

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) TERHADAP
ETOS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
(Studi Kasus: Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta
Kusumanegara)**



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:

SITI MASRUROH

NIM: 20108020123

Dosen Pembimbing Skripsi

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGESAHAN



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-1200/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (Studi Kasus: Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Kusumanegara)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITI MASRUOH
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020123
Telah diujikan pada : Selasa, 06 Agustus 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

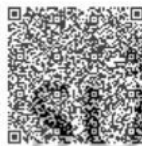
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

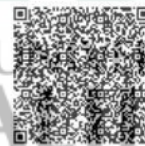
Valid ID: 66c2b6971e75e



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.B., M.Sc
SIGNED

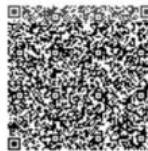
Valid ID: 66c06165551d6



Penguji II

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 66bed46e9b25c



Yogyakarta, 06 Agustus 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 66c3fcdced6a6

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Siti Masruroh

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 mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara:

Nama : Siti Masruroh

NIM : 20108020123

Judul : Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus: Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Kusumanegara)

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

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan, untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 16 Juli 2024

Pembimbing



Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I

NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Masruroh

NIM : 20108020123

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus: Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Kusumanegara)*” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 16 Juli 2024

Penyusun,



Siti Masruroh

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:


Nama : Siti Masruroh
NIM : 20108020123
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus: Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Kusumanegara)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal 16 Juli 2024



(Siti Masruroh)

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Orang lain tidak akan paham *Struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories* nya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga denga apa yang kita perjuangkan hari ini. Jadi tetap berjuang ya.”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji Syukur kepada Allah SWT atas ridho-Nya skripsi ini dapat dengan mudah terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk orangtua hebat saya Bapak Sutarno dan Ibu Suparti, mereka yang selalu melangitkan doa-doa baik untuk anak-anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, semangat, dukungan, serta motivasi yang tiada henti. Terimakasih atas kepercayaan yang telah di berikan atas izin merantau dari kalian dan terimakasih telah mengantarkan saya sampai di tempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana dan gelar ini untuk ayah dan mama.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini merujuk pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543.b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	Be
ت	Tā'	t	Te
ث	Ṡā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	Er
ز	Zāi	z	Zet
س	Sīn	s	Es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	Ge
ف	Fā'	f	Ef
ق	Qāf	q	Qi
ك	Kāf	k	Ka
ل	Lām	l	El
م	Mīm	m	Em
ن	Nūn	n	En
و	Wāwu	w	We
ه	Hā'	h	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Yā'	y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta‘addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Konsonan Tunggal

Semua *tā’ marbuttaḥ* 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>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamāh al-auliya’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā’ marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir 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.

اَ	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
اِ	Kasrah	Ditulis	<i>I</i>
اُ	Ḍammah	Ditulis	<i>U</i>
فَعْل	Fathah	Ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذِكْر	Kasrah	Ditulis	<i>Ḍukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Faṭḥah + alif جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Ā</i>
	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. Faṭḥah + yā' mati تَنْسَى	Ditulis	<i>ā</i>
	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	Ditulis	<i>ī</i>
	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فُرُوض	Ditulis	<i>ū</i>
	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Faṭḥah + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Ai</i>
	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Faṭḥah + wāwu mati قَوْل	Ditulis	<i>Au</i>
	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ نَشْكُرْتُمْ	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-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus: Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Kusumanegara)”. Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program studi S1 pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah-curahkan kehadiran junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Keluarga dan Sahabatnya. Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak prof. Dr. phill. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak DR. Afdawaiza, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K selaku dosen pembimbing akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh Pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa sabar mengarahkan serta membimbing penyusun dalam proses menyelesaikan skripsi hingga akhir.

