

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS
KERJA KARYAWAN DI AMARTA MLILIR
SKRIPSI**



**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2023**

ABSTRAK

Yusrany, Fatihah Izzatul. 2023. *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Amarta Mlilir.* **Skripsi.** Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin. M. Ag.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Etos Kerja.

Salah satu yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah peran dari pemimpin tersebut. Dalam rangka mewujudkan karyawan yang mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan peran pimpinan. Peneliti menemukan permasalahan di lapangan yaitu karyawan sering tidak mengetahui daftar harga barang sehingga adanya komplain dari konsumen. Selain itu evaluasi yang hanya dilakukan setiap bulan karena adanya suatu kesibukan dari pihak pemimpin usaha dalam hal ini permasalahan selama satu bulan harus ditampung dulu dan bisa disampaikan pada saat evaluasi saja, hal ini menjadi tonggak permasalahan dalam memicu kurang semangatnya karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti mengabaikan kedisiplinan waktu jam kerja, bahkan ada yang melakukan tindakan diluar batas seperti mengambil barang. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan merumuskan masalah berupa kepemimpinan yang diterapkan, strategi yang diterapkan, dan dampak dari kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa peran kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Dengan informan pemimpin dan kelima karyawan Amarta Mlilir.

Metode yang digunakan menggunakan penelitian kualitatif dimana peneliti akan memfokuskan pada penggalian data di lapangan dengan menggunakan teknik berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dituangkan kedalam tulisan berupa kalimat yang sistematis, menghasilkan data deskriptif kualitatif dalam bentuk teks atau ucapan dari objek dan perilaku yang diamati. Dengan teknik keabsahan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi. Triangulasi sumber dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk triangulasi teknik dengan melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda seperti data yang diperoleh dari hasil observasi, kemudian dicek dengan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan cukup baik, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara kepada pemimpin dan karyawan Amarta Mlilir bahwasanya kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup baik meskipun masih ada beberapa kendala yang perlu untuk diperbaiki, tetapi pemimpin dan karyawan selalu terhubung agar menyelesaikan permasalahan yang ada. Strategi yang diterapkan bagi karyawan seperti hal ini terlihat dari sikap maupun cara yang diterapkan sebagai pemimpin di Amarta Mlilir. Peran yang sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan dengan selalu berkomunikasi dengan baik dan memberikan contoh baik, salah satu pentingnya pemimpin dalam meningkatkan etos kerja. Selanjutnya berdampak kepada karyawan lebih bersemangat terkait tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO.	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1.	Fatihah Izzatul Yusrany	401190072	Ekonomi Syariah	Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Amarta Mlilir

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dr. Luthfi Prasetyo, S.Ag., M.E.I.
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,
Pembimbing

Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 197207142000031005

P O N O R O G O



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Amarta Mlilir

Nama : Fatihah Izzatul Yusrany

NIM : 401190072

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji

Ketua Sidang
Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I.
NIP 197801122006041002

: 
(.....)

Penguji I
Dr. Aji Damanuri, M.E.I.
NIP 19750602202121003

: 
(.....)

Penguji II
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

: 
(.....)

Ponorogo, 10 April 2023

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

P O N O R O G O

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fatihah Izzatul Yusrany

NIM : 401190072

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Amarta Mlilir

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 27 April 2023

Penulis



Fatihah Izzatul Yusrany

PONOROGO

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fatihah Izzatul Yusrany

NIM : 401190072

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Amarta Mlilir”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 27 Maret 2023

Pembuat Pernyataan,



Fatihah Izzatul Yusrany

NIM 401190072

P O N O R O G O

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL/COVER	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Studi Penelitian Terdahulu	12
F. Metode Penelitian	
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	18
2. Kehadiran Peneliti.....	19
3. Lokasi/Tempat Penelitian	20
4. Data dan Sumber Data	20
5. Teknik Pengumpulan Data.....	22
6. Teknik Pengolahan Data	24
7. Teknik Analisis Data	25
8. Teknik Pengecekan Keabsahan	26
G. Sistematika Pembahasan	27
BAB II PERAN KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA KARYAWAN	
A. Kepemimpinan	
1. Pengertian Peran	29
2. Pengertian Kepemimpinan.....	30
3. Ciri-ciri Kepemimpinan	34
4. Fungsi Kepemimpinan	36
5. Strategi Kepemimpinan	40
B. Etos Kerja	
1. Pengertian Etos Kerja	45
2. Ciri-ciri Etos Kerja.....	47
3. Implementasi Etos Kerja.....	49

BAB III PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI AMARTA MLILIR

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
1. Letak Geografis Amarta Mlilir	51
2. Sejarah Berdirinya Amarta Mlilir	51
3. Visi, Misi, dan Tujuan	53
4. Data Karyawan	53
5. Struktur Organisasi	54
6. Tata Tertib (Etos Kerja) Karyawan Amarta Mlilir	54
B. Data Tentang Penerapan Kepemimpinan di Amarta Mlilir.....	55
C. Data Tentang Strategi Kepemimpinan di Amarta Mlilir.....	60
D. Data Tentang Dampak Kepemimpinan di Amarta Mlilir.....	66

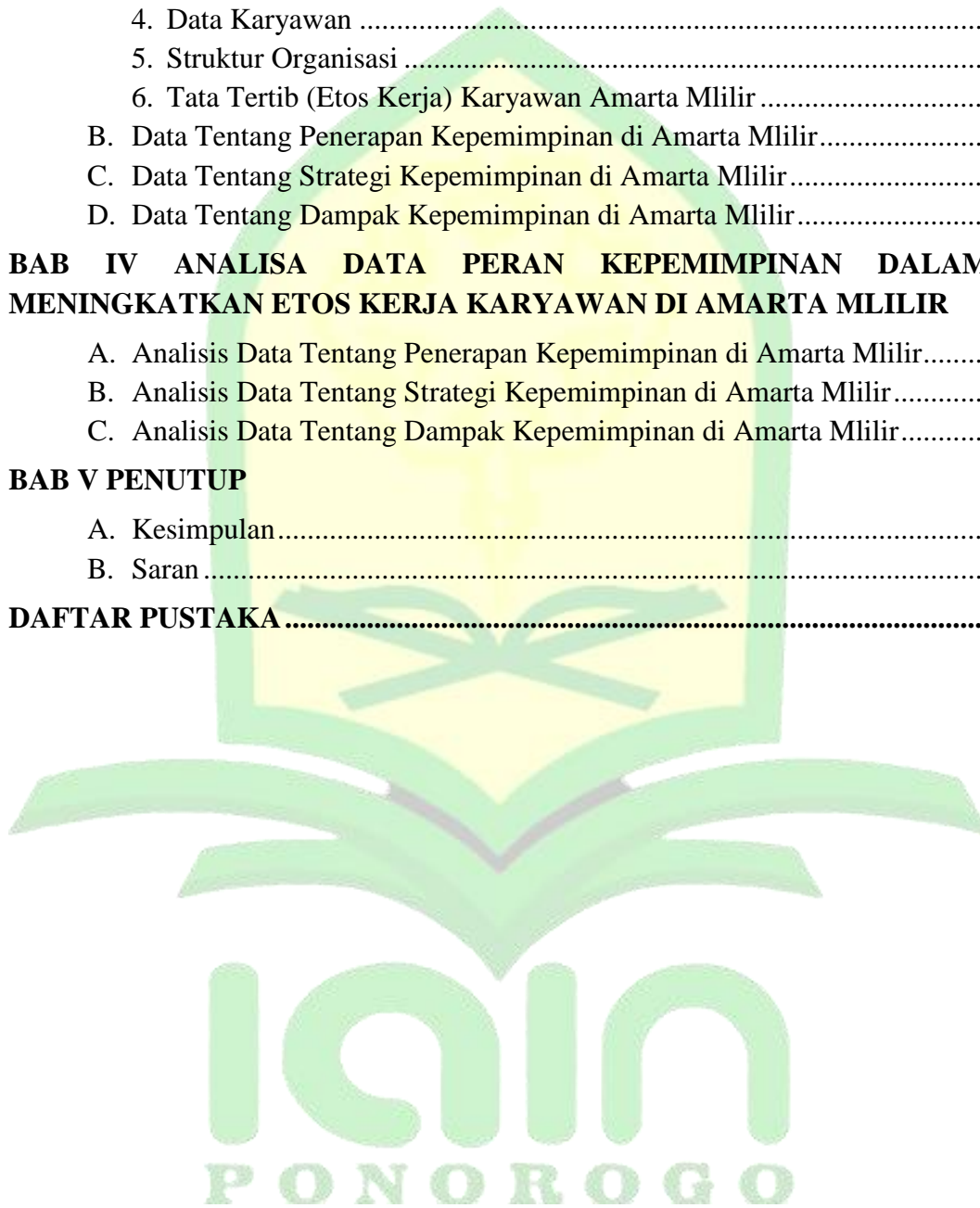
BAB IV ANALISA DATA PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI AMARTA MLILIR

A. Analisis Data Tentang Penerapan Kepemimpinan di Amarta Mlilir.....	71
B. Analisis Data Tentang Strategi Kepemimpinan di Amarta Mlilir.....	76
C. Analisis Data Tentang Dampak Kepemimpinan di Amarta Mlilir.....	83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA	91
-----------------------------	-----------



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Etos kerja merupakan cara berperilaku serta semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku dalam pekerjaan.¹ Etos kerja juga merupakan pondasi dasar yang diyakini oleh seseorang untuk membentuk karakter dalam bekerja. Maka dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah sikap atau perilaku dasar seseorang dalam bekerja, yang mencerminkan dirinya sebagai seorang yang berpengetahuan dan memiliki akhlak serta pandangan hidup yang memiliki nilai-nilai agama serta berupaya memperoleh hasil yang baik. Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya memiliki semangat bekerja dan beramal, serta menjauhkan diri dari sifat malas.² Bekerja bagi seorang muslim adalah ibadah dan bukti pengabdian dan rasa syukurnya. Seorang muslim memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan dunia dan akhirat. Maka seorang muslim harus bekerja keras agar terpenuhi segala keperluannya.³ Etos kerja yang berlandaskan islam tidak semata terbentuk murni dari olah akal dan rekayasa pikir manusia. Tetapi dalam

¹ Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo (Kompas Gramedia), 2016), 7.

² Sahmiar Pulungan, "Etos Kerja Dan Profesi Dalam Pandangan Islam," *Wahana Inovasi* 3, no. 2 (2014): 512.

³ Fikra, "Konsep Etos Kerja Dalam Perspektif Al-Qur'an," in *Book Chapter* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020), 2.

terbentuknya sangat kental dengan pengaruh wahyu sebagai firman Allah yang bersifat mutlak kebenarannya.

Para sahabat terdahulu (*khulafaur rasyidin*) juga banyak yang mempunyai sikap kerja yang mencerminkan etos kerja tinggi dan sangat mengagumkan, seperti Abu Bakar, sebelum menjadi khalifah beliau adalah pedagang yang setiap hari pergi ke pasar melakukan jual-beli. Bahkan sampai beberapa waktu setelah diangkat menjadi khalifah pekerjaan itu masih dijalani. Khalifah berikutnya, Umar bin al-Khattab, selain termasyhur amat sederhana dan jujur, sejarah mencatatnya sebagai pemimpin yang suka bekerja keras dan penuh tanggung jawab. Demikian juga Usman ibn Affan, ia merupakan sosok hartawan murah hati, pengusaha besar yang sukses dan ia mempunyai sifat teliti, tekun, rajin dan pekerja keras. Khalifah terakhir, Ali bin Abi Talib, ia dikenal sebagai pemimpin yang jauh dari sifat malas, dan merupakan khalifah yang sangat giat dalam mengurus kepentingan umat. Ia amat menghargai waktu dan senantiasa mengabdikan waktunya untuk melakukan amal kebajikan. Jadi hasil kerja keras, berupa harta benda yang diperoleh para sahabat selama bekerja bukan untuk membangun rumah mewah atau berfoya-foya, melainkan untuk menolong umatnya yang membutuhkan dan membantu tegaknya syiar dan perjuangan Islam.¹

Etos kerja dapat diartikan sebagai pemikiran bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai hasil yang

¹ Khairullah Et.al, "Etos Kerja Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis)," *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)* 2, no. 3 (2022): 1104.

diinginkan atau mencapai kesuksesan yang menjadi peta dalam kesuksesan dunia dan akhirat. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amalan sebagaimana diajarkan oleh agama Islam. Bagaimana umat Islam bisa berhasil dan sukses dalam kehidupan di dunia dan di akhirat manakala tidak adanya jembatan untuk meraih ke arah itu, karena bekerja di dunia, bagi umat islam merupakan bekal di akhirat kelak. Keberhasilan kerja seseorang ditentukan oleh adanya etos kerja tinggi yang tertanam dalam dirinya. Dengan cara memahami dan meyakini ajaran-ajaran agama yang berhubungan dengan penilaian ajaran agama tersebut terhadap kerja, akan menumbuhkan suatu etos kerja pada diri seseorang.¹ Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya memiliki semangat bekerja dan beramal, serta menjauhkan diri dari sifat malas. Islam mengajarkan umatnya menjunjung tinggi nilai-nilai kerja yang baik dan berkualitas. Islam juga memberikan ruang yang sangat luas terhadap berbagai aktivitas kerja yang produktif karena manusia adalah *homo faber* (makhluk bekerja). Dengan bekerja, manusia akan mampu menyatakan eksistensinya dalam kehidupan masyarakat. Melalui aktivitas kerja, manusia juga akan mampu memenuhi segala kebutuhannya untuk tetap bertahan hidup. Dengan demikian, manusia harus berusaha dan berikhtiar sebagai bentuk manifestasi kehidupannya untuk menggapai suatu kesuksesan dan kebahagiaan yang haqiqi. Etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran yang kuat pula bagi setiap orang yang

¹ Farhat Abdullah, "Urgensi Tasawuf Dan Etos Kerja," *Jurnal Studi Agama dan Pemikiran Islam* XI, no. 1 (2020): 77.

bersangkutan atas pekerjaannya sehingga mampu melihat secara menyeluruh dari pandangan hidupnya. Etos kerja yang kuat dapat memberi manfaat dan kesadaran akan makna pekerjaan dan tujuan hidupnya.²

Sesuai topik yang akan dibahas dan penelitian yang akan dilakukan, implementasi dari etos kerja karyawan tergambar dari sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sebagai tanggung jawab dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan. Salah satu penentu maju mundurnya sebuah usaha tergantung kepada seorang pimpinan yang mengarahkan karyawan serta meningkatkan etos kerja karyawannya. Pengelolaan aktifitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Karena setiap aktifitas organisasi tidak lepas dari daya guna manusia tenaga kerja atau karyawannya. Etos kerja akan tergambar dari upaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya, seorang pemimpin didalam mengarahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tidak harus dilakukan atas perintah dari pimpinan. Karyawan dalam sebuah usaha, memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap maju dan mundurnya sebuah usaha. Oleh karena itu, seorang karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi sebuah usaha. Pada umumnya karyawan ingin bekerja dengan baik dan

² Baiq El Badriati, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*, ed. Muh. Salahuddin (Mataram: Sanabil, 2021), 10.

tekun terutama dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku akan menunjang tercapainya tingkat prestasi yang baik.

Salah satu yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah peran dari pemimpin tersebut. Dalam rangka mewujudkan karyawan yang mampu mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan peran pimpinan terhadap suatu pengelolaan sumber daya yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pembinaan etos kerja para karyawan agar tugas-tugas pelayanan pada konsumen dan masyarakat luas dapat berlangsung lancar sebagaimana yang diharapkan.³ Tugas pemimpin yakni menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bersemangat dalam bekerja. Tujuan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara pimpinan dan karyawan dalam usaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang akan mempengaruhi perkembangan usaha.⁴ Sebagai pemimpin harus bisa dan sanggup membimbing suatu para bawahannya atau para yang dipimpin sehingga tercapailah tujuan yang diinginkan. Sebagai pemimpin juga harus siap menghadapi tanggungjawab yang berat, untuk itu harus memiliki persiapan memadai. Adapun strategi ataupun upaya yang berhubungan dengan etos kerja adalah memahami kondisi dan suasana karyawan, karena jika pemimpin tidak memahami hal tersebut

³ Denizia Rizky, "Peranan Kepemimpinan," in *Peranan Kepemimpinan* (Malang: Universitas Brawijaya, 2015), 97.

⁴ Siswoyo Haryono, *Intisari Teori Kepemimpinan*, ed. Dwi Purwanto (Bekasi: PT. Intermedia Personalia utama, 2015), 28.

maka tujuan tidak akan tertata dengan baik. Pimpinan sekaligus pemilik amarta menjelaskan bahwa usaha-usaha beliau dalam meningkatkan etos kerja antara lain, menjalin hubungan yang harmonis terhadap karyawannya, memberikan kesejahteraan kepada para karyawan yang memadai, mengontrol dan mengevaluasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka.

Pemimpin merupakan seorang yang menjadi contoh bagi setiap karyawan karena sikap, ucapan, dan perbuatan pemimpin mampu memberikan pengaruh besar bagi semangat dikalangan internal usaha. Seorang pemimpin karyawan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang antara karyawan dan pemimpin demi mencapai tujuan usaha antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik berdedikasi tinggi dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai karyawan, memberikan etos kerja, bimbingan, pengarahan, dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada karyawannya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Disini yang dimaksud kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan yang memberikan pembinaan, motivasi, mempengaruhi atau mengontrol pikiran atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan.⁵

⁵ Robby Chandra, "Pemimpin Yang Komunikatif," n.d., 83.

