yaitu dengan dilandasi etos kerja islami para karyawan

³³Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja*, hlm. 4.

atau sumber daya manusianya. Dengan etos kerja yang dominan Islam menambah semangat karyawan dengan bekerja giat dan kearah yang lebih baik. Menimbulkan karyawan untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan tanggungjawab.

Menurut uraian faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja islami dan loyalitas kerja karyawan dapat diketahui bahwa etos kerja islami merupakan kerja yang dilandasi niat beribadah yang dapat diaplikasikan dengan melihat kesetiaan karyawan perusahaan.

Gambar 1.1
Kerangka Berfikir



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.³⁴ Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis penelitian, anggapan sementara tersebut sebagai berikut :

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 96.

1. Hipotesis Kerja (H_a)

Hipotesis kerja dalam penelitian ini adalah etos kerja islami mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Mangrove Jukteng Yogyakarta.

2. Hipotesis Nilai (H_0)

Hipotesis nol dalam penelitian ini adalah etos kerja islami tidak mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Mangrove Jukteng Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja islami terhadap loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jekteng Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan bantuan *SPSS versi 21.0 for windows*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan statistik t hitung dari *output coefficients* adalah 2,752, sedangkan signifikansinya 5% (0,05) derajat bebas (df)=N-2=35-2=33 (t tabel pada df 33 adalah 0,334). Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dapat dilihat bahwa t hitung $2,752 > 0,334$ dengan signifikansi $0,010 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan ditolaknya H_0 maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (H_a) diterima.
2. Pengaruh etos kerja Islami terhadap loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jekteng Yogyakarta sebesar 18,7% sedangkan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat

memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Mangrove Jukteng Yogyakarta
 - a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa etos kerja islami mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Etos kerja islami karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta terus ditingkatkan lagi.
 - b. Tetapi etos kerja islami hanya sebagian kecil yang mempengaruhi loyalitas kerja pada karyawan. Untuk itu Mangrove Jukteng Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya yang memilih indikator penelitian yang lebih banyak dan bervariasi serta disesuaikan dengan situasi dan kondisi objek penelitian.
 - b. Pastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan diteliti, misalnya dengan cara peneliti memberikan penjelasan secara langsung kepada responden agar data yang diperoleh akurat dan sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di lembaga yang sama diharapkan dapat meneliti dengan penelitian kualitatif dan dengan variabel seperti kompensasi, komunikasi organisasi, religiusitas, lingkungan kerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Riduwan, Rumusan dan Data Analisis Statistika, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Ariawan, Fredi, Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komuniasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Renika Cipta, 2010.
- Asifudin, Ahmad Janan, Etos Kerja Islami, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Asy'arie, Musa, Etos Kerja Dan Pemberdayaan Ekonomi Umat, Yogyakarta: LESFI, 1997
- Azwar, Saifudin, Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Buchori, Mochtar, Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia, Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, Bandung: Diponegoro, 2012
- <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2868/Bab%202.pdf?sequence=7>
- Irham, Muhammad, Etos Kerja Dalam Prespektif Islam. jurnalSubstantia Tahun 2012, Vol.14 No. 1.
- Koentjaraningrat, Metode-metode Penelitian Masyarakat, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Manullang M, Dasar-Dasar Manajemen, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2002.
- Martiwi, Rukmi Tien, Triyono dan Ahmad Mardalis, “Faktor-Faktor Penentu yang Memengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan”, jurnalEkonomi Manajemen Sumber Daya Tahun 2012, Vol. 13 No. 1.

- Moleong, Lexy J, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Bandung: ANDI, 2009
- Musthafa, Zaenal, Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Nazir, M, Metode Penelitian, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011
- Poerwadarminta, W.J.S, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta: Rineka Karya, 2006.
- Priyanto, Duwi, 5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17, Yogyakarta: ANDI, 2009.
- Saydam, Gouzali, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Suatu Pendekatan Mikro), Jakarta: Djanbatan, 2000.
- Singgih Santoso, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Jakarta: PT. Elex Media Komutindo, 2000.
- Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Soegandhi dkk, Vannecia Marchelle, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan T. Surya Timur Sakti Jatim”, Jurnal AGORA Universitas Kristen Petra Tahun 2013, Vol.1 No.1
- Sudarmanto, Gunawan, Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Sudijono, Anas, Pengantar Statistik Pendidikan, Jakarta: Raja Grafindo, 2000.
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2003hlm. 102.
- Sunyoto, Danang, Analisis Regresi Dan Korelasi Bivariat, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Supranto, Metode Penelitian Sosial, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2001.
- Tasmara, Toto, Membudayakan Etos Kerja Islam, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Wahyujati, Tri, Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aisyiyah Klaten, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Zahra, Annidjatus, Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum, Wr.Wb

