

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, ETOS KERJA ISLAMI  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**DISUSUN OLEH:**

**TIKA HANUM OKTAVIASARI  
NIM. 15820063**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2019**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, ETOS KERJA ISLAMI  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**DISUSUN OLEH:**

**TIKA HANUM OKTAVIASARI**  
**NIM. 15820063**

**PEMBIMBING:**

**MUH. GHAFUR WIBOWO, SE., M.Sc**  
**NIP: 19800314 200312 1 003**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2019**



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Tika Hanum Oktaviasari

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta**

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Tika Hanum Oktaviasari  
NIM : 15820063  
Judul Skripsi : "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 25 April 2019  
Pembimbing

**Muh Ghafur Wibowo, SE., M.Sc**  
**NIP. 19800314 200312 1 003**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-463/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2019

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, ETOS KERJA ISLAMI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Tika Hanum Oktaviasari  
Nomor Induk Mahasiswa : 15820063  
Telah diujikan pada : Selasa, 06 Mei 2019  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR  
Ketua Sidang

Muhammad Ghafar Wibowo, S.E., M.Sc.  
NIP. 19800314 200312 1 003

Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.  
NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji II

Rosvid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
NIP. 19880524 201503 1 010

Yogyakarta, 9 Mei 2019  
UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
DEKAN



H. Syarif Mahmadah Hanafi, M.Ag.  
19670518 199703 1 003

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tika Hanum Oktaviasari

NIM : 15820063

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 26 April 2019  
Penyusun,



**Tika Hanum Oktaviasari**  
**NIM. 15820063**

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,  
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tika Hanum Oktaviasari  
NIM : 15820063  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta 25 April 2019

Yang menyatakan,



**Tika Hanum Oktaviasari**

**NIM.15820063**

## MOTTO

*Apabila Anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka Anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri.*

*-Benyamin Franklin-*

*Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah.*

*-Abu Bakar Sibli-*

*Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen untuk menyelesaikannya.*

*-Penulis-*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:**

*Kedua Orang Tua Tercinta, Adikku dan seluruh keluargaku tersayang yang sudah memberikan dukungan dan doa tiada henti sehingga skripsi ini diselesaikan dengan baik.*

*Sahabat-sahabat saya yang telah menemani, membantu, memotivasi serta mendoakan.*



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta' Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
------	---------	---------------

عَلَّة	Ditulis	'illah
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>

قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
-----	---------	-------------

**G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof**

أَنتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنَا	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

**H. Kata Sandang Alif + Lam**

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat**

نُورِي الْفُرُوض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan lancar dan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menghantarkan kita dari zaman kegelapan hingga ke zaman yang terang benderang penuh rahmat ini.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam hal ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph. D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Sofyan Hadinata, M.Sc.. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari awal masa perkuliahan penulis hingga semester akhir.
5. Bapak Muh. Ghafur Wibowo, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik/saran dan memotivasi selama penyusunan skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan wawasannya untuk penulis selama menempuh pendidikan.

7. Seluruh pegawai dan staff Program Studi Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Kedua Orang tua yang sangat saya cintai dan selalu saya hormati, Bapak Mukhlisin dan Ibu Faridah beserta keluarga atas segala kasih sayang yang tiada batasnya, do'a yang terus dipanjatkan, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam setiap langkah saya.
10. Yunizar Lutfiana, Novela Cindy, Kunti Dzatil beserta Muh. Latief, sahabat ngapak yang sudah saya anggap sebagai keluarga di Jogja, yang menemani dari awal perkuliahan sampai sekarang, sahabat yang saya cintai dan sayangi yang selalu ada disaat senang maupun sedih.
11. Seluruh sahabat yang saya cintai dan sayangi; Indika, Qozi, Nufa, Zida, Aslam, Lukman, Fai. Terimakasih telah menemaniku selama menempuh pendidikan di kota yang indah ini. Terimakasih telah memberikan doa dan dukungan sehingga penulis bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat Perbankan Syariah B dan seluruh keluarga besar Perbankan Syariah angkatan 2015 yang telah menempuh pendidikan bersama selama ini.
13. Teman-teman KKN 96 kelompok 43 yang telah memberikan pengalaman terbaik semasa KKN.