Peranan pimpinan sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya manusia dengan organisasi agar mampu diintegrasikan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja yang tinggi. Dimana kerja adalah bentuk aktifitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas, atau juga sesuatu yang direncanakan. Disisi lain, makna kerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah SWT, dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khoiru ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁶ Peran ini merupakan peran dimana seorang pemimpin berperan sebagai penentu arah, seorang pemimpin yang dapat menentukan dan menyampaikan visi, misi, mengkomunikasikannya, memotivasi pekerja karyawan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan. Disamping itu, pemimpin harus menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan karyawan, sehingga terciptanya suasana kerja yang aman, tentram, dan memiliki suatu kebebasan dalam

⁶ Syarifah Ida Farida, *Manajemen Dan Kepemimpinan* (Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2022), 65.

mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Peran pemimpin sangatlah penting, pemimpin harus bisa menumbuhkan semangat etos kerja karyawan, karena pemimpin mempunyai wewenang dan tanggungjawab mengartikulasikan visi, misi, mewujudkan nilai-nilai, dan menciptakan lingkungan agar tujuan dapat dicapai, ini semua akan tercermin dari hasil kerja karyawan nantinya, adapun beberapa hasil survey yang telah dilakukan adalah: Menurut pemilik amarta bahwa pemberian semangat kerja pasti dilakukan, sebagai bentuk tanggung jawab pimpinan. Apalagi dibagian pramuniaga yang harus melayani konsumen setiap harinya dengan attitude yang baik, dan juga pada bagian kasir yang mengurus keuangan dan transaksi penjualan dibutuhkan ketelitian, jujur, dan bertanggung jawab. Menurut karyawan sebagai pramuniaga pemberian semangat kerja yang dilakukan saat shift kerja dan evaluasi, ini sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dilakukan, hal ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut karyawan sebagai kasir, evaluasi yang dilakukan oleh pemilik amarta merupakan hal yang positif dikarenakan akan menjadi bahan evaluasi dan semangat kerja serta tanggungjawab khususnya melayani proses transaksi, memeriksa dan mencatat barang penjualan, serta memeriksa daftar harga.⁷

⁷ Heri Erlangga, *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship* (Bandung: Fisip Unpas Press, 2018), 174.

Menurut observasi dari peneliti menemukan permasalahan di lapangan yaitu kurangnya dalam pemberian semangat kerja dan evaluasi dari pemimpin kepada karyawannya. Karyawan sering tidak mengetahui daftar harga barang sehingga adanya komplainan dari konsumen, karena dapat menyebabkan konsumen jadi tidak nyaman saat berbelanja.⁸ Selain itu evaluasi yang hanya dilakukan setiap bulan karena adanya suatu kesibukan atau acara yang mendesak dari pihak pemimpin atau pemilik usaha dalam hal ini permasalahan selama satu bulan harus ditampung dulu dan bisa disampaikan pada saat evaluasi saja, hal ini menjadi tonggak permasalahan dalam memicu kurang semangatnya karyawan dalam menjalankan pekerjaan seperti masih adanya karyawan yang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya ada yang terlambat atau tidak ikut dalam evaluasi dan sedikit mengabaikan hal-hal yang bersifat kecil seperti kedisiplinan waktu jam kerja, bahkan ada dari karyawan yang melakukan tindakan diluar batas seperti mengambil barang. Fenomena ini tentu saja memicu fokus permasalahan terkait peran kepemimpinan seorang pengusaha Amarta.

Penelitian yang dilakukan ini tentu berbeda dari penelitian sebelumnya, setidaknya ada tiga tema seperti penelitian yang dilakukan oleh Romy Novi Yanto tentang peranan kepemimpinan dalam menciptakan motivasi, skripsi tahun 2019”.⁹ Berikutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Nahar, Edi Saputra, dan Wanto, tentang

⁸ Observasi, 12 November 2022.

⁹ Romy Novi Yanto, “Peran Kepemimpinan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja Di Kantor Kalurahan Tipes, Surakarta” (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019).

peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru, jurnal tahun 2020”.¹⁰ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Kadafi Faisal tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, skripsi tahun 2021.” Dari ketiga penelitian terdahulu itu, lebih kearah peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, motivasi, dan etos kerja guru yang ruang lokasi penelitiannya di sekolahan. Sedangkan peneliti lebih mengarah ke peran kepemimpinan pengusaha amarta dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

Dari pernyataan tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini dengan data permasalahan yang telah dipaparkan peneliti tiga point yang ada di rumusan masalah. Untuk rumusan masalah yang pertama yaitu bagaimana penerapan kepemimpinannya, alasannya merumuskan masalah tersebut adalah untuk mengetahui serta menganalisa kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin amarta mlilir. Untuk rumusan masalah yang kedua yaitu bagaimana strategi kepemimpinannya, alasannya merumuskan masalah tersebut adalah untuk mengetahui serta menganalisa strategi kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Untuk rumusan masalah yang ketiga yaitu bagaimana dampak dari kepemimpinannya, alasannya merumuskan masalah tersebut adalah setelah kepemimpinina serta strategi yang diterapkan apakah berdampak pada meningkatnya etos kerja karyawan.

¹⁰ Syamsu Nahar, Edi Saputra, and Wanto, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu,” *Edu Riligia* 4, no. 1 (2020): 125–127.

Dari paparan diatas, sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif yang mengangkat judul sesuai permasalahan yang ada yaitu “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Amarta Mlilir.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan yang diterapkan di Amarta Mlilir?
2. Bagaimana strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir?
3. Bagaimana dampak kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa penerapan kepemimpinan yang diterapkan di Amarta Mlilir.
2. Untuk menganalisa strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir.
3. Untuk menganalisa dampak kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan memberikan pemikiran yang berarti terkait peran kepemimpinan yang

dapat meningkatkan etos kerja karyawan, serta dapat diterapkan dalam berwirausaha.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengalaman untuk memperdalam keilmuan, terlebih tentang peran kepemimpinan sesuai yang diteliti oleh peneliti.

b) Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bagi pembaca dapat mengambil hikmah atau pesan yang tertulis dalam penelitian ini agar diterapkan dalam diri sendiri.

c) Bagi Pengusaha

Dengan adanya penelitian ini diharapkan untuk seorang pengusaha lebih memperhatikan peran kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan etos kerja karyawan.

E. Studi Penelitian Terdahulu

Studi penelitian terdahulu merupakan acuan peneliti untuk memperdalam pemahaman dan membantu proses penelitian yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil literatur dan sebagai bahan rujukan penelitian, berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya:

Untuk yang pertama yaitu Skripsi yang ditulis oleh Ahmad Kadafi Faisal tahun 2021 tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan

kinerja guru yang menghasilkan bahwa berkomunikasi dengan warga sekolah, menekankan kepada guru dan dan warga sekolah untuk disiplin, menyelenggarakan pertemuan dengan warga sekolah mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian khusus, membimbing guru dan membantu guru untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru, mengarahkan guru dan memberikan pelatihan kepada guru agar meningkatkan kemampuannya, dan melakukan kunjungan kelas.¹¹ Hal serupa juga Skripsi yang ditulis oleh Nadia Nabilla Rosya tahun 2018 tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru yang menghasilkan bahwa kepemimpinan bersifat demokratis, lugas, dan terbuka, menyiapkan waktu untuk berkomunikasi dengan warga sekolah, menekankan kepada guru dan dan warga sekolah untuk disiplin, menyelenggarakan pertemuan dengan warga sekolah mengenai topik-topik yang memerlukan perhatian khusus, membimbing guru dan membantu guru untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru, mengarahkan guru dan memberikan pelatihan kepada guru agar meningkatkan kemampuannya, dan melakukan kunjungan kelas.¹² Selanjutnya ada Skripsi yang ditulis oleh Sirajuddin tahun 2018 tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menghasilkan bahwa anggota-anggota di dalam organisasi tersebut

¹¹ Ahmad Kadafi Faisal, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN 1 Kota Makassar” (Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2021), 73.

¹² Nadia Nabilla Rosya, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung” (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018), 75.

yang tidak disiplin, tidak melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka seorang pemimpin harus segera menanganinya.¹³

Untuk yang kedua yaitu jurnal yang ditulis oleh Tika Kusuma Ningrum, Arista Aulia Firdaus, dan Ida Fitria tahun 2020 tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan lembaga pendidikan bahwa pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas dimana seorang pemimpin yang sukses akan mampu mengatasi problem-problem tersebut secara baik dengan strategi yang elegan.¹⁴ Penelitian yang sama juga pada jurnal yang ditulis oleh Ir. H. Moh. Thamrin, MS tahun 2017 tentang kualitas gotong-royong yang dengan dukungan kepemimpinan islami berbasis transformasional dan dilakukan pembelajaran secara terus menerus melalui manajemen pengetahuan (tabligh) sebagai modal intelektual, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan islami dan manajemen pembelajaran melalui modal intelektual berperan dalam meningkatkan kualitas budaya gotong royong yang berkearifan lokal.¹⁵ Selanjutnya ada jurnal yang ditulis oleh Andy Amir, Oka Lesmana, Dwi Noerjoedianto, dan Andi Subandi tahun 2021 tentang kualitas pelayanan kesehatan yang menghasilkan bahwa kepemimpinan ini dijalankan dengan baik maka dapat meningkatkan kualitas setiap pelayanan sehingga

¹³ Sirajuddin, "Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan" (PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 71.

¹⁴ Tika Kusuma Ningrum, Arista Aulia Firdaus, and Ida Fitria, "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pada Lembaga Pendidikan Islam," *ALSYS: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan Volume 2*, no. 1 (2022): 106.

¹⁵ Moh. Thamrin, "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Budaya Gotong Royong Yang Berkearifan Lokal," *Penguatan Komunitas Lokal Menghadapi Era Global* (2017): 491.

memberikan kepuasan kepada masyarakat. Bukti kualitas pelayanan Puskesmas yang dapat dilihat langsung yaitu kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja serta fasilitas pendukung yang nyaman dan aman.¹⁶

Untuk yang ketiga yaitu Skripsi yang ditulis oleh Romy Novi Yanto tahun 2019 tentang peran pemimpin dalam menciptakan motivasi kerja. Penelitian ini dalam meningkatkan motivasi bawahannya dengan cara komunikasi yang baik, pemberian reward, *situational approach* yaitu dengan kepemimpinan yang baik, dan kepemimpinan yang positif.¹⁷ Hal ini juga serupa dengan Skripsi yang ditulis oleh Ali Akbar Ahmad tahun 2020 dengan hasil melakukan perannya mengarahkan dan memberikan bimbingan, perannya dalam memotivasi, pemberian pengawasan dan hukuman, mengetahui kendala-kendala dalam memotivasi serta cara-cara mengatasi permasalahan yang timbul dalam pemberian motivasi.¹⁸ Juga serupa dengan Jurnal yang ditulis oleh Syamsu Nahar, Edi Saputra, dan Wanto pada tahun 2020 yang hasilnya bahwa dalam meningkatkan semangat kerja untuk itu terlebih dahulu kepala sekolah harus semangat dalam bekerja meskipun tugas tanggung jawabnya begitu banyak, dengan adanya ini diharapkan adanya kerja sama tim yang baik untuk tercapainya

¹⁶ Andy Amir, et.al “Peran Kepemimpinan Di Puskesmas Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Kesehatan,” *Journal of Telenursing (JOTING)* 3, no. 2 (2021): 534.

¹⁷ Yanto, “Peran Kepemimpinan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja Di Kantor Kalurahan Tipes, Surakarta,” 17.

¹⁸ Ali Akbar Ahmad, “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Capem Sumut Syariah HM Joni Medan” (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020), 74.

pendidikan yang kompetitif.¹⁹ Dari ketiga penelitian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pemimpin mempunyai peran untuk memotivasi, komunikasi yang baik, mengarahkan dan memberikan bimbingan serta cara-cara mengatasi permasalahan yang timbul dalam pemberian motivasi.

Untuk yang keempat yaitu jurnal yang ditulis oleh Indah Ayu Permana tahun 2020 tentang peran kepemimpinan dalam memberdayakan masyarakat yang menghasilkan bahwa dengan melalui jaringan aktor merupakan kunci keberhasilan dalam merancang dan secara simultan mengimplementasikan program inovasi pemberdayaan masyarakat.²⁰ Hal yang sama ada jurnal yang ditulis oleh Sartika, Suwardi Lubis tahun 2019 tentang peran kepemimpinan dalam memberdayakan pegawai dengan hasil penelitian bahwa melaksanakan pemberdayaan pegawai dengan efektif. Hal ini dibuktikan dengan adanya sistem penempatan pegawai berdasarkan kriteria-kriteria yang objektif, sistem pengembangan pegawai yang dilaksanakan secara intens dan memperhatikan kemampuan pegawai serta sistem pemanfaatan pegawai yang memperhatikan kebutuhan dan kondisi psikologi para pegawainya.²¹ Selanjutnya ada jurnal yang ditulis Rusma Yulidawati tahun 2019 menghasilkan melalui tahapan-tahapan identifikasi

¹⁹ Nahar, Saputra, and Wanto, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu," 125.

²⁰ Kushandajani and Indah Ayu Permana, "Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Desa: Peran Kepemimpinan Lokal Dalam Perspektif Relasi Antar Aktor," *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan Volum 5*, no. 1 (2020): 77.

²¹ Suwardi Lubis Sartika, "Peran Kepemimpinan Dalam Pemberdayaan Pegawai Di PT. Agung Sarana Terminal Marelan," *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN* (2019): 57.

masalah, mendefinisikan masalah, memformulasikan dan mengembangkan alternatif, implementasi keputusan, evaluasi keputusan.²²

Untuk yang kelima yaitu jurnal yang ditulis oleh E. Bahruddin, Dana Wijayanti Rubayah, Salati Asmahasanah tahun 2019 tentang peran kepemimpinan dalam pengembangan karakter peserta didik yang dalam berwirausaha yang dalam penelitian ini menghasilkan bahwa karakter kepercayaan diri peserta didik mencapai 68% yang memiliki karkater percaya diri dalam menjalankan bisnis atau berwirausaha.²³ Selanjutnya ada jurnal yang ditulis oleh Mislan Sihite dan Arifin 2019 tentang meningkatkan daya saing perguruan tinggi dengan mampu menerapkan kepemimpinan mutu dan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan dalam suatu perguruan tinggi dapat berkontribusi meningkatkan daya saing perguruan tinggi tersebut.²⁴ Selanjutnya ada jurnal yang ditulis oleh Gede Wirata, Ni Luh Widiyantini dan Sri Sulandari tahun 2021 tentang peran kepemimpinan dalam pengembangan kompetensi pegawai dengan hasil penelitiannya adalah belum maksimal dalam menggerakkan, mengarahkan dan mengevaluasi bawahan untuk memenuhi hak dan kesempatan pengembangan kompetensi dengan kendala tidak ada komitmen pimpinan, tidak ada strategi dalam percepatan pengembangan kompetensi pegawai,

²² Rusma Yulidawati, "Peran Kepemimpinan Pendidikan Dalam Pengambilan Keputusan Dan Membangun Tim," *TARBAWI* VIII, no. 2 (2019): 37.

²³ E. Bahruddin, Dana Wijayanti Rubayah, and Salati Asmahasanah, "Peran Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Karakter Kepercayaan Diri Peserta Didik Untuk Berbisnis," *AL-INFAQ: Jurnal Ekonomi Islam* 10, no. 1 (2019): 59.

²⁴ Mislan Sihite and Arifin Saleh, "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual," *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 2, no. 1 (2019): 43.

perlunya pengembangan kompetensi pegawai mendapatkan dukungan anggaran yang maksimal.²⁵

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dimana penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh data menggunakan cara penelitian secara langsung di lapangan.²⁶ Objek dalam penelitian ini adalah pemimpin dan karyawan di Amarta Mlilir dimana peneliti langsung ke lapangan untuk meneliti dan menemukan informasi terkait data yang akan dibutuhkan peneliti yang telah dituangkan dalam rumusan masalah diatas.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dimana peneliti melakukan rangkaian kegiatan atau proses menjangkau data atau informasi, mengenai suatu masalah dalam aspek kehidupan tertentu dengan objek tertentu pula,²⁷ dan menghasilkan data deskriptif kualitatif dalam bentuk teks atau ucapan dari objek dan perilaku yang diamati. Dalam penelitian ini, peneliti akan memfokuskan menggali data di lapangan dengan menggunakan teknik berupa observasi,

²⁵ Gede Wirata, Ni Luh Widiyanti, and Sri Sulandari, "Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bali Gede," *Journal of Contemporary Public Administration (JCPA)* 1, no. 1 (2021): 6.

²⁶ Riska Oktavian and Luthfi Hadi Aminuddin, "Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Penjualan Pada Toko Sepeda Eks Bike Dolopo," *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 2, no. 2 (2022): 339.

²⁷ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, ed. Hisbiyatul Hasanah (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 51.

wawancara, dan dokumentasi selanjutnya akan dituangkan kedalam tulisan berupa kalimat-kalimat yang sistematis.²⁸

2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti menggali data secara langsung ke lapangan dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung untuk mendapatkan data yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Manusia sebagai alat instrumen penelitian utama.²⁹ Oleh karena itu kehadiran peneliti mutlak diperlukan sebagai pengumpul data yang berada di lapangan yaitu di Amarta Mlilir, yang selanjutnya akan dilakukan analisa dari data yang didapatkan.