Puji Syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayahNya, sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Ditengah kesibukan saudara kami memohon kepada saudara untuk mengisi kuesioner yang tersedia dengan kepentingan penelitian, untuk menyelesaikan tugas akhir atas nama Nurul Oktapiyani program studi Manajemen Dakwah yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta”** Jawaban yang diberikan oleh saudara disini, semata-mata dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau permasalahan penelitian yang tersebut diatas. Jawaban dalam kuesioner ini akan kami jaga kerahasiaannya sesuai kaidah ilmiah dan sama sekali tidak memberikan dampak negatif terhadap saudara.

Atas kerjasama dan ketersediaan mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih, semoga Allah SWT membalas sebaik-baiknya atas budi baik yang saudara berikan. Amin

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Yogyakarta, 11 Februari 2017

Peneliti

Nurul Oktapiyani

Isilah Identitas Responden dibawah ini :

Nama :
Umur :
Status Kepegawaian :
Jenis Kelamin : (L / P)
Masa Kerja : Tahun
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Dimohon kesediaan Anda untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang terdapat ada lembar berikut ini, kemudian pilih salah satu jawaban yang menurut anda aling tepat atau sesuai dengan yang anda alami, anda ketahui, dan anda yakini.
2. Pilih satu jawaban yang sesuai dengan kondisi tempat bekerja saudara saat ini. (dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang paling tepat
3. Keterangan Pengisian Kuesioner :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (S)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Variabel Etos Kerja Islami

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT					
2	Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik/buruk					
3	Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, profesional, dan menjaga amanah)					
4	Saya sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru					
5	Saya bekerja hanya pada bidang yang saya bisa saja					
6	Saya tidak dapat menerima kenyataan yang berkenaan dengan orang lain					

7	Saya mempunyai kehiduan motivasi, terutama digerakkan oleh motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehiduan surgawi kelak					
8	Saya mengedepankan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja					
9	Dalam bekerja saya selalu bertawakal kepada Allah SWT					
10	Saya merasa tidak canggung berada diantara teman-teman kerja yang memiliki prestasi kerja					
11	Saya merasa takut menghadapi resiko bila melakukan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya					
12	Saya tidak berpendirian teguh dan tidak istiqomah dalam bekerja					

B. Variabel Loyalitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha tepat waktu ketika bekerja					
2	Saya melaksanakan tugas kerja dengan sebaik-baiknya					
3	Saya menerima tim baru/karyawan baru					
4	Saya menjaga sarana dan prasarana perusahaan					
5	Selalu menjaga hubungan sosial antar karyawan					
6	Saya bekerja maksimal					
7	Saya bekerja dengan sepenuh hati					
8	Selalu menjaga hubungan harmonis dengan atasan					
9	Saya bertanggungjawab terhadap sarana perusahaan					
10	Saya selalu berbagi pengalaman dengan pegawai baru					
11	Saya menerima konsekuensi					
12	Saya berusaha tidak membolos kerja					
13	Saya meminta izin ketika berhalangan kerja					
14	Saya selalu flexibel terhadap situasi kerja					
15	Teman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja					

LAMPIRAN 3

HASIL SKOR ITEM PERNYATAAN VARIABEL ETOS KERJA ISLAMI

ETOS KERJA ISLAMI (X)													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
1	4	2	3	2	4	1	4	4	4	2	4	2	36
2	5	3	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	49
3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	2	5	5	50
5	4	3	4	2	4	2	4	1	2	3	5	3	37
6	5	3	5	1	4	2	4	2	5	2	5	3	41
7	4	3	4	1	5	3	4	4	4	3	4	3	42
8	5	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	41
9	5	4	5	2	4	3	4	3	3	2	4	4	43
10	4	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	2	37
11	4	3	5	1	5	1	4	1	4	1	4	5	38
12	4	2	4	2	5	3	5	3	5	1	4	4	42
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	2	4	1	4	1	4	2	4	2	4	4	37
15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
16	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	41
17	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	56
18	4	2	4	2	3	2	2	2	3	3	5	4	36
19	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	56
20	5	2	4	2	5	2	4	3	4	3	4	4	42
21	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	5	5	52
22	5	3	5	4	5	3	5	1	4	3	5	5	48
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	3	5	2	5	3	5	2	5	2	5	4	46
25	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	55
26	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	53
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
28	5	3	5	5	5	3	5	2	3	5	4	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	55
31	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	5	3	41
32	5	2	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	52
33	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	5	3	41
34	4	3	5	2	5	2	4	4	5	2	4	4	44
35	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	52