6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan berbagai pengalaman baik melalui pembelajaran mata kuliah maupun pelatihan kepada saya, utamanya dosen program studi Perbankan Syariah.
7. Seluruh staf Tata Usaha yang telah membantu penyusun dalam urusan administrasi akademik perkuliahan sehingga dapat terorganisir dengan baik.
8. Terimakasih tak terhingga kepada Bapak Sutarno dan Ibu Suparti. Tanpa tanda gelar yang mengkilap namun begitu hebat dalam setiap langkahnya. Terimakasih telah menjadi kekuatanku, penyemangat hidupku. Kalian adalah tempatku untuk pulang, tempatku selalu meminta ridho dalam segala hal, tempatku meminta untuk didoakan. Terimakasih sebanyak-banyaknya atas apa yang telah kalian berikan. Semoga kelak bisa menikmati kesuksesanku dan semoga bapak dan ibu selalu sehat, Bahagia, dan semua berkah yang di berikan dapat di balas oleh Allah SWT dengan cara sebaik-baiknya.
9. Kepada kakak saya Nur Aini Siswati dan Suaminya Andi Strada terimakasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terimakasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Kepada saudara kembar saya Ahmad Masruri terimakasih karena selalu memberikan support dan semangat kepada saudara kembarmu ini dan juga selalu memberikan bantuan baik material maupun non-material. Dan selalu ada disaat suka maupun duka.
11. Kepada keponakan-keponakan tercinta Khalisa Anggraini dan Ziofan Strada terimakasih atas kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang. Sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
12. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan, semangat, serta doa selama penulis menempuh perkuliahan.

13. Terimakasih kepada teman-temanku pejuang toga Husnul Khotimah dan Nurul Aini Br Purba yang selama ini banyak membantu dan memberikan semangat dan dukungan kepada penulis. Menemani perjalanan skripsiku, tempat curhatku, tempat keluh kesahku dan teman jalanku. Semoga jarak tidak menghalangi kita dalam bersilaturahmi dan semoga kita bisa sukses bareng.
14. Kepada rekan-rekan mahasiswa utamanya dari program studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh Pendidikan serta penyelesaian skripsi ini.
15. Keluarga KKN Angkatan 111 kelompok 92, terimakasih telah bersedia menjadi keluarga baru yang mengajarkan banyak hal.
16. Terima kasih untuk semua pihak yang telah berkontribusi, meski tidak tertulis namanya satu-persatu. Terima kasih atas kontribusi yang tak terlihat namun terasa dalam setiap halaman karya ini.
17. Seseorang yang pernah bersama saya, terimakasih untuk patah hati yang diberikan pada saat proses penyusunan penelitian skripsi dan telah menjadikan motivasi bagi saya untuk membuktikan bahwa saya akan menjadi pribadi yang lebih baik. Terimakasih atas segala janji yang belum bisa kau tepati. Terimakasih telah menjadi bagian yang menyenangkan dan menyakitkan dari proses pendewasaan peneliti. Sampai berjumpa dalam versi terbaik menurut takdir.
18. Terakhir penulis persembahkan untuk diri sendiri Siti Masruroh, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati proses yang telah dilalui. Terima kasih sudah tetap kuat dan tetap bertahan hingga saat ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kecil dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca yang berkenan membacanya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 16 Juli 2024

Penyusun



Siti Masruroh



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. <i>Grand theory</i> (Teori utama).....	12
B. Etos kerja	13
C. Human Relation.....	19

D. Lingkungan Kerja	23
E. Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI)	29
F. Kajian Pustaka	34
G. Pengembangan Hipotesis.....	38
H. Kerangka Penelitian.....	40
BAB III	42
METODE PENELITIAN.....	42
1. Jenis Penelitian	42
2. Populasi dan Sampel.....	42
3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	43
4. Definisi Operasional Variabel.....	45
5. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV.....	53
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
B. Analisis Deskriptif Responden	55
C. Hasil Kualitas Data	60
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	63
E. Hasil Uji Hipotesis.....	66
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V	82
PENUTUP	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Keterbatasan Penelitian	83
C. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	92
CURRICULUM VITAE.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	44
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status	58
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji Statistik Analisis Linier Berganda	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinasi	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji F	69
Tabel 4. 15 Hasil Uji T	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	98
Lampiran 3 Uji Validitas.....	100
Lampiran 4 Uji Reliabilitas	101
Lampiran 5 Uji Normalitas.....	101
Lampiran 6 Uji Multikolinieritas.....	102
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas.....	102
<i>Lampiran 8 Uji Statistik Analisis Linier Berganda</i>	<i>102</i>
Lampiran 9 Uji Koefisien Determinasi	103
Lampiran 10 Uji F	103
Lampiran 11 Uji T	103



ABSTRAK

Suatu perseroan mampu mencapai tujuannya apabila seluruh karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dengan dilandasi etos kerja didalam diri karyawan, maka para karyawan akan bekerja lebih efektif dan lebih memuaskan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengenali pengaruh *human relation*, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap etos kerja karyawan bank syariah (studi kasus: karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Kusumanegara. Populasi dan sampel adalah semua karyawan yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 29. Hasil analisis menunjukkan *human relation* tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja di kantor cabang BSI Kusumanegara Yogyakarta, sedangkan lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya insani membawa pengaruh positif terhadap etos kerja di kantor cabang BSI Kusumanegara Yogyakarta. Sementara hasil dar R^2 sebesar 84,3% artinya seluruh variabel berperan besar pada etos kerja.