Langkah-langkah yang perlu di lakukan oleh seorang peneliti ketika hadir di lapangan adalah melakukan pengamatan langsung apa yang terjadi dilapangan, dengan melihat fenomena yang terjadi, setelah itu mencari data, kemudian melakukan wawancara kepada informan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada informan kepada pemimpin Amarta Mlilir Bapak Dito Hanandiyo dan ke lima karyawannya. Oleh karena itu kehadiran peneliti di lapangan sangat diperlukan sebagai partisipasi penuh dalam penelitian yang dilakukan di lapangan. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini sangat penting karena peneliti disini sebagai human instrument yang berfungsi untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informasi sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data,

²⁸ Udin Syaefudin Sa'ud, *Modul Penelitian Pendidikan Dasar* (Bandung: UPI, 2007), 84.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 223.

menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, serta membuat kesimpulan atas temuannya sehingga menjadikan layak sebuah data untuk dijadikan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

3. Lokasi/Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan langsung di lapangan (*field research*) dengan meninjau langsung ke lokasi yaitu di Amarta Mlilir. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada berbedanya penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya lebih detailnya telah dituangkan dilatar belakang dan selebihnya di studi penelitian terdahulu. Selain itu alasan dari pemilihan lokasi ini didasarkan keberadaan permasalahan yang ada tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja di Amarta Mlilir.

4. Data dan Sumber Data

a. Data

Data diperoleh peneliti dari informasi atau keterangan-keterangan yang diperoleh dari proses penggalan data.³⁰ Berikut data yang akan digali oleh peneliti yaitu:

- 1) Data tentang penerapan kepemimpinan yang diterapkan di Amarta Mlilir
- 2) Data tentang strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir

³⁰ Adhi Kusumastuti and Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Fitratun Annisya (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019), 29–30.

3) Data tentang dampak kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir

b. Sumber Data

Sumber data diperoleh dari subjek penelitian tempat dimana peneliti memperoleh data yang dibutuhkan. Sumber data dalam penelitian ini adalah pemimpin Amarta Mlilir yaitu Bapak Dito Hanandiyo. Setelah itu peneliti juga akan menggali data dengan beberapa karyawan.

Untuk rumusan masalah kesatu tentang penerapan kepemimpinan di Amarta Mlilir peneliti akan menggali data dengan teknik wawancara dan observasi. Wawancara akan dilakukan dengan Bapak Dito Hanandiyo dan karyawannya yaitu Nurul Dianasari dan Rima Wibia Astuti. Untuk observasi peneliti memfokuskan pada informan Bapak Dito Hanandiyo dan karyawannya yang Ummi Lathifatul Husniyah sebagai pramuniaga.

Untuk rumusan masalah yang kedua tentang strategi kepemimpinan peneliti akan menggali data dengan teknik wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan Bapak Dito Hanandiyo dengan karyawannya yang bernama Ulfiatu Silmi Arifatul Ikhwan, Marem, Rima Wibia Astuti, dan Nurul Dianasari. Untuk dokumentasi peneliti memperoleh informasi dari data yang sudah ada atau media perantara yang diperoleh melalui catatan, foto, atau

dokumen yang ada di lapangan.³¹ Dokumentasi dalam hal ini adalah mengenai delivery order.

Untuk rumusan yang ketiga tentang dampak kepemimpinan peneliti akan menggali data dengan teknik wawancara dengan bapak Dito Hanandiyo dan karyawannya yang bernama Nurul Dianasari, Rima Wibia Astuti, Ulfiatu Silmi Arifatul Ikhwan, Marem.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh pewawancara dan yang diwawancarai. Pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang itu.³² Wawancara akan dilakukan oleh pemimpin Amarta Mlilir yaitu Bapak Dito Hanandiyo beserta kelima karyawannya yang bernama Marem, Nurul Dianasari, Rima Wibia Astuti, Ulfiatu Silmi Arifatul Ikhwan, dan Ummi Lathifatul Husniyah yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara.

Untuk tahapanya dengan memberikan beberapa pertanyaan seputar permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian juga rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan masalah yang layak dijadikan sebuah penelitian kepada informan, sehingga

³¹ Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi)* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020), 123–124.

³² Hardani, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, ed. Husnu Abadi (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020), 137.

akan diperoleh informasi yang nanti dapat dijadikan dalam penyelesaian masalah pada penelitian ini.

Pedoman wawancara disusun dengan cara melihat teori yang dijadikan sebagai acuan untuk penelitian yang selanjutnya dihubungkan dengan data yang akan diteliti. Wawancara dimaksudkan untuk memperoleh ketiga data yang ada di rumusan masalah.

b. Observasi

Dalam penelitian ini observasi dilakukan di lingkup sebuah usaha yaitu amarta mlilir. Observasi yang meliputi pengamatan masalah dan detail-detail yang terkait dengan penelitian ini.³³ Peneliti akan mengumpulkan data melalui observasi atau pengamatan yang selanjutnya akan dijadikan penulisan secara baik atas hasil pengamatan yang telah dilaksanakan. Pengamatan ini terfokus kepada pimpinan yaitu Bapak Dito Hanandiyo dan karyawannya yang bernama Ummi Lathifatul Husniyah. Pengamatan penelitian ini berfokus pada rumusan masalah yang kesatu yaitu peran kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir.

c. Dokumentasi

Peneliti menggunakan teknik dokumentasi berarti dengan cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada.³⁴ Dalam penelitian ini dokumentasi yang peneliti lakukan difokuskan

³³ Novita Ambarsari and Luhur Prasetyo, "Perilaku Pedagang Di Pasar Wisata Plaosan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam," *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 2, no. 1 (2022): 131.

³⁴ Hardani, *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 149.

untuk menggali data terkait rumusan masalah yang kedua yaitu strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir. Dokumen yang berbentuk gambar dan dokumen merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara.³⁵ Dokumentasi ini berupa adanya sistem delivery order.

6. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan dengan lengkap di lapangan selanjutnya diolah dan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan diolah menggunakan kualitatif deskriptif yang berisi kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut.³⁶

Dalam mengelola data perlu melalui beberapa tahapan diantaranya:

a. *Reduction*

Mereduksi data memberikan gambaran yang lebih spesifik serta mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data. Sehingga dapat memberikan gambaran secara jelas dan dapat mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data berikutnya. Reduksi data dimana yang peneliti lakukan dalam penelitian di Amarta Mlilir meliputi proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan.

³⁵ Ninla Elmawati Falabila, "Prosedur Penelitian, Paper Knowledge Toward a Media History of Documents" 5, no. 2 (2014): 43–48.

³⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 7.

b. *Display Data*

Display data dalam penelitian kualitatif dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Dalam penelitian ini data disajikan dengan bentuk teks deskriptif yang diuraikan secara ringkas mengenai peran kepemimpinan untuk meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir.

c. *Conculsion*

Membuat sebuah kesimpulan terhadap data yang sudah dipaparkan. Teori yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, selanjutnya peneliti akan menarik sebuah kesimpulan dari beberapa teori tersebut dengan menghubungkan dengan data yang diperoleh di lapangan yaitu data di Amarta Mlilir sesuai dengan permasalahan peneliti yang selanjutnya akan ditulis dengan menggunakan bahasa peneliti sendiri.

7. Teknik Analisis Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik deduktif, dimana peneliti menggambarkan kaidah umum yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti di lapangan dianalisa kemudian diambil kesimpulan secara khusus. Untuk memahami suatu gejala peneliti harus memiliki teori tentang gejala tersebut, selanjutnya dilakukan penelitian di lapangan.³⁷

³⁷ Anton Bakker Zubair and Achmad Charris, *Metode Penelitian Filsafat* (Yogyakarta: Kanisius, 1990), 83.

Data yang diperoleh melalui analisis data yang dilakukan mulai dari tahapan teori hingga selanjutnya baru ke tahap pencarian fakta-fakta di lapangan yaitu lokasi penelitian di Amarta Mlilir, data yang dibutuhkan sesuai yang dipaparkan dalam rumusan masalah yang akan menjadi bahan analisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Peneliti akan menganalisa data dengan teori dan menarik benang merah yang akan dihubungkan dengan fakta dan data yang ada di lapangan sesuai dengan data yang dibutuhkan.

8. Teknik Pengecekan Keabsahan

Teknik pemeriksaan keabsahan data merupakan kepercayaan atas data yang diperoleh dan bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya.³⁸ Dalam penelitian ini data yang sudah diolah akan diuji dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Peneliti memilih metode ini karena menganggap dengan triangulasi maka sumber data yang diperoleh akan benar-benar valid dan reliabel sebab dibuktikan dengan sumber lain yang mendukung dan dapat dipercaya.³⁹

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti menguji data dari berbagai sumber informan yang akan diambil datanya. Triangulasi sumber dapat mempertajam daya dapat dipercaya data jika dilakukan dengan cara

³⁸ Arnild Augina Mekarisce, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat," *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020): 55.

³⁹ Ibid

mengecek data yang diperoleh selama perisetan melalui beberapa sumber atau informan dengan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kesimpulan yang merupakan hasil dari analisis data dicari lagi kebenarannya dengan cara di cek melalui tiga sumber data tersebut.

b. Triangulasi Teknik

Berbeda dengan triangulasi sumber, triangulasi teknik digunakan untuk menguji daya dapat dipercaya sebuah data yang dilakukan dengan cara mencari tahu dan mencari kebenaran data terhadap sumber yang sama melalui teknik yang berbeda. Maksudnya peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Di antaranya yakni dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dari hasil observasi, kemudian dicek dengan wawancara.⁴⁰

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan sebuah sistematika dimana bertujuan untuk mempermudah dalam penyusunan dengan langkah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN: Berfungsi untuk menjabarkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

⁴⁰ Alfansyur and Andarusni Mariyani, "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial," *Jurnal Historis* 5, no. 2 (2020): 146–150.

penelitian, studi penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II PERAN KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA:

Berfungsi sebagai landasan teori yang akan jadi rujukan untuk penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti guna menggali data sesuai dengan rumusan masalah yang ada dan menyelesaikan masalah dengan teori yang diambil sebagai acuan atau pijakan dalam menyelesaikan laporan penelitian serta mampu menganalisis data laporan skripsi ini.

BAB III PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN:

Berfungsi untuk memaparkan data yang diperoleh peneliti di lapangan. Data ini berupa gambaran umum lokasi penelitian dan data yang sesuai dengan yang telah dipaparkan di rumusan masalah.

BAB IV ANALISA DATA TENTANG PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN:

Berfungsi untuk menganalisa data yang diperoleh peneliti di lapangan yang tertuang dalam bab tiga, selanjutnya peneliti akan menganalisa data tersebut dengan cara menghubungkan teori dan fakta yang ada di lapangan.

BAB V PENUTUP:

Berfungsi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Sekaligus juga saran agar penelitian menjadi semakin lebih baik lagi kedepannya.

BAB II

PERAN KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA KARYAWAN

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Peran

Peran dapat diartikan sebagai suatu sistem yang memerlukan aksi atau tindakan dari seseorang agar dapat memperbaiki, menjaga, merubah, dan mengatur, karena peran sebagai merupakan suatu yang terlibat dalam suatu tindakan dan interaksi sebagai bagian dari proses pemecahan masalah bersama. Peran merupakan pola perilaku yang dikaitkan dengan status ataupun kedudukan. Peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengoordinasikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini peran yang dimaksud adalah peran kepemimpinan yang melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang.

Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.¹

Berikut ini beberapa dimensi dari peran yakni:

- a. Peran sebagai suatu kebijakan. Dimana peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.
- b. Peran sebagai alat komunikasi. Peran didayagunakan sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan masukan berupa informasi untuk proses pengambilan keputusan. Persepsi ini dilandaskan oleh

¹ Mulyaningsih, *Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan*, ed. Y Ony Djogo (Bandung: CV Kimfa Mandiri, 2020), 56.

suatu pemikiran bahwa seorang pimpinan disebut usaha dirancang untuk melayani konsumen, sehingga pandangan dan preferensi dari konsumen tersebut adalah masukan yang bernilai guna mewujudkan keputusan yang responsif dan responsibel.

- c. Peran sebagai alat penyelesaian sengketa, peran didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi dan meredam konflik melalui usaha pencapaian konsensus dari pendapat-pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan dapat meningkatkan pengertian dan toleransi serta mengurangi rasa ketidakpercayaan dan kerancuan.
- d. Peranan sebagai pengambilan keputusan, dimana untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, selanjutnya terjadilah keputusan yang akan diambil.²

2. Pengertian Kepemimpinan

Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan

² Cuk Jaka Purwanggono, *Buku Ajar Kepemimpinan* (Semarang: Universitas Wahid Hasyim, 2020), 9.

atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan grup atau kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan.

Untuk lebih memahami definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
- c. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.³

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, istilah pemimpin diartikan sebagai pemuka, penuntun (pemberi contoh) atau penunjuk jalan. Jadi secara fisik pemimpin itu berada didepan. Tetapi pada hakikatnya, dimanapun tempatnya, seseorang dapat menjadi pemimpin dalam memberikan pimpinan. Hal ini sesuai dengan ungkapan Ki Hajar Dewantoro yang terkenal "*ing ngarso sung tuloda, ing madyo*

³ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan* (Bandung: Alfabeta, 2017), 15–16.

mangun karso, tut wuri handayani” artinya, jika ada didedapan memberikan contoh, di tengah-tengah memberikan dorongan/motivasi, sedangkan apabila berada dibelakang dapat memberikan pengaruh yang menentukan. Kepemimpinan (*Leadership*) dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

- a) *Self Leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup.
- b) *Team Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah team leader (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi.
- c) *Organizational leadership* dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh organizational leader (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan yang

dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.⁴

Dari pengertian di atas, maka pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.⁵ Pemimpin yang sanggup atas kepemimpinannya sehingga menyebabkan pemimpin memiliki pengaruh terhadap yang dipimpinnya.

Kepemimpinan dalam Islam pada hakekatnya adalah yang berdasarkan moral punya harapan untuk dapat mengarahkan seorang pemimpin. Pemimpin harus memiliki karakter yang bermoral melalui peningkatan keyakinan kepada Allah sehingga melahirkan empat kekuatan spiritual yang berupa iman, islam, taqwa dan ihsan. Keempat karakter tersebut dapat diukur dengan lima parameter kunci berupa perilaku Islami yang menyangkut rentang keadilan, amanah, kebajikan, berusaha meningkatkan diri dan menepari janji. Nilai spiritual yang menyangkut iman, islam, taqwa dan ihsan merupakan bagian dimensi kinerja bagi kepemimpinan Islami. Oleh karena itu setiap amanah kepemimpinan harus dipertanggung jawabkan dihadapan Allah nantinya. Kepemimpinan Islam, sudah merupakan fitrah bagi setiap

⁴ Fridayana Yudiaatmaja, "Kepemimpinan : Konsep, Teori, Dan Karakternya," *Media Komunikasi* 12, no. 2 (2013): 29–30.

⁵ Sirajuddin, "Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan," 44.

manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan yang islami. Manusia di amanahi Allah untuk menjadi khalifah Allah (wakil Allah) di muka bumi yang bertugas merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Sekaligus sebagai abduh (hamba Allah) yang senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah SWT.⁶

3. Ciri-ciri Kepemimpinan

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki yang dapat mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan kepemimpinan. Karena pemimpin yang baik mampu memberikan dampak positif dan memaksimalkan potensi untuk menuju ke arah yang lebih baik. Adapun ciri-ciri untuk menjadikan seorang pemimpin adalah:

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan keadaan. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya
- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.

⁶ Iskandar Syukur, *Kriteria Pemimpin Teladan Dalam Islam (Analisis Kritis Terhadap Ayat-Ayat Al-Qur'an Dan Hadits-Hadits Nabi SAW)* (Bandar Lampung: Permatanet, 2015), 15–16.

- c. Memiliki ketenangan dan stabilitas emosional (*Emotional stability and composure*) meliputi, tenang, percaya diri dan dapat diprediksi, terutama ketika sedang mengalami stres.
- d. Memiliki kemampuan interpersonal yang baik (*Good interpersonal skills*), yaitu mampu berkomunikasi dan membujuk orang lain dengan baik tanpa menggunakan cara-cara yang negatif atau pemaksaan kehendak.
- e. Berwawasan intelektual yang luas (*Intellectual breadth*), yaitu mampu memahami berbagai hal, tidak berpikiran sempit dalam bidang keahliannya.⁷

Selain ciri-ciri diatas, sebagai seorang muslim juga harus mempunyai prinsip-prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan ajaran islam yaitu:

a) Musyawarah

Musyawarah adalah suatu cara untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan cara berunding untuk mencapai suatu keputusan.

b) Adil

Disini pemimpin harus mampu memperlakukan orang secara adil. Seorang pemimpin harus ikhlas dalam menjalankan tugas dan orientasinya semata-mata karena Allah SWT.

⁷ Haryono, *Intisari Teori Kepemimpinan*, 25–26.

c) Kebebasan Berfikir

Pemimpin harus memberikan kebebasan dalam berfikir tentang segala sesuatu yang ada di kelilingnya. Pemimpin harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengeluarkan pendapat, pikirannya, dan mengemukakannya.