Sebaik-baik balasan atas kebaikan adalah balasan dari Allah SWT, semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan kebaikan dan karunia-Nya. Serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Aamiin.

Yogyakarta, 25 April 2019

Tika Hanum Oktaviasari  
NIM. 15820063

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN LITERASI ARAB LATIN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>INTISARI .....</b>	<b>xx</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
1. Perilaku Organisasi.....	12
2. Kinerja.....	15
3. <i>Quality of Work Life</i> (Kualitas Kehidupan Kerja).....	19
4. Etos Kerja Islam .....	28
5. Budaya Organisasi.....	34



B.	Telaah Pustaka.....	38
C.	Pengembangan Hipotesis.....	44
D.	Kerangka Pemikiran .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>48</b>
A.	Jenis Penelitian .....	48
B.	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
D.	Populasi dan Sampel.....	50
E.	Definisi operasional Variabel.....	51
F.	Uji Analisis Data .....	59
G.	Regresi Berganda.....	62
H.	Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>65</b>
A.	Karakteristik Responden.....	65
1.	Karakteristik Jenis kelamin .....	65
2.	Karakteristik Usia.....	65
3.	Karakteristik Pendidikan .....	66
4.	Karakteristik Lama Bekerja.....	67
B.	Uji Instrumen Data .....	68
1.	Uji Validitas.....	68
2.	Uji Reliabilitas.....	69
C.	Uji Asumsi Klasik.....	70
1.	Uji Normalitas .....	70
2.	Uji Multikolinearitas .....	71
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	73
D.	Analisis regresi Linear Berganda.....	75
E.	Uji Hipotesis .....	75
1.	Uji Koefisien Determinasi.....	75
2.	Uji F.....	75
3.	Uji t ( Parsial) .....	76
F.	Pembahasan .....	79
1.	Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
2.	Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
3.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	85

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>87</b>
A. Kesimpulan.....	87
B. Keterbatasan Penelitian .....	87
C. Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan Bank Muamalat .....	5
Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional.....	52
Tabel 3.2 Skala Likert .....	59
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Usia .....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir .....	67
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja .....	67
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	77
Tabel 4.14 Ringkasan Jawaban Kuesioner Kualitas Kehidupan Kerja.....	80
Tabel 4.15 Ringkasan Jawaban Kuesioner Etos Kerja Islam.....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	xxii
Lampiran 2 Data Jawaban Responden. ....	xxviii
Lampiran 3 Hasil Wawancara Responden .....	xxxv
Lampiran 4 Hasil Output.....	xxxvii
Lampiran 5 Dokumentasi.....	xliv
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	xlvi

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, etos kerja Islam, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian survei di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 40 responden. Metode pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling*. Hasil uji F dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, etos kerja Islam dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kualitas kehidupan kerja dan etos kerja Islam tidak berpengaruh.

**Kata kunci:** kualitas kehidupan kerja, etos kerja Islam, budaya organisasi, kinerja

## **ABSTRACT**

*This study influence to analyze the effect of quality of work life, Islamic work ethic, and organizational culture on employee performance. The sample used in this study wa 40 respondents. This research is a survey at Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Thesampling method is purposive sampling. The results of the F test in this study indicate that the variable quality of work life, Islamic work ethic adn early organization culture influence employee performance. The result of the t test show that the organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance. While the variable quality of work life and Islamic work ethic has no effect.*

**Keyword:** *quality of work life, Islamic work ethic, organization culture, employee performance.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Astuti, 2017).