Kata Kunci: *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Insani, Etos Kerja



ABSTRACT

A company is able to achieve its goals if all employees can provide maximum results based on the work ethic within employees, then employees will work more effectively and more satisfactorily. This study aims to test and recognize the influence of human relations, work environment and human resource development (SDI) on the work ethic of Islamic bank employees (case study: employees of PT. Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Kusumanegara. The population and sample are all employees totaling 40 people. This research is quantitative research with data collection methods using questionnaires. The results of the analysis showed that human relations did not have an influence on work ethic at the BSI Kusumanegara Yogyakarta branch office, while the work environment and human resource development had a positive influence on work ethic at the BSI Kusumanegara Yogyakarta branch office. While the result of R² is 84.3%, meaning that all variables play a big role in work ethic.

Keywords: *Human Relations, Work Environment, Human Resource Development, Work Ethic*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, industri perbankan syariah di Indonesia terus mengalami peningkatan dan pertumbuhan yang signifikan setiap tahunnya. Kemajuan ini menjadi indikator penting bagi keberhasilan ekonomi syariah di Indonesia. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), pada tahun 2022 terdapat 861 Kantor Pusat Operasional/Kantor Cabang (KPO/KC), 1.353 Kantor Cabang Pembantu/Unit Pelayanan Syariah (KCP/UPS), dan 525 Kantor Kas (KK) perbankan syariah di Indonesia (OJK, 2022). Pertumbuhan ini didorong oleh peran penting bank dalam masyarakat untuk berbagai transaksi keuangan. Namun, demi menaikkan persaingan perbankan syariah di Indonesia, diperlukan upaya inovatif supaya masyarakat berminat untuk memanfaatkan layanan perbankan syariah. Salah satu strategi efektif yaitu melalui peningkatan kualitas pelayanan melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga masyarakat lebih tertarik untuk menggunakan jasa perbankan syariah (Mangkuprawira, 2011).

Bank BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang beroperasi di Yogyakarta. Pada tanggal 1 Februari 2021, Bertepatan dengan tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H, terjadi peristiwa historis dimana Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, serta BRI

Syariah melebur dalam kesatuan wadah, yakni Bank Syariah Indonesia (BSI). Dalam beberapa tahun terakhir, BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara menunjukkan kiprah yang cukup signifikan. Dilihat dari laporan tahunan Bank Syariah Indonesia (BSI) Terbukti melalui kenaikan aset tahunan, ekspansi cakupan area bisnis, dan diraihnya berbagai apresiasi atas kinerjanya.

Keberhasilan sebuah perusahaan, baik secara keseluruhan maupun sebagian, sangat bergantung pada pengelolaan dan Pemanfaatan sumber daya manusia menjadi pendorong utama dalam setiap aktivitas operasional. Oleh sebab itu, berbagai perusahaan berupaya mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui beragam strategi, misalnya melalui pengembangan etos kerja (Amelinda & Ferryal, 2018). Etos kerja merupakan faktor utama guna mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik di tingkat individu, organisasi, maupun masyarakat (Dolonseda & Watung, 2020).

Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah serangkaian perilaku positif yang berlandaskan pada keyakinan mendasar dan dilengkapi dengan komitmen penuh terhadap paradigma kerja yang menyeluruh. Menurut Sinamo (2011:26), ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh dalam pembentukan etos kerja karyawan meliputi terjalinnya relasi yang baik antar karyawan (hubungan manusia), keadaan fisik lingkungan kerja, pengamanan dan keselamatan pekerjaan, suasana sosial di tempat kerja, kepedulian terhadap kepentingan rohani, jasmani, dan harga diri di saat

bekerja, faktor kepemimpinan, serta tersedianya insentif yang cukup. Seluruh karyawan perlu mempunyai etos kerja yang kuat karena perusahaan menuntut responsibilitas dan performa yang terbaik bagi tiap karyawan supaya mampu bertahan dan berkompetisi menghadapi kompetitor.