4. Fungsi Kepemimpinan

Bertanggung jawab dan peranan seorang pemimpin di dalam mengelola mulai dari membangun visi, membangun team, bagaimana cara pengalokasian penugasan, pengembangan manusia dan bagaimana menggerakkan dan memotivasi karyawan.⁸ Seorang pemimpin seharusnya tidak cepat merasa puas dengan apa yang telah diraihinya, tetapi ia tetap harus visioner dan menatap kedepan, dan konsen untuk mengembangkan dan meningkatkan performa sebuah usaha atau organisasi, aktif melakukan inovasi dan pengawasan terhadap kinerja bawahan.⁹ Fungsi pokok kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

a. *Planning*

Fungsi ini merupakan fungsi dasar untuk melakukan suatu pekerjaan, organisasi, dan usaha. Dalam setiap komunitas dibutuhkan unsur kerjasama antar individu yang mengantarkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Planning mencakup kegiatan menentukan visi, misi, tujuan dan cara untuk mencapai

⁸ Paulus Kurniawan and Kembar Sri Budhi, *Smart Leadership, Being A Leader*, ed. Erang Risanto (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017), 5.

⁹ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 199.

tujuan. Dengan kata lain, bahwa berbagai aktivitas yang mendasarkan pada planning yang matang atas seluruh input dan proses yang ada, merupakan titik awal untuk menghasilkan output yang optimal. Planning dipandang sebagai suatu proses pengupayaan penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki, sumber daya alam yang ada, dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, seperti yang telah disampaikan bahwa planning merupakan fungsi paling mendasar dan paling awal yang harus dilalui untuk melakukan berbagai kegiatan mencapai sebuah tujuan.

b. *Organizing*

Fungsi ini merupakan suatu proses penetapan struktur peran yang dibutuhkan untuk memasukkan orang-orang ke dalam sebuah organisasi. Sehingga dengan demikian, secara lebih teknis fungsi organizing merupakan suatu proses dimana fungsi-fungsi operasional, manusia, dan fasilitas terkoordinasikan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi organizing merupakan penetapan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, perancangan dan pengembangan kelompok kerja, penugasan tanggungjawab tertentu, serta pendelegasian wewenang dari atasan terhadap sumber daya manusia yang ada dibawahnya.¹⁰

¹⁰ Abd. Rohman, *Dasar-Dasar Manajemen* (Malang: Intelligensi Media, 2017), 23–24.

c. *Actuating*

Actuating (pengarahan) adalah fungsi yang berhubungan dengan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien, agar terwujudnya tujuan dari perusahaan atau sebuah usaha. Dengan kata lain *actuating* adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan berpedoman pada perencanaan (*planning*) dan usaha pengorganisasian (*organizing*). *Actuating* merupakan fungsi yang pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, agar semua anggota kelompok mulai dari tingkat teratas sampai tingkat terbawah, berusaha mencapai sasaran dari sebuah usaha sesuai rencana yang telah ditetapkan semula, dengan cara terbaik dan benar. Oleh karena itu diperlukan tindakan penggerakan, pengarahan (*actuating*) atau usaha untuk menimbulkan *action* (tindakan). *Actuating* adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengarahkan, menggerakan, membimbing, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan suatu kegiatan usaha. Pengarahan ini dapat dilakukan secara persuasif (bujukan) dan instruksi (arahan), tergantung cara mana yang paling efektif. Pengarahan disebut efektif, jika dipersiapkan dan dikerjakan dengan baik serta benar

oleh karyawan yang ditugasi dan diberi tanggungjawab untuk itu. Karena penggerakan (*actuating*) tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya.¹¹

d. *Controlling*

Controlling sering disebut pengendalian atau pengawasan adalah satu diantara beberapa fungsi yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi atau evaluasi sehingga apa yang dilakukan bawahan atau karyawan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan tujuan yang telah digariskan semula. Bila ditinjau dari proses, maka proses itu adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan bisa berjalan sesuai target yang diharapkan. Pengawasan merupakan tindakan seorang pimpinan untuk menilai dan mengendalikan jalan suatu kegiatan yang mengarah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.¹² Pada umumnya, terdapat tiga jenis pengendalian yang sering dilakukan oleh organisasi untuk mengontrol kegiatannya, yaitu:

¹¹ Edison Siregar, *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*, ed. N. Rismawati (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama), 2021), 32–34.

¹² *Ibid.*, 42.

1) Preventif dan Represif

Pengendalian ini berbicara mengenai waktu pelaksanaan pengendalian. Pengendalian preventif dilakukan sebelum kegiatan dilakukan, sifatnya adalah pencegahan. Sedangkan pengendalian represif dilakukan saat segala sesuatu sudah terjadi. Fungsi pengendalian represif bersifat evaluasi, yang berguna mencegah penyimpangan yang bisa terjadi di masa yang akan datang.

2) Aktif dan Pasif

Pengendalian aktif dan pasif berkaitan dengan seberapa dekat pengendalian itu dilakukan. Pengendalian aktif adalah pengendalian yang dilakukan di tempat kegiatan dilakukan, disaksikan langsung, di lokasi, oleh yang mengendalikan. Pengendalian aktif disebut juga dengan istilah "*on the spot*". Sedangkan pengendalian pasif merupakan kebalikan dari pengendalian aktif yaitu tidak dilakukan secara langsung di lokasi. Pengendalian dilakukan dari jarak jauh, orang yang mengendalikan tidak di tempat, pengendalian dilakukan berdasarkan laporan yang diterima.¹³

5. Strategi Kepemimpinan

Strategi kepemimpinan terdapat dua kata yakni strategi dan kepemimpinan. Strategi sendiri merupakan rencana pimpinan untuk

¹³ Ibid., 46.

mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Sehingga dapat dikatakan bahwa strategi kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam organisasi atau usaha, mengimplementasikan strategi dengan kepemimpinan yang efektif, dan membuat karyawan memahami tujuan serta tantangan yang akan dihadapi.¹⁴ Berikut merupakan strategi kepemimpinan yaitu:

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang efektif dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional yang mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan menekankan pada beberapa factor antara lain perhatian (*attention*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*) dan resiko (*risk*), untuk mengontrol tindakan dan perilaku karyawan. Strategi pemimpin seperti ini mempengaruhi orang lain agar berubah dengan fokus strategi untuk kebaikan organisasi. Kepemimpinan strategis ini membuat karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri, memegang tanggung jawab, dan mengidentifikasi tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat

¹⁴ Nanang Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), 114.

dikategorikan sebagai kepemimpinan transformasional jika memenuhi kriteria berikut:

1. *Credible*, artinya mempunyai sifat konsisten dan komitmen yang tinggi apa yang diucapkannya dengan yang diperbuat.
2. *Creation Opportunities*, artinya menciptakan peluang bagi orang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.
3. *Caring*, artinya menunjukkan kepedulian kepada orang lain sehingga membuat bawahan merasa diakui menjadi bagian dari organisasi.
4. *Communication*, artinya mempunyai ketrampilan komunikasi yang baik dengan orang lain.¹⁵

Terdapat tiga aspek dalam kepemimpinan transformasional yaitu *vision*, *power*, dan *self confidence*. Dalam hal ini akan dibahas lebih mendalam tentang *power* daripada dua aspek lainnya yaitu *vision* dan *self confidence*. Pertimbangannya karena *power* merupakan motif yang sangat kuat dan dibutuhkan bagi seorang pemimpin agar mencapai keberhasilan dalam memimpin suatu organisasi (*need for power*). Dengan memiliki *power* seorang akan mendapatkan dukungan dari orang lain. Ini berarti seorang pemimpin membutuhkan pengaruh dan kekuasaan untuk bisa mencapai tujuannya.

¹⁵ H. Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, ed. Dina Hermina (Banda Sakti, Kota Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020), 29–30.

Terdapat empat jenis *power* pada seorang pemimpin pada umumnya, yakni:

- a) *Personalized Power*. Lebih digunakan untuk menunjukkan bahwa kekuasaannya lebih besar dari orang lain, menunjukkan keistimewaan statusnya.
- b) *Personal Power*. Berasal dari keahlian tertentu, sering disebut *Expert Power*, dapat juga berasal karena persahabatan atau disebut *Referet Power*.
- c) *Position Power*. Berasal dari otoritas yang sah atau *legitimate power*, secara formal memiliki kendali atas SDM, finansial dan fasilitas.
- d) *Prosocial Power*. Kekuasaan tersebut tersebar diseluruh jenjang jabatan (tidak hanya di puncak jabatan), saling pengaruh mempengaruhi satu sama lain, banyak memberikan keuntungan, pekerjaan mudah terselesaikan.

b. Kepemimpinan Kharismatik

Pemimpin jenis ini memiliki daya tarik atau pesona untuk membujuk orang lain. Pemimpin karismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan.¹⁶ Pemimpin yang memiliki kharisma memiliki pengaruh yang dalam. Para bawahan atau karyawan merasa mereka memiliki keyakinan pemimpin adalah benar, mereka bersedia mematuhi pemimpin, mereka

¹⁶ Intan Oktaviani, dkk “Kepemimpinan Karismatik Soekarno Yang Membawa Indonesia Menuju Kemerdekaan” (2019): 11.

merasakan kasih sayang terhadap pemimpin, secara emosional mereka terlibat dalam misi kelompok atau organisasi, mereka memiliki sasaran kinerja yang tinggi, dan mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi terhadap keberhasilan.¹⁷ Individu merasa memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain dari strategi kepemimpinan juga harus dibarengi sikap dan sifat yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yakni:

- 1) Kecerdasan, artinya pemimpin harus mempunyai kecerdasan lebih dari pengikutnya, tapi tidak terlalu banyak melebihi kecerdasan para bawahannya.
- 2) Kedewasaan dan keefektifan hubungan sosial, artinya seorang pemimpin harus memiliki emosi yang stabil dan mempunyai keinginan untuk menghargai dan dihargai orang lain.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, sehingga pimpinan akan selalu energik dan menjadi teladan dalam memimpin bawahannya.
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, dalam arti bahwa pemimpin harus menghargai dan memperhatikan keadaan bawahannya, sehingga dapat menjaga kesatuan dan keutuhan.¹⁸

¹⁷ Ibid., 12.

¹⁸ Linda Permata, "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin Penengahan Lampung Selatan" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), 48.

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Pengertian "etos" menyebutkan bahwa ia berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang bermakna watak atau karakter. Maka secara lengkapnya "etos" ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dan dari perkataan "etos" terambil pula perkataan "etika" dan "etis" yang merujuk kepada makna "akhlaq" atau bersifat "akhlaqi", yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Juga dikatakan bahwa "etos" berarti jiwa khas suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk, yakni, etikanya. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Sedangkan kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan setiap orang dengan ikhtiar dan tujuan tertentu. Jadi etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.¹⁹

Berdasarkan hal tersebut maka bekerja adalah suatu upaya yang dilakukan secara sungguh sungguh, dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan aset yang dimilikinya baik berupa pikiran maupun

¹⁹ Rosidah, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam" (Banten, n.d.), 8.

tenaga dalam rangka mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus memakmurkan bumi Allah dan harus menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*). Etos kerja sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Dengan demikian etos kerja dapat dirumuskan sebagai aktivitas yang dilakukan dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah SWT, yang melahirkan hasil pekerjaan yang terbaik dan bermanfaat tidak hanya untuk dirinya tapi juga untuk orang lain.²⁰

Dapat dipahami bahwa etos kerja, *Pertama* adalah sikap seseorang atau yang sangat mendasar tentang kerja, yang merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi nilai-nilai ketuhanan (*illahiyah*). *Kedua*, Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja dan kerja yang dimaksud adalah kerja bermotif yang terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik yang bersifat material maupun non material (*spiritual*).²¹

²⁰ Didi Sunardi, "Etos Kerja Islami," *Jurnal Integrasi Sistem Industri* 1, no. 1 (2014): 84.

²¹ Saifullah, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Sosial Humaniora* 3, no. 1 (2010): 55.

Etos kerja yang berlandaskan islam berarti bekerja dengan menjunjung tinggi dasar dari pemikiran Islam yaitu Alquran dan Hadis sebagai sebuah kepercayaan dan panutan yang tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja. Bekerja diperintahkan kepada setiap muslim. Dalam etos kerja seseorang harus memiliki kesadaran terhadap bahwa suatu pekerjaan memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya di dunia dan akhirat, karena kesadaran itu akan memberikan makna sebenarnya dari tujuan seseorang itu bekerja, karena ada dasarnya, kerja itu bisa menjadi ibadah ketika ia meniatkannya untuk mencari ridha Allah. Firman Allah SWT:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَاشْهَادَةٍ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah: 105).²²*

2. Ciri-ciri Etos Kerja

Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut merupakan beberapa ciri-ciri etos kerja yang berlandaskan islam yaitu:

²² "QS. At-Taubah: 105," n.d.

a. Menghargai Waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus melakukan peregangan dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali padanya.

b. Memiliki Moralitas Yang Luhur

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya berdasarkan pada sikap yang bersih.

c. Memiliki Kejujuran

Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.

d. Memiliki Komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian rupa sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya.

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.²³

e. Al-Mujahadah (kerja keras dan optimal)

Mujahadah adalah yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya.

3. Implementasi Etos Kerja

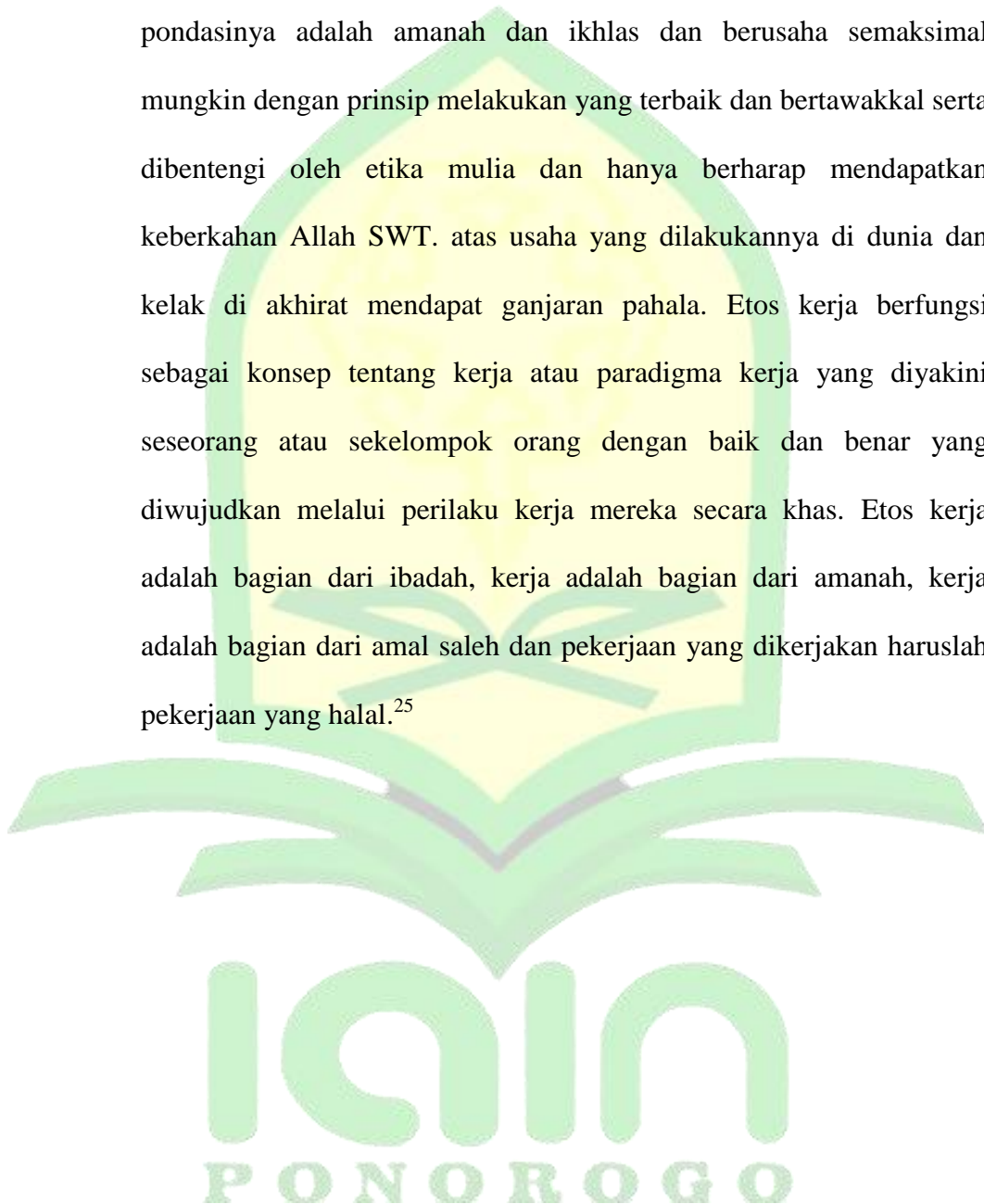
Implementasi etos kerja adalah setiap pribadi mampu dan memiliki etos kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.²⁴ Pada hakikatnya setiap manusia tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga diminta bekerja dengan tekun dan baik yakni dapat menyelesaikannya dengan sempurna. Manusia adalah makhluk pekerja. Dengan bekerja manusia akan mampu memenuhi segala kebutuhannya agar tetap bertahan. Karena itu, bekerja adalah kehidupan. Sebab melalui pekerjaan itulah, sesungguhnya hidup manusia bisa lebih berarti. Manusia harus bekerja dan berusaha sebagai manifestasi kesejatan hidupnya demi menggapai kesuksesan dan kebahagiaan hakiki, baik jasmaniah maupun rohaniah, dunia dan akhirat. Namun bekerja tanpa dilandasi dengan semangat untuk mencapai tujuan tentu saja akan sia-

²³ Abdul Ghofur, *Kepemimpinan Dan Strategi Meningkatkan Etos Kerja* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020), 106–107.