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen SDM. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika perusahaan ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Astuti, 2017).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Sebagaimana dijelaskan menurut Prawirosentono (Sinembela, 2012:9) kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Kinerja terbaik dapat dicapai oleh karyawan apabila perusahaan atau lembaga dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) karyawannya. *Quality Of Work Life* (QWL) adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2001:53).

Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Umar, 2001: 59).



Selain itu, peran yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja karyawan adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana ia memiliki semangat etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya. Sesuatu yang bermanfaat, yang melahirkan suatu peningkatan perbaikan untuk meraih nilai yang lebih bermakna. Dia mampu menyalurkan idenya dalam bentuk perencanaan, tindakan serta melakukan penilaian dan analisis tentang sebab dan akibat dari aktifitas yang dilakukannya (Tasmara, 2008: 4).

Menurut Tasmara (2008: 2), etos kerja muslim itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah. Etos kerja dapat menimbulkan semangat dengan penuh keyakinan dan rasa tanggung jawab atas tugas dan amanah yang dilimpahkan kepadanya. Dalam Islam, kita dapat mencontoh etos kerja Rasulullah SAW karena beliau merupakan seorang pekerja dan pedagang yang merupakan satu kesatuan yang utuh dari kemandirian dan semangat wirausaha. Kejujuran, amanah, kecerdasan dan keterampilan, komunikasi dan pelayanan yang baik dan lain-lain merupakan faktor penting bagi beliau dalam mencapai kesuksesan (Bakhri dan Abdussalam, 2012: 45).

Selain faktor di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2010: 63) budaya organisasi merupakan sehimunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja

yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan (Layaman dan Jumalia, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusnoto dan Sitorus (2016) mengatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni (2018) menunjukkan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nadipah (2016) menunjukkan bahwa etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Novziransyah (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bank Muamalat Indonesia adalah pelopor perbankan syariah di Indonesia yang senantiasa berinovasi dan melakukan perubahan kearah yang lebih baik setiap tahunnya. Bank Muamalat Indonesia berdiri pada 1 November 1991 yang berpegang teguh terhadap nilai-nilai perusahaan dan etika bisnis syariah, sehingga menjadi inspirasi bagi bank-bank lain untuk membuka cabang unit syariah.

Bank Muamalat fokus pada pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) untuk membentuk karyawan yang memiliki nilai-nilai *Profesional, Modern dan Islami*, dengan kualitas pribadi maupun produktivitas yang setara dengan yang terbaik dalam industri perbankan Indonesia. Upaya pengembangan SDI dengan demikian merupakan salah satu bagian terpenting untuk mewujudkan visi dan misi Bank Muamalat.

Berdasarkan informasi yang didapatkan, pada tahun 2016 terjadi penutupan tujuh KCP Bank Muamalat di Sumatera Utara. Hal ini berimbas pada penurunan jumlah karyawan bank tersebut. Pada tahun yang sama, Bank Muamalat juga melakukan PHK terhadap beberapa karyawannya. Hal ini dapat dilihat dalam laporan perkembangan jumlah karyawan tiap tahunnya.<sup>1</sup>

**Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Karyawan Bank Muamalat**

Status Karyawan	2015	2016	2017	2018

<sup>1</sup> [www.bankmuamalat.co.id/hubungan-investor/laporan-gcg](http://www.bankmuamalat.co.id/hubungan-investor/laporan-gcg) diakses 14 April 2019 pukul 19.20 WIB

Probation	31	138	0	0
Permanen	5.302	4.014	4.155	3.974
Kontrak	1.073	575	289	157
Total	6.406	4.724	4.444	4.131