Etos kerja sering ditekankan karena bekerja bukan hanya semata-mata mengejar kesenangan di dunia, tetapi lebih jauh lagi demi bekal di akhirat. Islam menekankan pentingnya profesionalisme maupun etos kerja yang baik. Berdasarkan firman Allah, seorang hamba harus bersungguh-sungguh saat bekerja dan beramal. Mempunyai etos kerja yang tinggi, perencanaan yang baik, serta terorganisir akan menghasilkan profesionalisme. Hal ini tercermin melalui Surat Al-Bayyinah, 98:7 dengan bunyi:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya:

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itulah sebaik-baik makhluk”.

Ayat tersebut menjelaskan mengenai individu yang bekerja dengan bagus, punya keimanan, serta berguna buat orang lain adalah yang terbaik. Pada dasarnya, insan yang mampu memberikan manfaat buat sekitarnya adalah insan yang sangat mulia (Suryani & Aji, 2020).

Etos kerja bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk hubungan antar individu (*human relation*). Kesuksesan pekerjaan di sebuah perusahaan sangat tergantung pada interaksi antar karyawan saat

menjalankan perannya sesuai bidang kerja masing-masing, tujuannya agar terwujud harmonisasi sehingga memperlancar pekerjaan. Menurut Mardiyah & Saputra (2022), *relationship* terjalin harmonis mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang tentram sekaligus memunculkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Menurut Saputro & Fathoni (2017), keharmonisan hubungan di lingkungan kerja berpengaruh terhadap antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, karena adanya interaksi yang harmoni menimbulkan lingkungan pekerjaan menjadi kondusif, pegawai pun lebih terasa tenang ketika melaksanakan rutinitas mereka, jika jalinan kebersamaan di tempat kerja terjalin dengan baik dan harmonis.

Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya semangat kerja yang baik. Salah satu faktor yang memengaruhi etos kerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja, yang dapat berdampak pada motivasi mereka. Seseorang akan lebih mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh lingkungan yang sesuai (Sari, 2018). Menurut Theodoridis & Kraemer (2018), lingkungan kerja adalah kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta dapat berdampak pada cara pegawai menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik adalah yang dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka, meliputi aspek seperti warna cat ruangan, penerangan yang cukup, kebersihan ruang kerja, keamanan,

serta peralatan modern dan canggih. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan fasilitas yang mendukung keberhasilan kerja karyawan agar mereka merasa senang, nyaman, dan aman saat bekerja (Iqram, 2022).

Pertumbuhan industri perbankan yang begitu cepat rupanya kurang ditunjang adanya SDM yang cukup, sehingga mengakibatkan praktik atau transaksi perbankan syariah kerap kali tidak memberikan tingkat kepuasan yang memadai bagi nasabah (Mutiasari, 2020). Hal ini disebabkan oleh kurangnya penerapan manajemen sumber daya manusia yang optimal di perusahaan tersebut, sehingga tenaga kerja yang ada belum dapat memberikan pelayanan yang efektif secara maksimal (Mardhatillah, 2023). Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, sangat penting untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan tujuan menciptakan Sistem dan struktur perbankan syariah yang sehat serta konsisten dalam menerapkan prinsip-prinsip syariah sangat penting. Pengembangan sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam organisasi dan industri perbankan. Menurut Gontor & Santosa (2020), Pengembangan sumber daya manusia adalah proses di mana manajemen memperoleh pengalaman, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan sebagai pemimpin dalam organisasi, serta membantu karyawan dalam menghadapi tanggung jawab mereka saat ini dan di masa depan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memadai adalah melalui rekrutmen yang tepat dan memberikan kegiatan pengembangan seperti pelatihan, seminar, dan