²⁴ Cihwanul Kirom, “Etos Kerja Dalam Islam,” *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018): 65.

sia atau tidak bernilai. Inilah yang biasa dikenal dengan istilah dari etos kerja.

Untuk mencapai ketekunan dalam bekerja, salah satu pondasinya adalah amanah dan ikhlas dan berusaha semaksimal mungkin dengan prinsip melakukan yang terbaik dan bertawakkal serta dibentengi oleh etika mulia dan hanya berharap mendapatkan keberkahan Allah SWT. atas usaha yang dilakukannya di dunia dan kelak di akhirat mendapat ganjaran pahala. Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Etos kerja adalah bagian dari ibadah, kerja adalah bagian dari amanah, kerja adalah bagian dari amal saleh dan pekerjaan yang dikerjakan haruslah pekerjaan yang halal.²⁵



²⁵ Nurul Azizah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja," *Minhaj : Jurnal Ilmu Syariah* 2, no. 2 (2021): 146.

BAB III

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI AMARTA MLILIR

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Amarta

Amarta Mlilir terletak di Durunan Kelurahan Mlilir Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun tepatnya di Jl. Raya No. 40. Adapun tata letaknya adalah:

Sebelah Utara : MI Kresna Mlilir dan Kantor Pos

Sebelah Barat : Apotik Mlilir Indah

Letaknya sangat strategis, karena selain tempat ini berada dipinggir jalan raya dan mempunyai parkir yang luas, toko ini juga berdekatan dengan ATM jadi jika konsumen ingin berbelanja dan mungkin dirasa uang cash buat belanja kurang langsung bisa ambil di ATM, jadi tidak perlu bersusah payah untuk kembali kerumah untuk ambil uang. Selain itu di halaman toko ini juga terdapat pedagang kaki lima mulai dari makanan, minuman, serta berbagai permainan anak-anak.¹

2. Sejarah Berdirinya Amarta Mlilir

Pada mulanya toko Amarta ini didirikan oleh Bapak Dito Hanandiyo pada tahun 2010. Toko ini merupakan cabang kedua, dan pusatnya berada di Ponorogo. Bapak Dito terlahir dari keluarga yang

¹ *Observasi*, 08 Februari 2023.

perekonomiannya bergerak dalam bidang dagang, maka toko ini didirikan karena dilatarbelakangi dari keluarga yang perekonomiannya bergerak dalam bidang dagang terutama konveksi atau fashion. Setelah usaha konveksi tersebut bergerak beberapa tahun, maka Bapak Dito ingin memperlebar sayap dalam perekonomian terutama bergerak bidang dagang atau bisnis yang berbau untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Hal ini dibuktikan dengan wawancara yang diadakan bersama Bapak Dito beliau mengatakan bahwa: "Toko ini saya dirikan dilatarbelakangi dari keluarga yang perekonomiannya bergerak dalam bidang bisnis terutama konveksi. Setelah bergerak beberapa tahun kami ingin memperlebar sayap dalam perekonomian terutama saya ingin bergerak ke dalam bisnis yang berbau untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Saya buka toko ini sejak tahun 2010 toko Amarta Mlilir ini adalah cabang kedua dari toko Amarta Ponorogo, jadi masyarakat sudah mengetahui bahwa toko di sini itu adalah cabang dari sana."²

Toko Amarta memfokuskan penjualannya di bidang busana muslim baik pria maupun wanita, anak-anak mapun dewasa, baju kebaya, perlengkapan baby perlengkapan haji dan umrah, oleh-oleh haji dan juga melayani pemesanan peningset, mahar seperangkat alat sholat maupun mahar uang yang digunakan untuk pernikahan.

² Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

Kemudian menambah penjualannya berupa obat-obatan herbal yang sampai saat ini banyak sekali pelanggan yang datang untuk membeli obat-obatan herbal yang dijual di toko Amarta Mlilir ini.

3. Visi, Misi, dan Tujuan

Visi dari Amarta Mlilir ini adalah:

"Berbelanja Aman, Nyaman, Hemat, dan Lebih Lengkap"

Misi dari Amarta Mlilir adalah:

- a. Meningkatkan kompetensi karyawan
- b. Amanah
- c. Upaya dalam meningkatkan mutu pelayanan
- d. Mengembangkan kualitas perlengkapan toko

Tujuannya adalah:

"Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari"

4. Data Karyawan

Berikut ini merupakan data pegawai dari Amarta Mlilir pada tahun 2022-2023 adalah:³

Tabel 4.1 Data Karyawan Amarta Mlilir

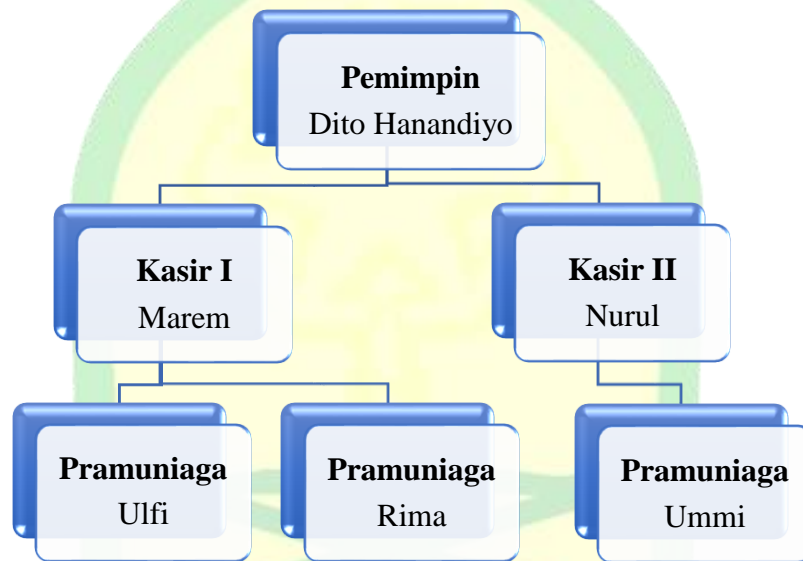
No.	Nama Karyawan	Alamat
1.	Marem	Sukorejo Kradinan Dolopo Madiun
2.	Nurul Dianasari	Purworejo
3.	Ulfiatu Silmi Arifatul Ikhwan	Babadan Ponorogo
4.	Rima Wibia Astuti	Balerejo
5.	Ummi Lathifatul Husniyah	Blaru Mlilir Dolopo Madiun

³ Dokumentasi, 10 Februari 2023.

5. Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan struktur organisasi beserta tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan jabatannya tahun 2022-2023:⁴

Gambar 5.1 Struktur Organisasi Amarta Mlilir



6. Tata Tertib (etos kerja) Karyawan

Berikut ini merupakan tata tertib ataupun etos kerja karyawan yang diterapkan di Amarta Mlilir:

- Masuk kerja pukul 06.30 WIB dengan dispensasi atau keterlambatan selama 15 menit.
- Toko buka pada pukul 07.00 WIB.
- Jika izin tidak masuk kerja, harus bilang kepada pimpinan.
- Sebelum toko dibuka pastikan barang dan semuanya dalam keadaan bersih dan rapi.

⁴ Dokumentasi, 10 Februari 2023.

e. Pelayanan kepada konsumen harus ramah dan cekatan.

B. Data tentang penerapan kepemimpinan yang diterapkan di Amarta Mlilir

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Amarta Mlilir. Dalam penelitian ini penggalian data dilakukan dengan melakukan wawancara ke pemimpin Amarta yaitu Bapak Dito Hanandiyo dan karyawannya. Pada toko Amarta ini bapak Dito Hanandiyo sebagai pimpinan. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Dito Hanandiyo mengenai penerapan kepemimpinan di Amarta Mlilir beliau mengatakan bahwa: "Arti kepemimpinan bagi saya yang sudah pernah saya alami ibarat kata itu seperti anggota tubuh, maka kepemimpinan itu adalah otaknya. Kepemimpinan itu merancang bagaimana untuk mengkoordinir bawahnya atau karyawannya untuk melakukan rancana-rencana ataupun strategi yang sudah ditetapkan."⁵

Bapak Dito Hanandiyo sebagai pimpinan juga memaknai pimpinan yang baik sesuai dengan hasil wawancara dengan beliau yang mengatakan bahwa: "Berusaha berkomunikasi dengan baik dengan karyawan, baik didalam waktu kerja ataupun tidak, terlebih jika diwaktu yang tidak formal, seperti diwaktu jam istirahat."⁶ Selain itu beliau juga memperlakukan karyawannya dengan baik: "Saya itu berprinsip menganggap karyawan itu adalah teman saya sendiri jadi saya dan karyawan itu sering bercanda, jadi sewaktu-waktu jika ada kendala yang

⁵ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

⁶ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

perlu disampaikan maka karyawan itu tidak perlu kaku untuk menyampaikannya kepada saya."⁷ Hal ini juga disampaikan oleh karyawannya yang bernama Nurul Dianasari: "Baik terhadap karyawan. Seperti layaknya teman."⁸

Setelah itu peneliti melakukan penggalian data melalui wawancara tentang kepemimpinan yang diterapkan seperti yang disampaikan oleh Bapak Dito Hanandiyo: "Saling bertukar pikiran saling mengingatkan jika ada kesalahan yang perlu diperbaiki."⁹ Peneliti juga melakukan wawancara terkait kepemimpinan yang diterapkan dengan salah satu karyawannya yang bernama Nurul Dianasari yang mengatakan bahwa: "Sudah cukup baik. Saling berkomunikasi dan apabila ada hal yang perlu untuk disampaikan kepada pimpinan, maka disampaikan."¹⁰

Dari kepemimpinan yang diterapkan beliau juga meminta saran dari keluarga dan karyawannya, seperti yang dikatakan bahwa:

"Untuk meminta saran itu saya meminta saran ke keluarga bagaimana jika saya menjalankan seperti ini setelah itu saya meminta saran kepada karyawan, saya itu lebih sering meminta pendapat ke karyawan karena mereka yang menjalankan pekerjaan ini, mungkin ada beberapa usulan yang harus saya tampung saja, ada yang kita terapkan. Jadi, keputusan itu tetap ada pada pimpinan."¹¹

⁷ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

⁸ Nurul Dianasari, *Wawancara*, 10 Februari 2023.

⁹ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

¹⁰ Nurul Dianasari, *Wawancara*, 10 Februari 2023.

¹¹ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

Sebagai pemimpin juga memberikan kebebasan dalam berpendapat atau saran dari karyawan terlebih untuk kepentingan toko. Hal ini disampaikan oleh Bapak Dito Hanandiyo:

"Mereka malah sering seperti itu, karena karyawan itu adalah orang yang langsung bahkan setiap waktu berhadapan dengan konsumen. Jadi mereka lebih tahu apa yang dibutuhkan konsumen, barang apa yang lebih laku untuk dijual, nah itu karyawan boleh menyampaikan pendapatnya kepada saya selaku pimpinan contohnya pak ternyata barang si A lebih laku di sini, saran saya mungkin stoknya agak ditambah lagi. Bisa jadi, pak barang si B habis, tadi beberapa orang yang mencari. Contohnya seperti itu yang sering diusulkan karyawan kepada saya."¹²

Hal yang sama juga dikatakan oleh karyawannya yaitu Nurul Dianasari: "Sangat di perbolehkan, karena kita juga karyawan yang setiap hari bekerja selain melakukan tugas dan tanggungjawab, karyawan bekerja juga demi kemajuan toko ini, karyawan langsung berinteraksi dengan konsumen, jadi lebih tahu apa yang dibutuhkan konsumen."¹³

Selain itu sebagai pemimpin Bapak Dito Hanandiyo juga memberikan tugas khusus yang mana karyawan juga memerlukan bimbingan khusus, seperti yang disampaikan oleh Bapak Dito Hanandiyo beliau menyampaikan bahwa:

"Tidak bisa dipungkiri karena kan ya juga manusia ada yang melaksanakannya dengan baik dan mungkin ada beberapa tugas khusus itu yang harus bimbingan. Contohnya seperti membersihkan lemari es dan tidak semua orang itu bisa jadi harus ada bimbingan pengarahan serta pengawasannya juga. Jika tugas sehari-hari seperti menjaga toko atau membersihkan ruangan serta mengecek barang-barang itu sudah cukup berjalan baik."¹⁴

¹² Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

¹³ Nurul Dianasari, *Wawancara*, 10 Februari 2023.

¹⁴ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

Hal ini juga disampaikan karyawannya yang bernama Rima Wibia Astuti: "Tentu, karena sudah di beri tugas dan tanggung jawab, berarti sudah diberi kepercayaan dan bisa untuk melakukan tugas tersebut, meskipun juga ada beberapa tugas yang harus perlu bimbingan."¹⁵

Dari kepemimpinan itu terdapat kendala yang dihadapi dan juga menimbulkan keluhan karyawan. Untuk Bapak Dito Hanandiyo menyampaikan bahwa:

"Pasti ada yang sering saya lakukan itu adalah keputusan saya itu tidak tepat sasaran, apapun yang menjadikan keputusan akhir itu pada pemimpin. Contohnya saya ambil barang atau nyetok barang si A, di feeling saya barang A ini bakalan laku, tetapi setelah berjalan beberapa waktu barang si A ini tidak terlalu bergerak atau tidak terlalu laku. Contoh lain saya menginginkan toko ini di desain sesuai apa yang saya mau, meskipun karyawan juga ikut dalam berpartisipasi menyampaikan saran. Saya desain toko ini dengan harapan agar konsumen yang masuk ke sini itu merasa nyaman tetapi kenyataannya tidak seperti itu."¹⁶

Karyawannya yang bernama Nurul Dianasari juga menyampaikan hal yang sama bahwa: "Terkadang iya. Karena meskipun karyawan diperbolehkan untuk menyampaikan saran dan pendapat, tetapi keputusan tetap pada pimpinan, dari itu mungkin kurang sejalan dengan kita sebagai karyawan."¹⁷

Dari kendala itu Bapak Dito Hanandiyo sebagai pimpinan juga mencari solusi atas masalah tersebut seperti yang disampaikan beliau mengatakan bahwa: "Saya beserta karyawan mencari solusi atau jalan keluar untuk masalah yang dihadapi. Seperti desain toko yang kurang

¹⁵ Rima Wibia Astuti, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

¹⁶ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

¹⁷ Nurul Dianasari, *Wawancara*, 10 Februari 2023.

nyaman kita tetap terus-menerus berinovasi mendesain toko agar sesuai dengan keinginan konsumen. Kita mengerti dan mengetahui keinginan konsumen itu dari masukan konsumen sendiri. Jadi kita tahu apa yang harus diperbaiki."¹⁸

Hasil data diatas diperoleh dari proses penggalian data dengan teknik wawancara dengan Bapak Dito Hanandiyo sebagai pemimpin, beserta karyawannya yang bernama Nurul Dianasari dan Rima Wibia Astuti yang memberikan jawaban dari beberapa pertanyaan peneliti terkait rumusan masalah yang kesatu yaitu penerapan kepemimpinan di Amarta Mlilir. Dari hasil wawancara tersebut bahwa kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup baik meskipun masih ada beberapa kendala yang perlu untuk diperbaiki, tetapi pemimpin dan karyawan selalu terhubung agar menyelesaikan permasalahan yang ada.

Selanjutnya peneliti juga melakukan observasi atau pengamatan terkait penerapan kepemimpinan di Amarta Mlilir. Pengamatan disini dimaksudkan untuk lebih memperkuat hasil data wawancara yang diperoleh. Peneliti mengamati bahwa Bapak Dito Hanandiyo sebagai pimpinan juga cekatan dalam memberikan solusi kepada karyawannya, seperti adanya karyawan baru bernama Ummi Lathifatul Husniyah ditempatkan dibagian pramuniaga yang belum terbiasa untuk melayani konsumen, beliau sebagai pimpinan memberikan solusi bagaimana cara melayani konsumen dengan baik dan memberikan masukan jika seorang

¹⁸ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

pramuniaga harus faham dan hafal dimana letak barang dan berapa harganya. Jika sewaktu-waktu ada konsumen yang menanyakan barang yang dibutuhkan dan menanyakan terkait harga, karyawan sebagai pramuniaga langsung bisa responsif dalam menyelesaikan serta menanggapi permasalahan konsumen. Bapak Dito Hanandiyo juga memberikan masukan jika diperlukan maka setiap rak barang ditulis daftar barang, kuantitas, serta harga barang jadi konsumen langsung mengetahuinya.¹⁹

C. Data tentang strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir

Sebagai pemimpin juga harus memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam organisasi atau usaha.²⁰ Seperti yang disampaikan Bapak Dito Hanandiyo: "Sejauh ini karyawan sudah baik dalam menerapkan dan juga mengetahui, dari awal saya mau merekrut karyawan, saya sudah sampaikan apa saja peraturan dan tugas pokoknya."²¹ Hal yang sama juga disampaikan oleh karyawannya yang bernama Ulfiatu Silmi Arifatul Ikhwan yang mengatakan bahwa: "Dengan mengikuti apa yang sudah ditetapkan. Tentu mengetahui karena dari awal kita di rekrut jadi karyawan dari pemimpin telah menyampaikan."²²

¹⁹ *Observasi*, 08 Februari 2023.

²⁰ Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, 114.