### Lampiran 3

Dilihat dari tabel di atas, terlihat adanya penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya. Penurunan yang paling signifikan terjadi pada tahun 2016. Penutupan KCP serta menurunnya jumlah karyawan merupakan langkah yang diambil manajemen untuk menghindari tingginya biaya operasional perusahaan. Sementara, pendapatan perbankan belum optimal bahkan cenderung menurun. Berdasarkan data laporan keuangan Bank Muamalat per Juni 2016 modal inti bank syariah itu tercatat hanya sebesar Rp3,40 triliun atau turun dibanding posisi Juni tahun 2015 yang mencapai angka Rp4,18 triliun. Dan modal inti terus mengalami fluktuasi pe Juni 2017 modal inti tercatat Rp3,62 triliun dan pada Juni 2018 tercatat Rp3,82 triliun. Begitu juga total aset Bank Muamalat turun dari Rp57,17 triliun pada Juni 2015 menjadi Rp52,69 triliun pada Juni 2016.<sup>2</sup>

Bank Muamalat Indonesia mencatatkan perbaikan yang signifikan dari sisi kinerja. Salah satunya terlihat dari peningkatan laba bersih sebesar 246,26% secara *year on year* (yoy) dari Rp 29,96 miliar menjadi Rp 103,74 miliar per Juni 2018. Direktur Utama Bank Muamalat menyebutkan capaian tersebut merupakan rekor perolehan laba bersih tertinggi yang diraih perseroan dalam tiga tahun terakhir. Pertumbuhan positif tersebut, mendorong rasio laba terhadap asset atau *return of assets* (ROA) yang

<sup>2</sup> [www.medanbisnisdaily.com/m/news/read/2016/10/19/263110/bank-muamalat-tutup-7-kcp-di-sumut/](http://www.medanbisnisdaily.com/m/news/read/2016/10/19/263110/bank-muamalat-tutup-7-kcp-di-sumut/) diakses pada 14 April 2019 pukul 14.00 WIB

meningkat dari 0,15% pada Juni 2017 menjadi 0,49% di Juni 2018. Hal ini menunjukkan adanya pertumbuhan secara fluktuasi pada laporan keuangan Bank Muamalat.<sup>3</sup>

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menempati peringkat enam dari 34 provinsi di Indonesia dalam indeks daya saing. Peringkat ini merujuk pada temuan tim peneliti *Asia Competitiveness Institute (ACI), National University of Singapore* yang dipaparkan pada Jumat, 20 Juli 2018. Dalam menentukan indeks daya saing, penelitian ACI melihat ada empat aspek, yakni stabilitas ekonomi makro, pemerintahan dan institusi publik, kondisi finansial, bisnis dan tenaga kerja, kualitas hidup dan pembangunan infrastruktur. Potensi DIY dalam meningkatkan indeks daya saing didukung oleh lulusan perguruan tinggi.<sup>4</sup>

Dari beberapa fakta di atas, menjadi tantangan terbesar bagi karyawan Bank Muamalat untuk meningkatkan kinerjanya agar keadaan Bank Muamalat menjadi lebih baik dan stabil. Mengingat karyawan merupakan penggerak jalannya organisasi, karyawan dituntut untuk lebih menjaga stabilitas pekerjaan serta meningkatkan kualitas kerja agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Selain faktor daya saing yang tinggi di DIY, penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta dengan faktor kurangnya perbankan syariah yang menerima penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

---

<sup>3</sup>[http://www.google.com/amp/amp.kontan.co.id/news\\_/lana-naik-246-npf-bank-muamalat-turun-menjadi-165-di-semester-i-2018](http://www.google.com/amp/amp.kontan.co.id/news_/lana-naik-246-npf-bank-muamalat-turun-menjadi-165-di-semester-i-2018). Diakses pada 1 April 2019 pukul 15.00 WIB

<sup>4</sup><http://hi.fisipol.ugm.ac.id/berita/yogyakarta-peringkat-enam-indeks-daya-saing-di-indonesia/> diakses pada 8 Mei 2019 pukul 21 30 WIB

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka disini penulis terdorong untuk melakukan sebuah penelitian terkait hal tersebut. Di sini Penulis ingin membahas lebih mendalam tentang **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan varian latar belakang di atas, maka penulis menemukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawann Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta
- b. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan Muamalat Cabang Yogyakarta

- c. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Muamalat Cabang Yogyakarta

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi:

- a. Secara Teoritik

Menambah wawasan dan paradigma baru bagi kalangan akademisi, praktisi maupun masyarakat dalam pertimbangan pengambilan keputusan khususnya mengenai karakteristik dan perilaku organisasi di perbankan syariah dan di institusi lembaga keuangan Islam.