workshop yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muliyani (2019), hubungan antar manusia dan etos kerja karyawan saling terkait. Artinya, peningkatan hubungan antara individu-individu dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Menurut Anjelina *et al.* (2021), hubungan antar manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Namun, penelitian oleh Kaburito *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan. Sementara itu, penelitian Sihite *et al.*, (2021) menemukan bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara variabel hubungan manusia dengan etos kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yen (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Di sisi lain, penelitian oleh Tasbit *et al.*, (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan penelitian oleh Yosepa *et al.*, (2020), variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap tingkat etos kerja karyawan di Hotel Santika Sukabumi. Sementara itu, menurut Suryani & Aji, (2020), hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi, serta perbedaan hasil dari sumber-sumber yang telah dijelaskan, berbagai studi kebanyakan memfokuskan pada produktivitas dan kinerja karyawan khususnya terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Bahri, (2016) yang menelaah seputar produktivitas karyawan. Sementara penelitian ini lebih berfokus mengenai etos kerja pegawai, karena etos kerja ialah tumpuan pokok yang wajib dipunyai oleh pegawai supaya bisa melangsungkan tugas secara tepat dan optimal. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI (SDI) TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (Studi Kasus: Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Kusumanegara)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara?
3. Apakah pengembangan sumber daya insani (SDI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara?
4. Apakah *human relation*, lingkungan kerja, dan pengembangan SDI secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.
3. Menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara *human relation*, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya

manusia terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.

D. Manfaat Penelitian

Atas dasar uraian di atas, diharapkan supaya riset ini dapat memberikan kontribusi di bidang pendidikan, dalam bentuk nyata, maupun tidak langsung. Berbagai manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Dari segi praktis, diharapkan studi ini memberi faedah antara lain yakni:

a. Bagi penyusun

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperoleh gelar sarjana serta meningkatkan pemahaman peneliti mengenai pengaruh human relations, lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap etos kerja karyawan di bank syariah.

b. Bagi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan referensi bagi manajemen Bank Syariah Indonesia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan etos bisnis Islam karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.

c. Bagi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan pula dapat melengkapi bahan informasi dan referensi khususnya bagi mahasiswa Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam terutama Prodi Perbankan Syariah, serta menjadi sajian yang dapat dijadikan rujukan pustaka di perpustakaan.

d. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat memberikan referensi mengenai penyelesaian persoalan yang terkait dengan masalah yang diteliti pada riset-riset terdahulu, terlebih terkait yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Alur diskusi sistematis memaparkan jalannya pikiran peneliti sejak mula berdiskusi sehingga terbentuknya simpulan final. Berikut adalah skema alur bahasan dalam laporan ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, akan dijelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, serta penelitian-penelitian sebelumnya yang mencakup nama peneliti, judul, variabel, dan hasil penelitian, diikuti dengan hipotesis penelitian dan kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian, termasuk jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi variabel operasional, instrumen penelitian, dan alat analisis yang diterapkan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini, peneliti akan menyajikan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan dari seluruh hasil yang telah dikumpulkan dan diteliti, serta memberikan saran untuk perbaikan penelitian di masa mendatang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah disampaikan mengenai pengaruh *human relation*, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara variabel *human relation* (X1) terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara. Dengan demikian, hipotesis H1, yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, ditolak (H1 ditolak dan H0 diterima).
2. Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, diterima (H2 diterima dan H0 ditolak).
3. Terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya insani (X3) terhadap etos kerja karyawan di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3, yang menyatakan bahwa pengembangan SDI berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, diterima (H3 diterima dan H0 ditolak).

B. Keterbatasan Penelitian

Setelah dilakukan pengkajian dan penjelasan, terdapat beberapa batasan yang teridentifikasi, yakni:

1. Penelitian ini terbatas melibatkan ketiga variabel bebas, yakni human relations, lingkungan kerja, dan pengembangan SDI, untuk menganalisis pengaruhnya terhadap etos kerja karyawan. Hal ini membuat penelitian ini menjadi kurang komprehensif, karena variabel lain yang mungkin mempengaruhi etos kerja karyawan tidak diteliti. Karenanya, diharapkan penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel dalam jumlah besar dan cakupan yang diperluas.
2. Penelitian ini terbatas melibatkan 40 responden saja, yaitu karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara. Selain itu, dalam menyebarkan angket, peneliti cukup menggunakan bantuan perantara Staf Operasional, dimana peneliti kurang mampu mengawasi jalannya isi angket secara mendetail.

C. Saran

Atas dasar temuan dan bahasan yang ada, muncul beberapa saran yang kiranya berguna buat beberapa kalangan, yaitu:

1. **Bagi BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara**

- Terkait dengan pengembangan Sumber Daya Insani dan lingkungan kerja, sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan program pelatihan yang berkelanjutan, serta menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk meningkatkan etos kerja Sumber Daya Insani.
- Diharapkan perusahaan selalu terbuka dalam melakukan aktivitas yang berhubungan dengan masa depan, dan antar anggota karyawan perlu saling terbuka serta berbagi informasi untuk membangun komunikasi yang efektif.