HASIL SKOR ITEM PERNYATAAN VARIABEL LOYALITAS KERJA

LOYALITAS KERJA KARYAWAN (Y)																
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	2	4	5	62
2	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	66
3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	59
4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
5	4	2	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	3	4	5	58
6	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	67
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	65
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
9	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	58
10	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	55
11	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	68
12	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	66
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
19	4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	55
21	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	56
22	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	63
23	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71
24	5	5	5	5	3	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	63
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	70
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	68
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	64
31	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	55
32	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	64
33	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	55
34	5	5	5	5	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	59
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74

LAMPIRAN 4

Hasil Try Out Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja Islami

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EKI_1	42,46	55,491	,604	,884
EKI_2	43,83	49,264	,672	,875
EKI_3	42,51	54,375	,663	,881
EKI_4	44,00	43,706	,781	,869
EKI_5	42,57	54,840	,543	,884
EKI_6	43,86	43,420	,819	,865
EKI_7	42,86	54,420	,481	,885
EKI_8	43,77	48,123	,586	,882
EKI_9	42,77	53,534	,513	,884
EKI_10	43,83	47,499	,662	,876
EKI_11	42,51	56,316	,474	,887
EKI_12	42,97	51,558	,629	,878

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	12

LAMPIRAN 5

HASIL *Try Out* Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK_1	59,34	41,173	,426	,880
LK_2	59,57	38,546	,498	,879
LK_3	59,34	38,761	,682	,870
LK_4	59,34	40,938	,551	,876
LK_5	59,74	39,255	,539	,876
LK_6	59,46	39,491	,667	,871
LK_7	59,54	38,667	,618	,872
LK_8	59,34	41,526	,419	,881
LK_9	59,66	38,585	,603	,873
LK_10	59,43	40,311	,602	,874
LK_11	59,49	39,845	,504	,877
LK_12	59,91	38,198	,600	,873
LK_13	59,86	38,420	,543	,876
LK_14	59,49	38,787	,716	,869
LK_15	59,29	42,798	,251	,886

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	15

LAMPIRAN 6
Hasil Statistik Distribusi Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	26	74,3	74,3	74,3
Valid Perempuan	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19 - 29 tahun	31	88,6	88,6	88,6
Valid 30 - 39 tahun	3	8,6	8,6	97,1
40 - 49 tahun	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	10	28,6	28,6	28,6
Valid 1 - 2 tahun	14	40,0	40,0	68,6
> 2 tahun	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	32	91,4	91,4	91,4
Valid Diploma	1	2,9	2,9	94,3
Sarjana	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja Islami dan Loyalitas Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum
Etos Kerja Islami	35	36	60
Valid N (listwise)	35		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum
Loyalitas Kerja	35	54	75
Valid N (listwise)	35		

LAMPIRAN 8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Etos Kerja Islami	Loyalitas Kerja	Unstandardized Residual
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47,09	63,77	,0000000
	Std. Deviation	7,755	6,722	6,06205295
Most Extreme Differences	Absolute	,173	,141	,091
	Positive	,173	,141	,091
	Negative	-,108	-,087	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		1,021	,835	,536
Asymp. Sig. (2-tailed)		,248	,488	,936

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			540,421	16	33,776	,611	,837
Loyalitas Kerja *	Between Groups	Linearity	286,723	1	286,723	5,183	,035
	Etos Kerja Islami	Deviation from Linearity	253,699	15	16,913	,306	,988
Within Groups			995,750	18	55,319		
Total			1536,171	34			