- b. Secara Praktis

- 1) Menjadi acuan dan bahan evaluasi bagi institusi lembaga keuangan Islam dan Perbankan Syariah dalam pengelolaan sumber daya insani, pembinaan komunikasi serta perilaku organisasi di perusahaan, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, serta dalam mencari alternatif pemecahan terhadap berbagai permasalahan maupun kendala-kendala yang dihadapi selama ini di lingkungan institusi lembaga keuangan Islam dan Perbankan Syariah.
- 2) Bagi kalangan akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan perbendaharaan perpustakaan khususnya dalam kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan kajian bagi peneliti-peneliti baru yang

akan melakukan penelitian yang sejenis terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja, etos kerja islami dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perbankan syariah.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Secara luas sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab, yaitu:

**BAB I :** Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari tujuh sub bab, yaitu Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Sistematika penulisan.

**BAB II :** Tinjauan pustaka menguraikan teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III :** Karena penelitian ini berupa penelitian lapangan, maka akan penulis paparkan mengenai metode penelitiannya yaitu berupa sumber dan jenis data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

**BAB IV :** Setelah pembahasan yang mendalam pada landasan teori dan perolehan data yang dicari, kemudian penyusun memaparkan karakteristik responden, serta pembahasannya secara analisis



data kuantitatif, sejalan dengan pokok permasalahan yang telah disusun jelaskan sebelumnya.

**BAB V :** Berisikan penutup dan kesimpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan yang disusun ajukan dan juga berisi saran yang berguna bagi penyusun pada khususnya dan pihak-pihak yang lain pada umumnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja, etos kerja Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dengan demikian variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena adanya beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penyelesaian konflik, kompensasi dan pengembangan karir.
2. Dengan demikian variabel etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena aspek keahlian yang digunakan untuk mengukur etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Dengan demikian variabel budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua aspek atau indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu

1. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islam dan Budaya Organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang memengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu peneliti tidak bisa memantau dan mengontrol jawaban responden dan terkadang jawaban reponden yang diberikan tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran yang bisa memberi manfaat kepada pihak yang terkait pada hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Muamalat Cabang Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk Bank Muamalat Cabang Yogyakarta, yaitu:

- a. Menjaga kualitas kehidupan kerja karyawan mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan dengan memperhatikan faktor lain yang mendukung. Hal tersebut dapat meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas demi mencapai sasaran perusahaan.

- b. Menjaga kondisi dimana karyawan sebelum ditugaskan sesuatu harus mengetahui dengan pasti apa, bagaimana, dimana dan seperti apa tugas yang harus mereka kerjakan.
- c. Lebih meningkatkan kualitas kerja karyawannya melalui penerapan etos kerja Islam dimana kerja merupakan penjabaran dari aqidah, kerja dilandasi dengan ilmu dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya sehingga dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan, yang dapat menjaga eksistensi perusahaan dengan msisinya dapat memberdayakan SDM yang profesional dan berakhlak mulia.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan variabel, baik itu variabel independen maupun dependen. Sehingga untuk kedepannya bisa lebih menambah hasil penelitian yang berbeda dan pembaharuan yang lainnya.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah sampel dalam penelitian dengan menggunakan metode pengambilan sampel yang berbeda serta teori yang berbeda pula.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2004. *Tafsir Ibnu Katsir*. Penerbit Pustaka Imam Asy-Syafi'i Bogor.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Astuti, Widya. 2017. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang*. UIN Raden Fatah Palembang
- Aziz, Abdul. 2013 . *Etika Bisnis Prespektif Islam (implementasi etika bisnis Islam untuk dunia usaha)*. ALFABETA Bandung.
- Azizi, Moh Ali. 2005. *Ed, Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradikma Aksi metodologi*. Pustaka Pesantren Yogyakarta.
- Bakhri, Mokh. Syaiful dan Abdussalam. 2012. *Sukses Berbisnis Ala Rasulullah SAW*. Erlangga Jakarta.
- Cascio, W. & Boudreau. 2011. *Investing in people*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Cascio, Wayne. 2001. *Motivation and Personality*, American Management Association, New York
- Cascio. W.F. 1992. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life*. Edisi ke-3. McGraw-Hill Companies, Inc USA.
- Darma, Agus 1992. *Manajemen Personalia*. Edisi keempat, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Sygma
- Ewzar, 2013. *Hadis Ekonomi*, Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Profram IBM SPSS*. Percetakan UNDIP. Semarang
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Profram IBM SPSS*. Percetakan UNDIP. Semarang
- Gibson, et.al. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi keempat Erlangga Jakarta.