2. **Bagi peneliti selanjutnya:** Disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian sesuai dengan isu-isu terkini agar terdapat pembaruan dan perkembangan dalam penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adie E Yusuf, S. (2014). *Pengembangan SDM*. Tangerang.
- Adisel Azra Aulannisa, Fatrima Santri Syafri, S. (2021). Pengaruh Model Paikem Gembrot Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas IV SD Adisel I. *Journal of Elementary School (JOES)*, 4, 197-204
- AL-Quran Kementrian Agama RI, *Alquran dan Terejemahannya*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019
- Amelinda, P., & Ferryal, A. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja , Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator Pada FMCG (fast-moving consumer goods) Multinasional Jakarta. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- Anjelina, J. D., Salsabila, R., Fitriyanti, D. A., & Dwi Lestari, K. N. (2021). Analisa Perkembangan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Perekonomian Yang Stabil. *Izdihar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 117–142.
- Ardiani, N. R. (2019). Peran Pembangunan Sumber Daya Insani Dalam Mengentas Kemiskinan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 110–120. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/2588>
- Atalia, K., Dalimunthe F, R., & Zarlis, M. (2019). The Effect of The Human Relations , The Physical Conditions of The Work an Environment and Leadership on The Empl ... Sumatra. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(2), 50–54. <https://doi.org/10.9790/487X-2102015054>
- Aziz, A. (2013). *Etika Bisnis Prespektif Islam*. Bandung.
- Badroen, F. (2007). *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta.
- Cahyani, Y. T. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani dalam Institusi Perbankan Syariah. *Jihbiz : Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 1(1), 71–82. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v1i1.675>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Effendy, onong uchjana. (2009). *Human Relations dan Publik Relation*. Bandarmaju.
- Effendy, onong uchjana. (2010). *Human Relation At Work*. Bandung: PT Citra Aditya.
- Eriyanto, A. W., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2018). Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan

- Universitas Islam Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 81–90.
- Fahlevi, H., & Tumanggor, M. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Pt. Indomarco Cabang Prismaatama Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 226–239. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.353>
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Ket). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gontor, U. D., & Santosa, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Universitas Darussalam Gontor. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 16–23.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Heryati. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Journal Ecoment Global*, 1(2), 51–62.
- Ibrahim, A. (2006). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Indrianto, Nur M.Sc., P. D. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (Edisi Pert). Yogyakarta: BPPE.
- Iqram, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru. 7(1), 33–40. <https://idalamat.com/alamat/5580/kantor-kecamatan-pati-pati>
- Isnainia Ismi Mardhatillah, A. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan. 6(X), 288–302.
- Kaburito, F., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Dan Gorontalo. *Jurnal Emba*, 8(1), 2116–2125. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/28124/27584>

- Kaburito, & Frendio. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA, Vol.8 No.1*.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen, 2*(1), 2614–3747.
- M, G. J. . dan I. john. (2010). *Organisasi, Struktur dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Mahadika. (2019). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam*. 12.
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rifka Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Ghalia Indonesia.
- Manzil, L. D., Mardi, N. I., Bakhri, S., Tinggi, S., & Islam, A. (2024). *Pengaruh pengembangan sumber daya insani (sdi) terhadap peningkatan etos kerja karyawan toko puraya*. 1(1), 34–43.
- Mardiyah, M., & Saputra, J. (2022). The Influence of Motivation and Compensation on the Work Ethic of Employees of PT. Agrindo Seluma. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 535–542. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.892>
- Martini, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 3*(1), 103–110.
- Mauliza, P. (2016). “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. ” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, Volume 2 N*, 191.
- Muliyani, S. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan Sri Muli. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1(1), 31–38.
- Mulyani, N. R. (2011). (*Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I Noventi Rina Mulyani Prodi SI Manajemen , Universitas Putra Bangsa Email : noventirina96@gmail.com MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada*

Pegawai Negeri. 1–13.