LAMPIRAN 9
Hasil Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,432 ^a	,187	,162	6,153

a. Predictors: (Constant), EKI

b. Dependent Variable: LK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,723	1	286,723	7,573	,010 ^b
	Residual	1249,449	33	37,862		
	Total	1536,171	34			

a. Dependent Variable: LK

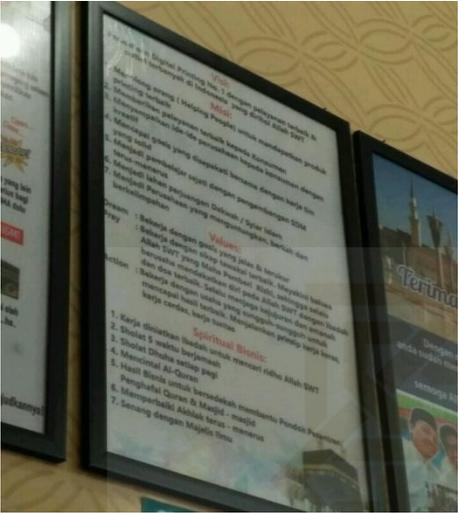
b. Predictors: (Constant), EKI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,139	6,491		7,108	,000
	Etos Kerja Islami	,374	,136	,432	2,752	,010

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

DOKUMENTASI





Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : NURUL OKTAPIYANI
NIM : 13240030
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014
Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013
a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.
NIP. 19591218 197803 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 515856, Email: dakwah@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: : B-002/Un.02/MD/TU.00.2/ 01/2017

Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa :

Nurul Oktapiyani
NIM : 13240030

dinyatakan **LULUS** dalam **Praktikum Profesi Manajemen Dakwah** yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di Pusdiklat Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta Tanggal 3 Oktober s.d 4 Nopember 2016, dengan nilai : **A -**

Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

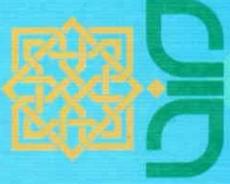


Yogyakarta, 16 Januari 2017
Ketua Program Studi



Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M.S.i
NIP. 19670104 199303 1 003



LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

NURUL OKTAPIYANI

13240030

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 31 Oktober 2014
Ketua



Dr. H. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Dr. Sriharini, M.Si

NIP. 19710526 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Nurul Oktapiyani
 NIM : 13240030
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	70	C
2.	Microsoft Excel	55	D
3.	Microsoft Power Point	100	A
4.	Internet	95	A
5.	Total Nilai	80	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 30 Desember 2013



Agus Fatwanto, Ph.D.
 NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.7.4/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Nurul Oktapiyani :

تاريخ الميلاد : ٢١ أكتوبر ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٤ فبراير ٢٠١٧، وحصلت على درجة :

٤٤	فهم المسموع
٤٥	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٥	فهم المقروء
٣٨	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكرتا، ١٤ فبراير ٢٠١٧

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.3.35/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Nurul Oktapiyani**
Date of Birth : **October 21, 1995**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **December 16, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	39
Structure & Written Expression	43
Reading Comprehension	41
Total Score	410

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, December 16, 2016
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-317.1/UIN.02/L.3/PM.03.1/P4.253/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada :

Nama : Nurul Oktapiyani
Tempat, dan Tanggal Lahir : Jakarta, 21 Oktober 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 13240030
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

Lokasi : Kloposawit
Kecamatan : Turi
Kabupaten/Kota : Kab. Sleman
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,16 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016

Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.

NIP. : 19720912 200112 1 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

I J A Z A H

SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
PROGRAM 3 TAHUN

Program Studi Keahlian : Administrasi
Kompetensi Keahlian : Administrasi Perkantoran

TAHUN PELAJARAN 2012/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan
Swasta PKP 1 DKI Jakarta menerangkan bahwa:

nama : NURUL OKTAPIYANI
tempat dan tanggal lahir : Jakarta, 21 Oktober 1995
nama orang tua : Suradi
nomor induk : 3222
nomor peserta : 4-13-01-05-133-107-6

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Jakarta, 24 Mei 2013

Kepala Sekolah,



Dr. Evilin, M.M.
NIP.