²¹ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

²² Ulfiatu Silmi Arifatul Ikhwan, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

Pemimpin juga menyampaikan alasan terkait menerapkan etos kerja tersebut kepada karyawan:

"Karena untuk mendisiplinkan serta menggerakkan nurani hati karyawan itu agar bekerja itu sebagai ibadah bukan hanya sebagai pemenuh kebutuhan saja. Jadi kalau di hati nurani karyawan itu sudah tertanam kerja itu adalah salah satu ibadah maka etos atau peraturan yang ada di toko ini pasti akan dijalankan dengan baik, selain itu jika ada tambahan tugas seperti membersihkan almari es yang mungkin awam bagi karyawan dan meskipun saya tidak memberi reward pasti mereka melakukannya dengan senang hati."²³

Tetapi sebagai manusia juga tidak bisa terlepas dari salah dan khilaf, bukan hal tidak mungkin karyawan juga melanggar etos kerja yang ditetapkan. Hal ini disampaikan salah satu karyawannya yang bernama Marem mengatakan bahwa:

"Terkadang pernah. Seperti terlambat masuk jam kerja, itupun ketidaksengajaan dan jarang sekali. Pada saat itu saya masuk kerja pada jam 06.55 WIB, padahal menurut peraturan paling terlambat pada jam 06.45 WIB, tetapi dari pihak pemimpin masih memaklumi karena saya terlambat juga tidak terlalu lama. Meskipun begitu saya juga wanti-wanti diri karena dari pihak pemimpin hal utama yang diinginkan dari karyawan adalah kedisiplinan waktu."²⁴

Sebagai pemimpin juga harus memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam organisasi atau usaha.²⁵ Strategi yang diterapkan seperti yang dikatakan oleh Bapak Dito Hanandiyo bahwa: "Saya selalu berkomunikasi baik dengan karyawan dan mengingatkan kepada karyawan untuk fokus dalam pekerjaan, serta

²³ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

²⁴ Marem, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

²⁵ Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, 117.

memberikan arahan (transformasional). Disamping itu saya berusaha membangun hubungan baik dan memotivasi karyawan saya demi untuk menjaga kesatuan dan keutuhan kita (kharismatik)."²⁶

Dari strategi yang telah disampaikan beliau menerapkannya dengan cara: "Saya berusaha untuk jarak antara saya dan karyawan itu dekat terutama saya itu melakukan pendekatan itu secara personal dulu jadi kalau hubungan personal kita baik pasti apa yang kita sampaikan itu mudah untuk diterima. Karena pemimpin itu bertugas bagaimana cara menggerakkan karyawan akan pekerjaannya, serta memberikan bimbingan."²⁷ Strategi selanjutnya yang diterapkan: "Berusaha menjadi teladan atau contoh yang baik, seperti saya memperkerjakan karyawan saya beri tugas dan tanggungjawab, saya sebagai pemimpin juga harus menempatkan diri sebagai pemimpin yang semestinya. Jika saya menerapkan etos kerja jam masuk pukul 06.30 WIB saya juga harus berusaha pada jam segitu sudah berada di toko."²⁸ Untuk pendapat karyawan yang bernama Ummi Lathifatul Husniyah tentang strategi yang diterapkan mengatakan: "Sudah baik, karena kita meyakini strategi yang diterapkan juga untuk kepentingan dan kebaikan bersama. Kita sebagai karyawan juga mendukung."²⁹

Dari strategi yang diterapkan, peneliti tergerak ingin menggali data tentang fungsi pemimpin yang nantinya juga sebagai benang merah dari

²⁶ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

²⁷ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

²⁸ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

²⁹ Ummi Lathifatul Husniyah, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

strategi yang diterapkan. Untuk yang pertama yaitu tentang *planning*

Bapak Dito Hanandiyo mengatakan bahwa:

"Membaca season atau musiman. Contohnya dihari spesial seperti hari ibu, masyarakat sini suka belanja buket, jadi kami menyediakan itu, mulai dari alat dan bahan. Contohnya lagi sebentar lagi Ramadhan dan Hari Raya, kebanyakan masyarakat membutuhkan bingkisan, kami juga menyediakan itu mulai dari bahan dan alatnya, kebutuhan sehari-hari itu pasti ada tetapi misalkan roti kaleng, kalau tidak di Hari Raya kan juga sepi peminatnya. Jadi *planning* kita adalah membaca season, apa yang dibutuhkan itu yang kami sediakan."³⁰

Hal ini juga disampaikan karyawannya yang bernama Rima Wibia Astuti: "*Planningnya* yang paling sering adalah sesuai musiman. Jadi musimnya apa dan apa yang dibutuhkan oleh konsumen, itu yang kita rencanakan."³¹

Untuk yang kedua terkait organisasi. Dalam hal ini lebih terfokus tentang waktu kerja karyawan. Seperti yang disampaikan Bapak Dito Hanandiyo: "Saya menerapkan dan membagi kerja karyawan dalam dua shift. Pertama yaitu shift pagi jam 06.30-14.00, yang kedua shift sore jam 14.00-21.00."³² Hal yang sama juga disampaikan oleh Nurul Dianasari bahwa: "Sudah cukup baik. Pemimpin membagi kerja dalam dua shift, setiap shift juga diberi tugas dan kepercayaan masing-masing."³³

Untuk yang ketiga terkait pelaksanaan. Dalam hal ini lebih terfokuskan tentang pembagian kerja karyawan. Seperti yang disampaikan Bapak Dito Hanandiyo:

³⁰ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

³¹ Rima Wibia Astuti, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

³² Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

³³ Nurul Dianasari, *Wawancara*, 10 Februari 2023.

"Untuk pagi hari kita fokus ke minimart, untuk sore kita mulai menata fashion seperti baju taqwa, songkok, sarung, dll. Tetapi ada konsumen yang datang pagi ingin membeli baju ya tetap kita layani, tetapi tidak stand by disitu hanya disaat konsumen membutuhkan. Beda lagi kalau sore, ada yang saya bagi di fashion dan juga minimart nya. Untuk kasirnya saya bagi jadi dua shift juga, jadi setiap shift ada yang bertanggung jawab terutama dibagian kasir."³⁴

Hal ini juga disampaikan oleh Nurul Dianasari: "Pada shift pagi kita diarahkan ke toko, pada shift sore diarahkan ke toko dan fashion karena konsumen berbelanja fashion kebanyakan pada sore hari."³⁵ Selain dari tugas pokok, karyawan juga diberikan tugas tambahan yang mengharuskan pemimpin untuk turun tangan langsung atau memberikan bimbingan karena tugas tersebut masih belum dikuasai oleh karyawan seperti yang disampaikan oleh Rima Wibia Astuti yang mengatakan bahwa: "Pernah. Karena pemimpin kita terkadang memberikan arahan pekerjaan khusus yang harus dilakukan."³⁶ Selanjutnya jika belum memahami tugas tambahan yang diberikan maka langsung bertanya kepada pemimpin seperti: "Dengan bertanya kembali dan meminta menjelaskan maksud dari tugas dan tanggung jawab yang di berikan tersebut."³⁷

Untuk yang terakhir yaitu tentang pengawasan yang diterapkan. Dalam hal ini pemimpin juga mempunyai tanggungjawab terkait melihat

³⁴ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

³⁵ Nurul Dianasari, *Wawancara*, 10 Februari 2023.

³⁶ Rima Wibia Astuti, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

³⁷ Rima Wibia Astuti, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggungjawab. Bapak Dito

Hanandiyo mengatakan bahwa:

"Jika saya berada ditoko berarti saya bisa mengawasi secara langsung. Tetapi jika saya berada diluar, tetap saya kasih bimbingan kita saling menjaga kita saling mengawasi. Pernah suatu kejadian pengalaman saya, ada karyawan yang mengadu kepada saya misalkan si A tadi ambil barang dan begini-begini, tetapi tidak ada bukti untuk menguatkan itu, sehingga saya memasang CCTV. Sebenarnya pengawasan itu dari kita sendiri, CCTV ini tidak bisa dijadikan patokan mengatasi untuk tidak adanya pengambilan barang, tetapi CCTV ini hanya untuk membantu untuk mengantisipasi dan meminimalisir serta mengungkap kebenaran, jadi ketika saya panggil, saya ada bukti begitu."³⁸

Hal yang serupa juga disampaikan oleh karyawan yang bernama Ummi Lathifatul Husniyah mengatakan: "Dari pihak pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawan. Tetapi kita juga ada CCTV yang membantu juga."³⁹

Dari yang telah disampaikan oleh informan yaitu pemimpin serta karyawan Amarta Mlilir yang menyediakan buket pada hari spesial, untuk sampai ditangan konsumen, Amarta ini juga menerapkan delivery order dengan jasa kirim pada jam 11.00 WIB, 14.30 WIB, 17.00 WIB, dan 20.00 WIB. Dengan ketentuan jika konsumen berbelanja minimal Rp.50.000 maka ongkos kirim ditiadakan, dan jika kurang dari Rp. 50.000 maka ongkos kirimnya Rp.1000.⁴⁰

³⁸ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

³⁹ Ummi Lathifatul Husniyah, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

⁴⁰ *Dokumentasi*, 16 Februari 2023.

D. Data tentang dampak kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Milir

Dari penerapan kepemimpinan serta strategi yang dijalankan menimbulkan pengaruh kepada karyawan. Pemimpin Amarta Bapak Dito Hanandiyo mengatakan bahwa: "Sejauh ini berpengaruh baik, ya meskipun ada beberapa karyawan yang perlu bimbingan lagi terutama terkait pekerjaan yang telah ditugaskan."⁴¹ Hal ini juga sejalan dengan pendapat karyawannya Nurul Dianasari yang mengatakan: "Berpengaruh baik. Lebih disiplin dalam bekerja, serta berusaha menjalankan tugas serta tanggungjawab dari pemimpin, baik tugas pokok ataupun tugas tambahan seperti membuat buket."⁴² Dalam kedisiplinan karyawan Bapak Dito Hanandiyo mengatakan bahwa:

"Jika ditanya tentang kedisiplinan karyawan selama saya menjalankan kepemimpinan ini ada yang disiplin ada yang tidak disiplin, tetapi banyak yang disiplinnya. Contohnya seperti masuk jam kerja masuk kerja di sini jam 06.30 saya sudah memberikan keringanan 15 menit untuk terlambat, jadi terlambat masuk kerja maksimal itu jam 06.45 WIB. Ada karyawan yang baru masuk jam 08.00 WIB, tetapi sudah saya berhentikan. Dari situlah karyawan lain mulai berfikir kalau saya tidak bisa mentoleransi keterlambatan yang terlalu lama."⁴³

Hal kedisiplinan juga disampaikan salah satu karyawan yang bernama Nurul Dianasari yang mengatakan: "Jika kedisiplinan saya

⁴¹ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

⁴² Nurul Dianasari, *Wawancara*, 10 Februari 2023.

⁴³ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

berusaha mengikuti arahan dari pimpinan dan menjalankan peraturan disini."⁴⁴

Selain itu juga berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Dari pemimpin Amarta Bapak Dito Hanandiyo mengatakan: "Seperti yang saya jelaskan tadi, setelah saya memberhentikan beberapa karyawan terkait kedisiplinan, dari itu karyawan yang lain mulai mikir sendiri, bahwa mereka memang diharuskan untuk mematuhi etos kerja disini, apalagi terkait kedisiplinan seperti jam masuk kerja."⁴⁵ Hal ini juga dikatakan oleh karyawannya yang bernama Rima Wibia Astuti yang pernah mengalami hilangnya semangat kerja, tetapi berusaha bangkit dan semangat lagi.

Rima Wibia Astuti mengatakan bahwa:

"Pernah mengalami hilangnya semangat kerja karena namanya kerja juga capek, meskipun dari pemimpin orangnya sangat suppel atau mudah bergaul, tetapi jika mengabaikan etos kerja sangat jarang, karena kita juga bekerja dan di gaji jadi sudah tanggungjawab kita sebagai karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada disini. Apalagi dulu dari pihak pimpinan juga pernah memberhentikan karyawan karena keterlambatan terkait masuk kerja dan karyawan yang seperti itu melakukannya juga sering. Dari situ saya pribadi sebagai karyawan juga menyadari kedisiplinan dan mematuhi etos kerja adalah suatu hal yang penting."⁴⁶

Tidak dipungkiri juga terdapatnya komplainan dari konsumen, tetapi pemimpin dan karyawan berusaha menjelaskan kepada konsumen dan memperbaikinya. Dari pemimpin mengatakan: "Berusaha untuk menjadi lebih baik kedepannya. Jika ada komplainan dari konsumen

⁴⁴ Nurul Dianasari, *Wawancara*, 10 Februari 2023.

⁴⁵ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

⁴⁶ Rima Wibia Astuti, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

tentang pelayanan, maka saya beri bimbingan kepada karyawan. Jika komplainnya tentang desain toko, ya saya berusaha mencari solusi dengan karyawan saya bagaimana desain toko ini nyaman sesuai dengan harapan konsumen."⁴⁷ Komplainan dari konsumen disampaikan oleh Rima Wibia Astuti yang mengatakan: "Ada seperti dari segi pelayanan yang kurang ramah dan cekatan, serta desain toko ini yang perlu adanya perbaikan agar konsumen lebih nyaman dan mudah untuk mencari barang."⁴⁸

Selanjutnya untuk mengatasi komplainan dari konsumen karyawan Ulfiatu Silmi Arifatul Ikhwan sebagai pramuniaga mengatakan: "Dengan mendengarkan pendapat konsumen apa yang merasa kurang. Setelah itu kita beri penjelasan akan memperbaiki dan menyampaikan kepada pemimpin."⁴⁹ Dalam hal ini tentunya juga berpengaruh terhadap omset penjualannya. Seperti yang disampaikan Bapak Dito Hanandiyo:

"Kalau saya meyakini rezeki itu tidak akan tertukar. Sebenarnya saya memaknai hidup itu hanya menunggu sholat, disamping itu ada ibadah lain seperti bekerja, jika kerjanya karyawan baik maka yang untung ya dia sendiri karena kerja juga termasuk ibadah, meskipun saya tidak pernah kasih reward. Jika ditanya tentang omset ya pasti berpengaruh. Karena dari jam masuk kerja yang terlambat dan kebetulan ada konsumen yang ingin berbelanja, dibenak konsumen pasti mengatakan ini karyawannya saja baru datang, dari situ menimbulkan gejolak hati konsumen yang jadi ragu untuk berbelanja pagi sekitar jam 07.00 WIB padahal kita jam segitu sudah buka."⁵⁰

⁴⁷ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

⁴⁸ Rima Wibia Astuti, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

⁴⁹ Ulfiatu Silmi Arifatul Ikhwan, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

⁵⁰ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

Beliau juga memberikan sanksi jika ada karyawan yang mengabaikan dan lalai akan tugas dan tanggungjawabnya seperti hasil wawancara dengan Bapak Dito Hanandiyo mengatakan:

"Yang pertama itu saya beri bimbingan dulu. Jika berlarut-larut seperti itu aja ya mohon maaf saya berhentikan. Saya itu sudah memberhentikan untuk karyawan yang suka dan sering ambil barang itu udah 1 orang, dan kedisiplinannya kurang serta banyak konsumen yang komplain itu udah 2 orang. Karena begini, ketika saya menerima dan memperkerjakan karyawan, itu layaknya kucing dalam karung, kita tidak tahu karakternya bagaimana, kepribadiannya bagaimana."⁵¹

Dari paparan diatas tentunya baik dari pemimpin dan karyawan juga mempunyai harapan untuk kedepannya. Untuk dari Bapak Dito Hanandiyo mengatakan:

"Yang masih ada dibenak dan saya belum menemukan caranya adalah bagaimana caranya agar karyawan saya ini bekerja selain memenuhi kebutuhan juga harus dilandasi rasa ikhlas dan mengubah cara pikir karyawan agar mereka mempunyai rasa kepemilikan atas toko ini. Kalau kita sudah mempunyai rasa ikhlas dan rasa kepemilikan, pastikan ada timbul rasa untuk menjaga dan menjadikan toko ini lebih baik."⁵²

Untuk karyawan yang bernama Marem komitmen dia bekerja adalah sebagai pemenuh kebutuhan: "Untuk mendapatkan uang dan untuk memenuhi kebutuhan." Sekaligus dia juga menyampaikan harapan untuk kedepannya: "Semoga tetap menjaga amanah dan lebih maju lagi usahanya dan di lapangan rezeki nya, baik untuk toko, pemimpin, dan karyawan."⁵³

⁵¹ Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

⁵² Dito Hanandiyo, *Wawancara*, 09 Februari 2023.

⁵³ Marem, *Wawancara*, 11 Februari 2023.

Dari paparan data diatas menghasilkan bahwa dalam setiap keputusan pasti terdapat sebab dan akibat. Dari kepemimpinan dan strategi yang diterapkan di Amarta Mlilir dari pihak pemimpin juga menimbulkan pengaruh terhadap karyawan terhadap hal kedisiplinan dan melakukan tugas serta tanggungjawabnya.



BAB IV

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI AMARTA MLILIR

A. Analisis tentang penerapan kepemimpinan yang diterapkan di Amarta Mlilir

Pada bab sebelumnya peneliti telah memaparkan data tentang penerapan kepemimpinan yang diterapkan di Amarta Mlilir. Pada bab ini peneliti akan menganalisa tentang penerapan kepemimpinan yang diterapkan di Amarta Mlilir. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.¹ Dalam pengertian lain kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama karyawannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif. Jika seorang pemimpin mampu mengaplikasikan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para karyawan pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Dari data yang dihasilkan pemimpin Amarta Mlilir juga berperan dalam penentu kebijakan, dimana beliau mengartikan arti kepemimpinan itu jika anggota tubuh maka pemimpin itu adalah otaknya yang mana sebagai penggerak dan penentu segala kebijakan. Pemimpin juga sebagai

¹ Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, 15–16.

pengambilan keputusan, dimana untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, selanjutnya terjadilah keputusan yang akan diambil. Pemimpin Amarta Mlilir dalam pengambilan keputusan juga meminta pendapat serta saran kepada keluarga terutama pada karyawannya, karena karyawan dalam sebuah usaha, memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap maju dan mundurnya sebuah usaha.