- Mutiasari, A. I. (2020). Perkembangan Industri Perbankan Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(2), 32–41. <https://doi.org/10.47942/iab.v9i2.541>
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso. *Jurnal Manajemen Personalia*.
- Norvadewi. (2017). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 112–120.
- Nurdin, B. (2018). Pelaksanaan Human Relation Oleh Camat Dalam Mencapai Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*, No.1 Tahun(1), 30–39.
- Nurhasia Isman, Zainal Ruma, T. P. D. (2023). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia. *Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen*, 2(1), 71–79.
- Nurjaman, Mustajam, Syaifuddin, Lubis, & Abadi. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (2), 73–82.
- OJK. (2016). *Statistik Perbankan Indonesia 2022* (Vol. 15, Issue 2, pp. 1–23). <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/statistik-perbankan-indonesia/Pages/Statistik-Perbankan-Indonesia---Januari-2023.aspx>
- P, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Riau.
- Patonengan, J. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149–159. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i2.1797>
- Pawirosumarto, S., & Sarjana, P. K. (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal Of Law And Management*.
- Petty, G. C. (1993). Vocational Tehnical Education and The Occupational Work

Ethick. *Journal of Industrial Teacher Education*.

Rahayu, F. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Peningkatan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 38–45.

Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.

Ramadanti, T. (2019). pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan bank jabar banten (BJB) syariah KCP ciamis. *Islamic Economic Studies*, 3 no 2.

Rizal, J. I. (2002) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. 7(1), 33–40. <https://idalamat.com/alamat/5580/Kantor-Kecamatan-Pati-Pati>

Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (edition 16). Salemba Empat.

Rosalina. D. S. (2018). Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Sistem Informasi*, 2, 11.

Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation/ Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol.2, No., 181–198.

Sari, L., & Wulandari, A. (2022). The Influence of Human Relations And The Working Environment Towards Employee Work Ethic (Case Study at the South Coast District Inspectorate). *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 2(1), 54–67. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i1.41>

Sari, T. I. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Personalita*.

Sihite, O. B., Sinaga, P., & Sijabat, R. (2021). The Effect of Leadership Style, Trust, and Work Ethic as Mediation on The Work Engagement of AI's Companies. ... : *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 71–80. <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/esensi/article/view/20247/0>

Sinamo. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.

Sitorus, M., Al faris, S. lia, & Sianipar, J. H. (2024). Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Torganda Medan. *Jurnal Ekonomi, Akutansi Dan Manajemen Nusantara*, 2(2), 73–81. <https://doi.org/10.55338/jeama.v2i2.85>

Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing, Yogyakarta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2023). *Pengaruh Human Relation, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja pada Pegawai DIKPORA Kota Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat*. <https://doi.org/10.36815/bisman.v6i3.2975>
- Sultoni, S. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis Kebutuhan Diklat Di Bpsdm Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 211–217. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.94>
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p30-43>
- Syafrida Hafni Sahir, Abdurrozzaq Hasibuan, Siti Aisyah, Acai Sudirman, Aditya Halim Perdana Kusuma, Salmiah Salmiah, Joli Afriany, J. S. (2020). *Gagasan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Tamsah, H., Wagiman, S., Echdar, S., Ilyas, J. B., & Muhammad, Z. (2023). Human Relations and Physical Environmental Conditions on Work Ethic and Performance. *IEOM Society International*, 2659–2670. <https://doi.org/10.46254/au01.20220562>
- Tasbit, M., Ramdani, H., Jhoansyah, D., Nurmala, R., Administrasi, F. I., Humaniora, D., Muhammadiyah, U., & Abstract, S. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Etos Kerja Pada PT Pantona Teknologi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(22), 210–218. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7325226>
- Tasmara. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Yang Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tasmara. (2016). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Theodoridis, T., & Kraemer, J. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Export Final Product Pada PT. Aneka Bumi Pratama*

Palembang.

Tina. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sultan Metal Forming Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.

Veithzal Rivai. (2009). *Islamic Human Capital*. Jakarta.

Wijaya, A. P. (2013). Analisis Rasio Keuangan Dalam Merencanakan Pertumbuhan Laba : Perspektif Teori Signal. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 1–8.

Winarsih, W., Iswanto, B., & Pratiwi, A. (2023). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Di Koperasi Firdaus Berkah Bersama Kota Samarinda. *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 3(1), 19–33. <https://doi.org/10.21093/bifej.v3i1.5411>

Yedon, S., & Rian, M. K. (2021). The Effect Of Human Relation And Environmental Conditions On Employees Work Ethic. *Jambura Science of Management*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.37479/jsm.v3i1.5630>

Yen, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Greentech Globalindo. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>