

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Latar Belakang Pendidikan

1. Pengertian Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan prestasi akademis yang terdiri atas prestasi pada jenjang pendidikan terakhir atau perkembangan prestasi akademis sebelumnya.¹ Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan menyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta

¹ Dwi Supriyatiningih, *Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Hasil Belajar PAI Siswa Kelas VII di SMP N 1 Grabag Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2016/2017*, (Salatiga: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018), hal. 20

mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.²

2. Indikator Latar Belakang Pendidikan

Menurut Tanjung (2011) yang dikutip Khornelis Dehotman, Latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.³

a. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.⁴ Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

² Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal. 15

³ Khornelis Dehotman, *Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil di Provinsi Riau*, (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol.1 No.2 , Juli-Desesember 2016), hal. 226

⁴ *Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), hal. 3

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta

didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.⁵

b. Spesifikasi atau Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.⁶

3. Fungsi Pendidikan

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di kemukakan bahwa fungsi pendidikan yaitu:⁷ Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam

⁵ Diyah Ayu Ekowati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*, (Surabaya: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal. 13-14

⁶ Mifta Septarina, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*, (Palembang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017), hal. 21

⁷ Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 3 Tahun 2003

rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preservative dan fungsi direktif. Fungsi preservative dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan sebagai manusia
- b. Menyiapkan tenaga kerja, dan
- c. Menyiapkan warga negara yang baik

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.⁸

⁸ Dwi Siswoyo, et. al., *Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2007), hal. 24

4. Pendidikan dalam Perspektif Islam

Pendidikan menurut al-Quran adalah supaya manusia mengenalkan tanggung jawabnya sebagai makhluk individu dalam berinteraksi sosial dengan masyarakat dan alam. Dengan pendidikan pula manusia mengetahui hikmah penciptaan alam dan manfaatnya untuk dijaga dan dilestarikan sebagai bukti syukur seorang hamba yang harus selalu menyembah dan beribadah hanya kepada Khaliknya.⁹ Pendidikan islam adalah Proses transformasi dan internalisasi ilmu pengetahuan dan nilai-nilai Islam pada peserta didik melalui penumbuhan dan pengembangan potensi fitrahnya untuk mencapai keseimbangan dan kesempurnaan hidup dalam segala aspeknya.¹⁰

Tujuan umum pendidikan dan pengajaran dalam Islam ialah menjadikan manusia – seluruh manusia – sebagai abdi atau hamba Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*. Dengan demikian tujuan akhir pendidikan Islam adalah merealisasikan *'ubudiyah* kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* di dalam kehidupan manusia, baik individu maupun masyarakat. Adapun pendidikan Islam harus memberikan bimbingan hidup beragama bukan sekedar memberikan ajaran-ajaran sebagai pengetahuan (*science*).

⁹ Muhammad Fadhil al-Jamali, *Filsafat Pendidikan dalam Al-Qur'an*, (Surabaya: Bumi Ilmu, 1986), hal. 3

¹⁰ R Nashir, *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal Pondok Pesantren di Tengah Arus Perubahan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 44-45

Umar menyimpulkan bahwa tujuan pendidikan Islam adalah terbentuknya *insan kamil* yang memiliki wawasan *kaffah* supaya mampu menjalankan tugas-tugas kehambaan, kekhalifahan, dan pewaris Nabi.¹¹ Tujuan pendidikan Islam adalah menciptakan manusia sebagai hamba Allah yang memiliki kriteria dinamis, aktif, kreatif, dan selalu menghargakan kegiatannya untuk kesejahteraan umat yang dilandasi oleh pengabdian yang tulus kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.¹²

Filsafat pendidikan dalam Islam telah digariskan prinsip-prinsipnya di dalam kitab suci al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad Saw. Perintah untuk belajar, mencari tahu, bertanya dan menuntut ilmu bertaubatan dalam al-Qur'an dan hadits, demikian pula ajaran untuk menyampaikan, mengajarkan dan menyiarkan ilmu pengetahuan. Orang-orang yang berilmu akan dipuji dan mendapat kemuliaan.¹³ Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. Al-Mujadalah ayat 11, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ ۖ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah,

¹¹ B Umar, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Amzah, 2010), hal. 65

¹² Syahidin, *Menelusuri Metode Pendidikan Dalam Al-Quran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 224

¹³ Harun Asrohah, *Sejarah Pendidikan Islam*, (Jakarta: Logos, 1999), hal. 12

niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mujadalah : 11)

B. Motivasi Intrinsik

1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kinerja karyawan. Salah satunya adalah memberikan dorongan (motivasi) kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Menurut Fernet et al., yang dikutip purwanti, motivasi adalah "motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak".¹⁴ Sedangkan menurut Hasibuan, motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang mana akan menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.¹⁵

Berdasarkan dari beberapa teori yang sudah dipaparkan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang

¹⁴ Ike Patrisia Purwanti et. al., *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung*, (Artikel Ilmiah: Universitas Lampung), hal. 4

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 95

muncul dari dalam diri seseorang supaya melakukan perbuatan guna mewujudkan tujuan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut mempengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.¹⁶