- Gibson, James L, Ivancevich, John M dan Donnely, James H. Jr., 1996. *Perilaku Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara Jakarta
- Greenberg, J And Robert A. Barob. 2003. *Behavior in Organization International edition*. News Jersey: Prentice Hall
- [http://www.google.com/amp/amp.kontan.co.id/news\\_/lana-naik-246-npf-bank-muamalat-turun-menjadi-165-di-semester-i-2018](http://www.google.com/amp/amp.kontan.co.id/news_/lana-naik-246-npf-bank-muamalat-turun-menjadi-165-di-semester-i-2018). Diakses pada 1 April 2019 pukul 15.00 WIB
- <http://www.bankmuamalat.co.id/hubungan-investor/laporan-gcg> diakses 14 April 2019 pukul 19.20 WIB
- <http://www.medanbisnisdaily.com/m/news/read/2016/10/19/263110/bank-muamalat-tutup-7-kcp-di-sumut/> diakses pada 14 April 2019 pukul 14.00 WIB
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- John Suprihanto. 1988. *Perilaku Organisasional*, YKPN Yogyakarta
- Juliena, Dhita. 2015. *Etos Kerja Dalam Perspektif Al-Quran (Studi Analisis)*. Skripsi UIN Walisongo Semarang.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi kelima, Salemba Empat Jakarta.
- Lajnah Pentashihan Mushaf al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI. 2012. *Kerja dan Ketenagakerjaan (Tafsir Al-Quran Tematik)*. Aku Bisa. Jakarta.
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. 2016. *Education Manajemen*. Prenada Media Grup Jakarta.
- Majid, Nurcholis.2000. *Islam Doktrin dan Peradaban*, Yayasan Paramadina, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Masrukhin dan Waridin . 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.

- Mehta Indraswari. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang.
- Nafi'ah, 2016. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Napel, Henk Ten. 1994. *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*, PT BPK Gunung Mulia Jakarta.
- Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan keempat, Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta
- Rivai, Veitzhal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, SP dan Judge A. Timothy. 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-7 (Jilid II)*. Prehallindo Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coutler, Mary. 2010 *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Penerbit Erlangga jakarta
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Salemba empat Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. PT Bumi Aksara, cet. Ke II. Jakarta
- Sekaran, Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat Jakarta
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*. Lentera Hati Vol. 6. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Simamora Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusa*. STIE YKKPN Yogyakarta

- Sinembela, Litjan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Merode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan 14. Alfabeta Bandung
- Sugiyono, Prof. DR. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta CV.
- Sugiyono, Prof., Dr., 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-6. CV. Alfa Beta Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Dhana Bakti Wakaf Yogyakarta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani: Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2008. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, cetakan keenam Gema Insani Jakarta
- Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cetakan keempat. Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. PT.Raja Grafindo Persada Jakarta
- Zakaria, Zainal Arifim. 2012. *Tafsir Inspirasi*. Duta Azhar. Jakarta