Pemimpin merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.² Pemimpin yang sanggup atas kepemimpinannya sehingga menyebabkan pemimpin memiliki pengaruh terhadap yang dipimpinya. Disamping itu juga harus membangun hubungan yang baik lewat komunikasi dengan karyawan. Memiliki kemampuan interpersonal yang baik (*Good interpersonal skills*), yaitu mampu berkomunikasi dengan baik tanpa menggunakan cara-cara yang negatif atau pemaksaan kehendak.³ Seperti yang disampaikan oleh Bapak Dito Hanandiyo beliau menganggap karyawannya seperti teman, sehingga komunikasinya lebih fleksibel sehingga jika ada suatu hal yang perlu untuk disampaikan kepada pemimpin, karyawan tidak kaku dalam menyampaikan.

Dari komunikasi tersebut dapat menjalin hubungan dan jarak antara pimpinan karyawan sangat dekat. Seorang pemimpin yang berkomunikasi

² Sirajuddin, "Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan," 44.

³ Haryono, *Intisari Teori Kepemimpinan*, 25–26.

dengan seefektif mungkin akan tetap menjadi dirinya sendiri. Pemimpin tersebut akan berkomunikasi secara jujur apa adanya, setiap kata yang diucapkan memang fakta tanpa dibuat-buat. Kalimat yang diucapkan juga tidak mengikuti perkataan orang lain, melainkan benar-benar berdasarkan pemikiran yang dirinya miliki. Dengan kata lain, tidak ada unsur paksaan dari pihak lain terkait pendapat yang disampaikan atau pemimpin sekedar ikut-ikutan untuk menyamakan pendapat dengan orang lain. Perlu diingat bahwa komunikator yang baik adalah orang-orang yang juga menjadi pendengar yang baik. Ketika kita mendengarkan orang lain dengan baik dan seksama, maka kita akan mendapatkan pemahaman yang lebih jelas terkait pandangan, pendapat dan wawasan yang dimiliki oleh orang lain.

Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil, dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada karyawannya. Pemimpin harus memberikan kebebasan dalam berfikir tentang segala sesuatu yang ada di kelilingnya. Pemimpin harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengeluarkan pendapat, pikirannya, dan mengemukakannya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Selain itu kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang jalan Allah SWT.⁴

Sebagai seorang pemimpin diharuskan memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut. Selain itu juga diharuskan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Dengan penerapan kepemimpinan yang dijalankan di Amarta Mlilir, ternyata didalam kepemimpinan beliau juga mengalami beberapa kendala atau masalah. Telah dipaparkan pada hasil wawancara terdapat suatu keputusan dari pimpinan yang tidak sasaran seperti mendesain toko. Dengan harapan pimpinan ingin mengubah tata letak barang yang berhubungan di toko dan mendesain toko dengan sebaik mungkin agar konsumen nyaman dan mudah untuk mencari barang yang dibutuhkan, tetapi pada kenyataannya bahwa terdapat komplainan dari konsumen.

Dari permasalahan tersebut pemimpin juga sebagai alat penyelesaian sengketa yang didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi dan meredam konflik melalui usaha pencapaian konsensus dari pendapat-pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan. Sebagai seorang pemimpin

⁴ Syukur, *Kriteria Pemimpin Teladan Dalam Islam (Analisis Kritis Terhadap Ayat-Ayat Al-Qur'an Dan Hadits-Hadits Nabi SAW)*, 15–16.

diharuskan memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut. Selain itu juga diharuskan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Dalam hal ini pemimpin dan karyawan berusaha memperbaiki kekurangan yang disampaikan oleh konsumen dan berinovasi agar permasalahan yang ada dapat terselesaikan dengan baik.

Analisa diatas merupakan penerapan kepemimpinan dari hasil wawancara yang dilakukan. Selanjutnya peneliti juga melakukan observasi yang tujuannya sebagai penguat dari hasil wawancara. Peneliti mengamati bahwa Bapak Dito Hanandiyo sebagai pimpinan juga cekatan dalam memberikan solusi kepada karyawannya, seperti adanya karyawan baru bernama Ummi Lathifatul Husniyah ditempatkan dibagian pramuniaga yang belum terbiasa untuk melayani konsumen, beliau sebagai pimpinan memberikan solusi bagaimana cara melayani konsumen dengan baik dan memberikan masukan jika seorang pramuniaga harus faham dan hafal dimana letak barang dan berapa harganya. Jika sewaktu-waktu ada konsumen yang menanyakan barang yang dibutuhkan dan menanyakan terkait harga, karyawan sebagai pramuniaga langsung bisa responsif dalam menyelesaikan serta menanggapi permasalahan konsumen.⁵

⁵ Purwangono, *Buku Ajar Kepemimpinan*, 9.

B. Analisis tentang strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir

Pemimpin juga harus memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam organisasi atau usaha, mengimplementasikan strategi dengan kepemimpinan yang efektif, dan membuat karyawan memahami tujuan serta tantangan yang akan dihadapi.⁶ Strategi kepemimpinan yang diterapkan di Amarta Mlilir adalah strategi transformasional dan strategi kharismatik. Dimana strategi transformasional ini membuat karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri, memegang tanggung jawab, dan mengidentifikasi tujuan. Pemimpin juga memiliki sifat konsisten, menciptakan peluang bagi orang lain, menunjukkan kepedulian, dan ketrampilan komunikasi yang baik dengan orang lain. Teori kepemimpinan transformasional menegaskan bahwa orang termotivasi oleh tugas yang harus mereka lakukan. Mereka yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional menekankan kerja sama dan tindakan kolektif, dan individu ada dalam konteks organisasi atau komunitas daripada dalam persaingan satu sama lain. Telah disarankan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional lebih efektif daripada yang lain dalam menciptakan perubahan dalam suatu organisasi.⁷

Strategi yang diterapkan yaitu strategi kepemimpinan transformasional terlihat bahwa pimpinan melakukan pendekatan kepada karyawan, dikarenakan dapat dinilai bahwa jika hubungan pendekatan

⁶ Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, 114.

⁷ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, 50.

dengan jalan komunikasi dengan baik maka jika terjadi suatu hal yang perlu untuk disampaikan dan didiskusikan akan diterima dengan baik dan mudah. Pemimpin yang berpengaruh adalah pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik itu personal maupun saat berbicara di depan publik. Para pemimpin perlu mendorong dan menciptakan komunikasi yang terbuka, agar bawahan tidak segan-segan dan mempercayai pemimpin untuk menerima pesan apa saja yang disampaikan. Komunikasi yang terbuka adalah komunikasi yang memungkinkan semua anggota memiliki, memahami, dan menerima semua informasi yang terdapat di dalam seluruh bagian organisasi. Informasi mengalir tanpa adanya batasan, dan bersifat transparan. Dalam hal ini, komunikasi merupakan jembatan yang menghubungkan antara para anggota/staf dalam organisasi dengan pemimpin. Tidak hanya itu, komunikasi juga merupakan sarana untuk mempertahankan kinerja seluruh komponen dari proses kepemimpinan tersebut. Oleh sebab itu jika pemimpin ingin berhasil dalam menjalankan tugas, maka kunci pertama yang harus dikuasai adalah kemampuan berkomunikasi. Pemimpin harus mampu membangun komunikasi efektif.⁸

Selanjutnya pimpinan Amarta Mlilir juga menerapkan strategi kepemimpinan kharismatik. Pemimpin jenis ini memiliki daya tarik atau pesona untuk membujuk orang lain. Pemimpin karismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Pemimpin yang

⁸ M. Sobry Sutikno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*, ed. Prosmala Hadisaputra (Mataram: Holistica Lombok e-mail;, 2018), 101.

memiliki kharisma memiliki pengaruh yang dalam. Selain dari strategi kepemimpinan juga harus dibarengi sikap dan sifat yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan.⁹ Terlihat bahwa pimpinan Amarta Mlilir menerapkan etos kerja karyawan untuk masuk kerja pada jam 06.30 WIB dan diberi keringanan atau dispensasi selama 15 menit. Dari itu pemimpin Amarta Bapak Dito Hanandiyo juga masuk jam kerja pada 06.30 WIB. Untuk lebih dari jam yang ditetapkan maka akan diberi peringatan serta bimbingan. Karena kepemimpinan merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT nantinya.¹⁰ Dari strategi kepemimpinan diatas, karyawan juga mendukung penuh karena karyawan juga meyakini bahwa strategi yang diterapkan juga untuk kepentingan bersama dan juga dapat meningkatkan etos kerja.

Selain dari strategi kepemimpinan yang diterapkan, pimpinan juga mempunyai fungsi pokok dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pimpinan. Peneliti tergerak ingin menggali data tentang fungsi pemimpin karena nantinya juga sebagai benang merah dari strategi yang diterapkan Adapun fungsi itu dikenal dengan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Untuk yang pertama adalah *planning* yaitu mencakup kegiatan menentukan visi, misi, tujuan dan cara untuk mencapai tujuan. Sesuai dengan tujuan yang ada di Amarta Mlilir ini adalah untuk memenuhi segala kebutuhan sehari-hari, sehingga *planning* dalam Amarta ini adalah

⁹ Permata, "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin Penengahan Lampung Selatan," 48.

¹⁰ Syukur, *Kriteria Pemimpin Teladan Dalam Islam (Analisis Kritis Terhadap Ayat-Ayat Al-Qur'an Dan Hadits-Hadits Nabi SAW)*, 16.

planning atau rencana musiman. Dimana Amarta Mlilir memenuhi apa yang dibutuhkan masyarakat. Misalnya jika dihari spesial hari ibu Amarta Mlilir juga menyediakan buket, mulai dari bahan dan alatnya semua sudah tersedia. Untuk pembuatan buket juga membutuhkan waktu pelatihan bagi karyawan, sehingga jam dan tugas dari karyawan juga bertambah.

Untuk fungsi yang kedua yaitu *organizing* atau pengorganisasian. Fungsi ini merupakan suatu proses penetapan struktur peran yang dibutuhkan untuk memasukkan orang-orang ke dalam sebuah organisasi. Sehingga dengan demikian, secara lebih teknis fungsi *organizing* merupakan suatu proses dimana fungsi-fungsi oprasional, manusia, dan fasilitas terkoordinasikan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi *organizing* merupakan penetapan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, perancangan dan pengembangan kelompok kerja, penugasan tanggungjawab tertentu, serta pendelegasian wewenang dari atasan terhadap sumber daya manusia yang ada dibawahnya.¹¹ Dimana pimpinan mempunyai 5 karyawan yang kerjanya dibagi dalam dua shift yaitu shift pagi dari jam 06.30-14.00 WIB, dan untuk shift sore pada jam 14.00-21.00 WIB. Disetiap shift pemimpin juga mempunyai orang kepercayaan.

Untuk fungsi yang ketiga yaitu *actuating* yaitu fungsi yang berhubungan dengan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau

¹¹ Rohman, *Dasar-Dasar Manajemen*, 23–24.

bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien, agar terwujudnya tujuan dari perusahaan atau sebuah usaha.¹² Untuk shift pagi lebih fokus di toko Amarta, untuk shift sore mulai fokus kepada keduanya yaitu Amarta dan fashion. Karena untuk fashion konsumen lebih banyak membutuhkannya pada sore hari. Tetapi meskipun begitu tidak menutup kemungkinan jika pada shift pagi ada konsumen yang membutuhkan fashion seperti sarung, mereka tetap akan melayani konsumen jika membutuhkan itu tetapi hanya dibuka dan dilayani jika ada konsumen yang membutuhkan. Beda lagi pada shift sore karyawan diharuskan selain menjalankan tugas di Amarta Mlilir ini juga diberikan tugas dan tanggungjawab untuk mengelola fashion. Selain dari tugas pokok, karyawan juga diberikan tugas tambahan seperti membersihkan almari es yang membutuhkan adanya bimbingan khusus dari pemimpin.

Untuk fungsi yang terakhir yaitu *controlling* atau pengawasan. Dimana proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan bisa berjalan sesuai target yang diharapkan. Pengawasan merupakan tindakan seorang pimpinan untuk menilai dan mengendalikan jalan suatu kegiatan yang mengarah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.¹³ Mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

¹² Siregar, *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*, 34.

¹³ *Ibid.*, 42.

Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.¹⁴

Didalam pengawasannya Bapak Dito Hanandiyo mempercayakan kepada karyawannya, hal yang serupa demikian juga disampaikan oleh karyawannya. Suatu kejadian ada yang melaporkan kepada Bapak Dito bahwa ada karyawan yang mengambil barang dan ada juga karyawan yang datangnya sangat terlambat. Tetapi untuk membuktikannya tidak bisa hanya dari perkataan, tetapi juga harus disertakan bukti, maka dari itu dipasanglah CCTV. Dalam hal ini pengawasan juga dilakukan dari jarak jauh, orang yang mengendalikan tidak di tempat, pengendalian dilakukan berdasarkan laporan yang diterima.¹⁵ Dengan adanya CCTV ini Bapak Dito Hanandiyo menyadari tidak bisa memberhentikan seseorang untuk bertindak yang tidak seharusnya, tetapi fungsi dari adanya CCTV ini sebagai bukti jika ada laporan dari karyawan tentang cara dan perilaku sesama karyawan yang tidak baik, maka Bapak Dito mempunyai bukti berupa data yang ada di CCTV.

Dari uraian fungsi pemimpin diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin bukan hanya bertugas untuk memimpin usahanya melainkan juga bagaimana pemimpin menempatkan diri untuk meningkatkan etos kerja agar terimplementasi dari kinerja karyawan, pemberian daya gerak atau motivasi untuk menimbulkan kegairahan karyawan dalam bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dari seluruh proses pekerjaan

¹⁴ Sutikno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*, 13.

¹⁵ Siregar, *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*, 46.

karyawan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Semangat kerja juga dapat timbul dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan.

Semangat kerja karyawan yang dari dalam diri merupakan sifat positif yang dimiliki sehingga mendorong kinerja dengan baik dan akan mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan secara baik. Sedangkan semangat kerja dari luar diri karyawan ditumbuhkan dari lingkungan kerjanya, meliputi materi maupun non-materi dan teman dalam bekerja yang mempengaruhi hal positif dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dan meningkatkan semangat kerja pada pekerja yang lainnya untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya. Bertanggung jawab dan peranan seorang pemimpin di dalam mengelola mulai dari membangun visi, membangun team, bagaimana cara pengalokasian penugasan, pengembangan manusia dan bagaimana menggerakkan dan memotivasi karyawan.¹⁶

Dari yang telah disampaikan oleh informan yaitu pemimpin Amarta Bapak Dito Hanandiyo beserta karyawannya yang menyediakan buket pada hari spesial, untuk sampai ditangan konsumen, Amarta ini juga menerapkan delivery order dengan jasa kirim pada jam 11.00 WIB, 14.30 WIB, 17.00 WIB, dan 20.00 WIB. Delivery order ini tidak semata-mata hanya untuk pengiriman buket saja, tetapi juga melayani konsumen yang ingin berbelanja kebutuhan sehari-hari di Amarta Mlilir secara online,

¹⁶ Kurniawan and Budhi, *Smart Leadership, Being A Leader*, 5.

bahkan menerapkan delivery order ini sejak tahun 2017. Dengan ketentuan atau syarat jika konsumen berbelanja minimal Rp.50.000 maka ongkos kirim Rp. 0 atau ditiadakan, dan jika belanja kurang dari Rp. 50.000 maka ongkos kirimnya senilai Rp.1000.

C. Analisis tentang dampak kepemimpinan dalam peningkatan etos kerja karyawan di Amarta Milir

Kepemimpinan dapat dipergunakan oleh setiap orang dalam segala situasi. Kepemimpinan dapat digunakan oleh setiap orang dalam segala tingkatan dalam setiap organisasi. Hal ini berarti setiap pimpinan unit dalam organisasi atau lembaga mulai dari pimpinan tertinggi sampai dengan pimpinan unit terendah diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi para bawahannya. Dalam menjalankan kepemimpinan tentunya terjadi pengaruh atau akibat. Dalam setiap keputusan yang diambil oleh seorang pimpinan biasanya mempunyai dampak tersendiri. Berhasil tidaknya suatu usaha salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin, bahkan maju mundurnya suatu usaha sering di identik dengan perilaku kepemimpinan.¹⁷ Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan usaha yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting.

Kepemimpinan dalam Islam adalah perilaku interaktif yang mampu mempengaruhi individu-individu untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka memberikan arahan petunjuk yang lebih baik dalam mencapai

¹⁷ Handry Sudiartha Athar, "Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 5, no. 2 (2020): 12.

tujuan yang telah ditetapkan, mengembangkan, memegang teguh, dan menjaga kepercayaan yang dipercayakan kepadanya. Begitu juga dengan kepemimpinan seorang pengusaha Amarta Mlilir yaitu Bapak Dito Hanandiyo sebagai pemimpin harus mampu untuk meningkatkan peran strategis dan teknis dalam meningkatkan kualitas usaha yang di pimpinnya. Kepemimpinan seorang pengusaha sebagai satu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain ada hubungan dengan karyawan agar suatu visi, misi, dan tujuan tercapai.¹⁸

Dari data yang dihasilkan melalui proses wawancara dengan Bapak Dito Hanandiyo dan beberapa karyawannya yang ada di Amarta Mlilir tentang pengaruh kepemimpinan yang diterapkan maka berdampak baik bagi karyawan yang dalam hal ini karyawan juga semakin disiplin, mengerti tugas dan tanggungjawab, serta dalam etos bekerja. Peningkatan kedisiplinan dengan selalu memberikan contoh yang baik, salah satu indikator penting dalam seseorang pemimpin yakni meningkat etos kerja, karena ketika dorongan etos kerja sudah tertanam menjadi prinsip bagi karyawan maka akan tercermin dari sikap kedisiplinan pada karyawan, pengarahan yang diberikan menjadi lebih bersemangat dengan tugas sesuai dengan kewajiban karyawan masing-masing dan pekerjaan.