DN-01 Mk 0062167



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

Nomor : B- 260 /Un.02/DD.1/PN.01.1/01/2017
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : Izin Penelitian

30 Januari 2017

Kepada
Yth. Gubernur Pemerintah DIY .
c.q Kabiro Administrasi Pembangunan
Sekretaris DIY Kepatihan, Danurejan
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama : **Nurul Oktapiyani**
NIM/Jurusan/T.A. : 13240030 / MD / T.A. 2017/2018
Semester : VII (tujuh)
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 21 Oktober 1995
Lokasi Penelitian : Jln. Meyjend Sutoyo 87 A Yogyakarta
Metode Penelitian : Kualitatif / Kuantitatif
Waktu Penelitian : 06 Februari 2017 - 06 Mei 2017
Pembimbing : **Maryono , S.Ag.M.Pd**
Judul : **PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI MANGROVE JOKTENG YOGYAKARTA**

Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan ijin untuk melakukan riset dan pengumpulan data. Sebagai bahan pertimbangan, kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian, atas izin dan kerjasama Saudara kami sampaikan terimakasih

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan.

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga



HM. KHOLIL



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 6 Februari 2017

Nomor : 074/972/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth. :
Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Perizinan Kota Yogyakarta
di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
Nomor : B-260/Un.02/DD.1/PN.01.1/02/2017
Tanggal : 30 Januari 2017
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul proposal : **"PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI MANGROVE JOKTENG YOGYAKARTA"** kepada:

Nama : NURUL OKTAPIYANI
NIM : 13240030
No.HP/Identitas : 089614334821/3175096110950001
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Lokasi Penelitian : Mangrove Jokteng (Jl. Mayjen Sutoyo 87A Yogyakarta)
Waktu Penelitian : 6 Februari 2017 s.d 6 Mei 2017

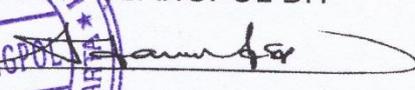
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY

AGUNG SUPRIYONO, SH
NIP. 19601026 199203 1 004

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 555241, 515865, 562682

Fax (0274) 555241

E-MAIL : pmperizinan@jogjakota.go.id

HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE : www.pmperizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/0423
0839/34

- Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Kepala Badan Kesbangpol DIY
Nomor : 074/972/Kesbangpol/2017 Tanggal : 6 Februari 2017
- Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Dijijinkan Kepada : Nama : NURUL OKTAPIYANI
No. Mhs/ NIM : 13240030
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah & Komunikasi - UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Penanggungjawab : Maryono, S.Ag., M.Pd
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI MANGROVE JOKTENG YOGYAKARTA
- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 9 Februari 2017 s/d 9 Mei 2017
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
Pemegang Izin

NURUL OKTAPIYANI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 09 Februari 2017

An. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan
Sekretaris



Dra. CHRISTY DEWAYANI, MM
NIP. 196304081986032019

Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Kepala Badan Kesbangpol DIY
3. Manajer Mangrove Jokteng Yogyakarta
4. Ybs.

SURAT KETERANGAN

No. 001/IV/10/17

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Endriyani
Jabatan : Manager Cabang Jekteng
Alamat : Jalan Mayjend Sutoyo No.87A
Email : mangrove.int@gmail.com
HP : 088329116766
Telp. : 0274 383061

Menerangkan bahwa mahasiswa yang tercantum dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Nurul Oktapiyani
NIM : 13240030
Program Studi : Manajemen Dakwah
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
Judul Skripsi : "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan
Di Mangrove Jekteng Yogyakarta"

Telah melakukan penelitian di Mangrove Jekteng Yogyakarta. Penelitian ini dimulai tanggal 9 Februari 2017 dan diakhiri tanggal 10 april 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dikerluarkan di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 10 April 2017

MANGROVE
GRAFITO

Endriyani

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Nurul Oktapiyani
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 21 Oktober 1995
Alamat : Kampung Baru RT 01 RW 09, Kelapa Dua
Wetan, Ciracas, Jakarta Timur
Nama Ayah : Suradi
Nama Ibu : Siti Musngidah

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Rose Kelapa Dua Wetan, Tahun Lulus 2001
2. MI YPKP DKI Jakarta, Tahun Lulus 2007
3. SMP Negeri 147 Jakarta, Tahun Lulus 2010
4. SMK PKP 1 Jakarta Islamic School, Tahun Lulus 2013
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun Lulus 2017

C. Pengalaman Organisasi

1. Osis SMP Negeri 147 Jakarta
2. PMR SMP Negeri 147 Jakarta
3. JIS (Jakarta Islamic School) Adventure
4. NC3 (New Center Climbing Club) Jakarta Timur
5. IKPMB DKI Jakarta-Yogyakarta

D. Contact Person

089614334821

nuruloktapiyani21@gmail.com

Yogyakarta, 10 April 2017

Nurul Oktapiyani