Keteladanan dari seorang pemimpin merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya. Memberi contoh yang baik seperti masuk jam kerja

¹⁸ Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, 2015), 6.

pada pukul 06.30 WIB, beliau juga masuk pada waktu itu yang selalu menjadi contoh yang baik bagi karyawannya akan menjadi salah satu modal utama bagi terlaksananya suatu tujuan. Dampak positif yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.¹⁹ Terlihat bahwa suatu ketika ada karyawan yang sangat terlambat untuk masuk jam kerja, dari pihak pimpinan juga memberhentikan karyawan yang seperti itu. Hasilnya juga berdampak baik bagi karyawan yang lain, jika pimpinan tidak bisa mentoleransi keterlambatan masuk kerja yang dalam rentang waktu cukup lama dari dispensasi yang telah ditetapkan apalagi dilakukan secara berulang kali. Karyawan Nurul Dianasari juga sependapat dengan hal itu, karena menyadari bahwa sebagai karyawan diharuskan untuk mematuhi peraturan apalagi etos kerja yang telah ditetapkan. Namun tidak dipungkiri juga Nurul Dianasari pernah terlambat masuk kerja, tetapi dia terlambat masuk kerja tidak begitu lama dari dispensasi yang ditetapkan. Dampak dari kepemimpinan tersebut:

1. Menghargai Waktu

Dalam ini karyawan lebih menghargai waktu jam kerja seperti yang terlihat karyawan lebih disiplin dalam masuk jam kerja yang telah ditetapkan yaitu pada pukul 06.30 WIB dengan dispensasasi keterlambatan 15 menit.

¹⁹ Bernhard Tewel, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017), 145.

2. Memiliki Moralitas Yang Luhur

Nilai moralitas disini berkaitan dengan keikhlasan dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan juga senang dalam menjalankan tugas tambahan dari pemimpin seperti membersihkan lemari es.

3. Memiliki Kejujuran

Dalam hal ini karyawan juga harus memiliki sikap yang jujur. Berdasarkan data yang ada kejujuran karyawan terlihat dari individu bahwa ada karyawan yang jujur dan ada yang tidak jujur. Karyawan yang tidak jujur seperti adanya mengambil barang, dan karyawan yang jujur seperti melaporkan kepada pemimpin jika ada sesama karyawan yang bertindak diluar batas seperti mengambil barang.

4. Memiliki Komitmen

Komitmen disini diartikan bahwa seberapa besar keterikatan karyawan terkait tugas tanggungjawabnya. Dalam hal ini karyawan sudah menegerti akan tugas dan tanggungjawab yang diberikan bahkan sejak awal akan bekerja disaat melakukan proses interview sebelum diterima kerja.

5. Al-Mujahadah (kerja keras dan optimal)

Mujahadah adalah energi positif untuk membangkitkan nilai spiritualitas dalam diri seperti kesabaran dan ketulusan. Dalam hal ini karyawan juga sabar dan tulus dalam melayani konsumen bahkan menerima dengan baik kritik dan saran dari konsumen.

Karyawan juga manusia yang mempunyai sifat jenuh dan capek yang akan berakibat kepada hilangnya semangat kerja. Hal ini disampaikan oleh karyawan yang bernama Rima Wibia Astuti yang pernah mengalami hilangnya semangat kerja, meskipun dari pihak pemimpin juga sering sekali mengajak ngobrol untuk menghilangkan rasa bosan karyawan. Tetapi meskipun begitu dia juga jarang sekali untuk mengabaikan tugas dan tanggungjawabnya, karena dia juga sadar disini dia bekerja dan di gaji, sudah sepatutnya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan memenuhi tugas tang tanggungjawabnya. Apalagi dulu dari pihak pimpinan juga memberhentikan karyawan dengan salah satunya adalah terkait kedisiplinan kerja. Dari peristiwa itu Rima Wibia Astuti menyadari pentingnya menjaga kedisiplinan dalam bekerja.

Dalam hal karyawan hilangnya semangat kerja yang meskipun itu sifat manusiawi,²⁰ tidak menutup kemungkinan juga adanya komplainan negatif dan positif dari konsumen. Untuk komplainan negatif ini terkait pelayanan yang diberikan. Untuk komplainan yang positif ini terkait masukan yang bersifat membangun seperti desain toko. Dari pimpinan dan karyawan mendesain toko dengan harapan dapat membuat nyaman konsumen dalam mencari barang dan berbelanja. Tetapi pada kenyataannya tidak demikian, ada beberapa konsumen yang kurang nyaman atas desainan toko Amarta Mlilir ini seperti penempatan barang.

Maka dari komplainan konsumen itu, pimpinan serta karyawan berusaha

²⁰ Lini Rahmadhani, Rahmad Ade Putra, and Hafulyon, "Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations" (2022): 21.

untuk menjadi lebih baik kedepannya dan berinovasi terkait masukan-masukan atau saran dari konsumen yang bersifat membangun.

Dalam hal ini juga berpengaruh terhadap omset penjualan. Karena ketika ada konsumen yang ingin berbelanja ternyata karyawannya belum datang pada akhirnya menimbulkan gejolak dihati konsumen bahwa karyawannya kurang disiplin. Tetapi Bapak Dito Hanandiyo meyakini bahwa rezeki itu tidak akan tertukar, beliau meyakini hidup itu hanya menunggu sholat. Tetapi permasalahan ini tidak berlangsung lama, karena karyawan juga menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya sekaligus pemimpin juga tidak selalunya mentoleransi kedisiplinan waktu. Dari pihak pimpinan juga akan memeberikan sanksi kepada karyawan yang lalai seperti terlambat masuk kerja. Pimpinan memberi bimbingan serta peringatan, tetapi jika dilakukan secara berulang-ulang maka pemimpin yaitu Bapak Dito Hanandiyo juga akan memberhentikan orang jadi karyawan yang demikian.

Dari hasil data yang dihasilkan Bapak Dito Hanandiyo beserta karyawannya juga mempunyai harapan. Dari Bapak Dito Hanandiyo mempunyai harapan agar karyawan pola pikirnya agar mereka mempunyai rasa kepemilikan atas toko ini. Karena jika sudah mempunyai rasa ikhlas dan rasa kepemilikan, pastikan ada timbul rasa untuk menjaga dan menjadikan toko ini lebih baik. Untuk karyawan yang bernama Marem mempunyai harapan semoga terus amanah, lebih maju toko Amarta Mlilir ini, serta dilapangkan rezekinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Amarta Mlilir, peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan data yang telah didapatkan di lapangan yang menghasilkan bahwa:

1. Peran pemimpin dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan cukup baik, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara kepada pemimpin sekaligus juga pemilik Amarta Mlilir bahwasanya sudah memenuhi secara keseluruhan mencakup kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Terlihat bahwa pemimpin memperlakukan karyawan selayaknya teman sendiri, memberikan kebebasan dalam berpendapat, berkomunikasi dengan baik, adil dalam artian tidak mengistimewakan karyawan satu dengan yang lainnya.
2. Strategi yang diterapkan yaitu strategi kepemimpinan transformasional terlihat bahwa pimpinan melakukan pendekatan kepada karyawan. Komunikasi yang terbuka adalah komunikasi yang memungkinkan semua anggota memiliki, memahami, dan menerima semua informasi yang terdapat di dalam seluruh bagian organisasi. Pemimpin selalu memberikan contoh baik, salah satu pentingnya pemimpin dalam meningkatkan etos kerja, karena ketika dorongan etos kerja sudah tertanam dalam hati karyawan maka akan terlihat dari sikap kedisiplinan pada karyawan. Hal ini terlihat bahwa pada jam masuk kerja karyawan sudah lebih disiplin

dibandingkan sebelumnya, meskipun terkadang juga melebihi batas maksimal masuk jam kerja, tetapi pemimpin bisa mentoleransi karena keterlambatan tersebut masih dalam normal.

3. Dalam hal ini memberikan dampak positif bagi karyawan seperti hal ini terlihat dari sikap maupun cara yang diterapkan sebagai pemimpin di Amarta Mlilir. Bimbingan yang diberikan oleh pemimpin juga menjadikan karyawan lebih bersemangat terkait tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Terlihat bahwa suatu ketika ada karyawan yang sangat terlambat untuk masuk jam kerja, dari pihak pimpinan juga memberhentikan karyawan yang seperti itu. Hasilnya juga berdampak baik bagi karyawan yang lain, jika pimpinan tidak bisa mentoleransi keterlambatan masuk kerja yang dalam rentang waktu cukup lama dari dispensasi yang telah ditetapkan.

B. Saran

Setelah adanya penelitian dan analisa yang telah dituangkan, peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Pemimpin dapat lebih mengingatkan pada seluruh karyawannya agar lebih memperhatikan mengenai tugas, tanggungjawab, serta attitude terutama dalam melayani konsumen. Pemimpin agar selalu meningkatkan etos kerja karyawan dimulai dari kesadaran karyawan agar lebih disiplin dalam waktu jam kerja dan mengikuti evaluasi.

2. Untuk karyawan agar selalu patuh terhadap etos kerja dan memiliki motivasi kerja yang tinggi serta lebih bertanggungjawab terkait tugas-tugas yang diberikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Farhat. "Urgensi Tasawuf Dan Etos Kerja." *Jurnal Studi Agama dan Pemikiran Islam* XI, no. 1 (2020): 76–96.
- Ahmad, Ali Akbar. "Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Capem Sumut Syariah HM Joni Medan." Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.
- Alfansyur, and Andarusni Mariyani. "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial." *Jurnal Historis* 5, no. 2 (2020): 146–150.
- Ambarsari, Novita, and Luhur Prasetyo. "Perilaku Pedagang Di Pasar Wisata Plaosan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam." *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 2, no. 1 (2022): 121–138.
- Andy Amir, et.al. "Peran Kepemimpinan Di Puskesmas Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Kesehatan." *Journal of Telenursing (JOTING)* 3, no. 2 (2021): 526–537.
- Athar, Handry Sudiarhta. "Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 5, no. 2 (2020): 29–40.
- Azizah, Nurul. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja." *Minhaj : Jurnal Ilmu Syariah* 2, no. 2 (2021): 131–148.
- Badriati, Baiq El. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*. Edited by Muh. Salahuddin. Mataram: Sanabil, 2021.
- Bahrudin, E., Dana Wijayanti Rubayah, and Salati Asmahasanah. "Peran Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Karakter Kepercayaan Diri Peserta Didik Untuk Berbisnis." *AL-INFAQ: Jurnal Ekonomi Islam* 10, no. 1 (2019): 51–59.
- Chandra, Robby. "Pemimpin Yang Komunikatif," n.d.
- Cihwanul Kirom. "Etos Kerja Dalam Islam." *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law* 1, no. 1 (2018): 57–72.
- Erlangga, Heri. *Kepemimpinan Dengan Spirit Technopreneurship*. Bandung: Fisip Unpas Press, 2018.
- Et.al, Khairullah. "Etos Kerja Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis)." *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)* 2, no. 3 (2022): 1093–1108.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Faisal, Ahmad Kadafi. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN 1 Kota Makassar." Universitas Islam

- Negeri Alauddin Makassar, 2021.
- Falabila, Ninla Elmawati. "Prosedur Penelitian, Paper Knowledge Toward a Media History of Documents" 5, no. 2 (2014).
- Farida, Syarifah Ida. *Manajemen Dan Kepemimpinan*. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2022.
- Fattah, Nanang. *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Fikra. "Konsep Etos Kerja Dalam Perspektif Al-Qur'an." In *Book Chapter*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020.
- Ghofur, Abdul. *Kepemimpinan Dan Strategi Meningkatkan Etos Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020.
- Ginting, Desmon. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo (Kompas Gramedia), 2016.
- Hardani. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Edited by Husnu Abadi. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Haryono, Siswoyo. *Intisari Teori Kepemimpinan*. Edited by Dwi Purwanto. Bekasi: PT. Intermedia Personalia utama, 2015.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Intan Oktaviani, dkk. "Kepemimpinan Karismatik Soekarno Yang Membawa Indonesia Menuju Kemerdekaan" (2019).
- Ismail, Abu Abdullah bin Muhammad al-Bukhari. *Shahih Al-Bukhari, Kitab: Jum'at Bab: Shalat Jum'at Di Desa Dan Kota, No. Hadits: 844 (Beirut: Dar as-Sha'bu)*, n.d.
- Kurniawan, Paulus, and Kembar Sri Budhi. *Smart Leadership, Being A Leader*. Edited by Erang Risanto. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017.
- Kushandajani, and Indah Ayu Permana. "Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Desa: Peran Kepemimpinan Lokal Dalam Perspektif Relasi Antar Aktor." *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan Volum 5*, no. 1 (2020).
- Kusumastuti, Adhi, and Ahmad Mustamil Khoiron. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edited by Fitratun Annisya. Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019.
- Mekarisce, Arnild Augina. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020).
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.

- Mulyaningsih. *Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan*. Edited by Y Ony Djogo. Bandung: CV Kimfa Mandiri, 2020.
- Mundir. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Edited by Hisbiyatul Hasanah. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020.
- Nahar, Syamsu, Edi Saputra, and Wanto. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu." *Edu Riligia* 4, no. 1 (2020): 117–127.
- Ningrum, Tika Kusuma, Arista Aulia Firdaus, and Ida Fitria. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Pada Lembaga Pendidikan Islam." *ALSYS: Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan Volume 2*, no. 1 (2022): 95–108.
- Oktavian, Riska, and Luthfi Hadi Aminuddin. "Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Penjualan Pada Toko Sepeda Eks Bike Dolopo." *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research* 2, no. 2 (2022): 333–346.
- Permata, Linda. "Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin Penengahan Lampung Selatan." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.
- Pulungan, Sahmiar. "Etos Kerja Dan Profesi Dalam Pandangan Islam." *Wahana Inovasi* 3, no. 2 (2014).
- Purwanggono, Cuk Jaka. *Buku Ajar Kepemimpinan*. Semarang: Universitas Wahid Hasyim, 2020.
- Rahmadhani, Lini, Rahmad Ade Putra, and Hafulyon. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations" (2022).
- Rizky, Denizia. "Peranan Kepemimpinan." In *Peranan Kepemimpinan*. Malang: Universitas Brawijaya, 2015.
- Rohman, Abd. *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligensi Media, 2017.
- Rosidah. "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam." Banten, n.d.
- Rosya, Nadia Nabilla. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Saifullah. "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam." *Jurnal Sosial Humaniora* 3, no. 1 (2010): 54–69.

- Sartika, Suwardi Lubis. "Peran Kepemimpinan Dalam Pemberdayaan Pegawai Di PT. Agung Sarana Terminal Marelان." *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN* (2019): 48–59.
- Sihite, Mislan, and Arifin Saleh. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual." *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 2, no. 1 (2019): 29–44.
- Sirajuddin. "Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan." PT. Raja Grafindo Persada, 2018.
- Siregar, Edison. *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Edited by N. Rismawati. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama), 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sunardi, Didi. "Etos Kerja Islami." *Jurnal Integrasi Sistem Industri* 1, no. 1 (2014): 82–94.
- Suriagiri, H. *Kepemimpinan Transformasional*. Edited by Dina Hermina. Banda Sakti, Kota Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020.
- Sutikno, M. Sobry. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Edited by Prosmala Hadisaputra. Mataram: Holistica Lombok e-mail:, 2018.
- Syukur, Iskandar. *Kriteria Pemimpin Teladan Dalam Islam (Analisis Kritis Terhadap Ayat-Ayat Al-Qur'an Dan Hadits-Hadits Nabi SAW)*. Bandar Lampung: Permatanet, 2015.
- Tewal, Bernhard. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017.
- Thamrin, Moh. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Budaya Gotong Royong Yang Berkearifan Lokal." *Penguatan Komunitas Lokal Menghadapi Era Global* (2017): 478–492.
- Wirata, Gede, Ni Luh Widiyanti, and Sri Sulandari. "Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bali Gede." *Journal of Contemporary Public Administration (JCPA)* 1, no. 1 (2021): 2017–2022.
- Yanto, Romy Novi. "Peran Kepemimpinan Dalam Menciptakan Motivasi Kerja Di Kantor Kalurahan Tipes, Surakarta." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.
- Yudiatmaja, Fridayana. "Kepemimpinan : Konsep, Teori, Dan Karakternya." *Media Komunikasi* 12, no. 2 (2013): 29–38.

Yukl, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, 2015.

Yulidawati, Rusma. "Peran Kepemimpinan Pendidikan Dalam Pengambilan Keputusan Dan Membangun Tim." *TARBAWI VIII*, no. 2 (2019): 20–38.

Zubair, Anton Bakker, and Achmad Charris. *Metode Penelitian Filsafat*. Yogyakarta: Kanisius, 1990.

"QS. Al-Insyirah," n.d.

"QS. At-Taubah: 105," n.d.