Dalam teori motivasi Herzberg yang dikutip oleh Arifin, mengembangkan teori tentang motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.¹⁷ Menurut Nawawi yang dikutip oleh Wawan, motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja/pegawai sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan.¹⁸ Sedangkan menurut S. Siagian yang dikutip oleh Maulana, motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu, motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik itu tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana tujuan tersebut dapat terpuaskan.¹⁹

¹⁶ Edy.Sutrisno, *Manajemen.Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 116

¹⁷ M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hal. 38

¹⁸ Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara*, *Jurnal Ekonomi*, Vol.5 No.1, Mei 2014, hal. 36

¹⁹ Fakhrian Harza Maulana et. al., *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BTN Kantor Cabang Malang*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.22 No.1, Mei 2015, hal. 3

Berlandaskan dari beberapa definisi motivasi intrinsik oleh para tokoh, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik adalah semua bentuk impuls yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan kegiatan atau aktivitas untuk mewujudkan suatu tujuan yang diharapkan.

2. Indikator Motivasi Intrinsik

Variabel motivasi intrinsik diukur dengan indikator yang terdapat dalam teori Herzberg²⁰, yaitu:

a. Prestasi (*achievement*)

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi maka akan mendorongnya untuk mencapai tujuan/sasaran. Prestasi kerja juga merupakan kunci keberhasilan seseorang untuk mencapai sasaran dengan melaksanakan tugas atas kemampuan serta kesempatan.²¹

b. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Menurut Mangkunegara, pengakuan atas kinerja dari pimpinan yang telah dicapai seseorang adalah sebuah perangsang yang kuat, untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuan. Besar kecilnya pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja akan

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar...*, hal. 109

²¹ Anwar Prabu Mangkujaya, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2005), hal. 122-123

memberikan kepuasan batin dibandingkan dengan penghargaan dalam bentuk materi.²²

c. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Menurut Siagian yang dikutip oleh Andriani, yang dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri adalah dimana berat ringannya suatu tantangan yang dirasakan oleh pekerja dari pekerjaannya, dengan kata lain menangani pekerjaan yang aktif.²³

d. Tanggung Jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian, tanggung jawab adalah suatu tanggung jawab seseorang tenaga kerja terhadap pekerjaan yang diberikan.

e. Peluang untuk berkembang (*advancement*)

Menurut Mangkunegara, bahwa peluang untuk berkembang atau pengembangan untuk maju dalam pekerjaannya, bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat yang bawah sampai puncak merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan dalam meningkatkan prestasi. Misalnya peningkatan karir atau naik pangkat.²⁴

²² *ibid.*, hal. 123

²³ Maya Andriani dan Kristiana Widiawati, *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri*, Jurnal Administrasi Kantor, Vol.5 No.5, Juni 2017, hal. 83

²⁴ Anwar Prabu Mangkujaya, *Evaluasi Kinerja...*, hal. 124

3. Motivasi Bekerja dalam Perspektif Islam

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, dan bukan juga untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardu lainnya. Menurut Rahman (1995) yang dikutip oleh Bhirawa, “Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan nya.”²⁵

Adapun ayat yang menjelaskan tentang motivasi dalam bekerja tertuang dalam QS. Al-Qasas ayat 77, sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qasas : 77)

²⁵ Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, (JESTT: Volume 2, Nomer 7, Juli 2015), hal. 533

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut T Hani Handoko, kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan untuk masa yang akan datang. Dan Moh Agus Tulus mengatakan bahwa, kompensasi adalah penghargaan langsung maupun tidak langsung finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan, Martoyo mendefinisikan kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).²⁶

Berdasarkan beberapa teori mengenai pengertian kompensasi, bisa disimpulkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan bentuk imbalan yang diterima karyawan bisa dalam bentuk finansial ataupun non finansial secara langsung atau tidak langsung atas pelaksanaan tanggung jawab yang telah diupayakan pada perusahaan dan karyawan memperoleh jasa secara merata dan adil.

²⁶ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan mengatakan bahwa “Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan”. Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.²⁷

Menurut buku yang ditulis oleh T. Hani Handoko, tujuan administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memperoleh Personalia yang *qualified*.
- b. Memperahankan para karyawan yang ada sekarang.
- c. Menjamin keadilan.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan.
- e. Mengendalikan biaya-biaya.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.²⁸

Sedangkan menurut buku yang ditulis oleh Kadarisman, tujuan dari pemberian kompensasi yaitu:

²⁷ *ibid.*, hal. 93

²⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hal. 156

a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya kepastian menerima upah secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Meningkatkan produktifitas kerja

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

c. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

d. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.²⁹

²⁹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 317

3. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi beraneka macam, beberapa sistem kompensasi sebagai berikut:

a. Sistem waktu

Kompensasi ditetapkan berdasarkan standar seperti: jam, hari, minggu, bulan. Dan besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Sistem ini ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasi dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.

b. Sistem hasil (*Output*)

Disini besarnya upah/kompensasi ditetapkan atas kesatuan yang dihasilkan pekerja (per potong, meter, liter atau Kg) bukan karena lamanya waktu mengerjakan. Sistem ini tidak dapat ditetapkan untuk karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak punya standar fisik, seperti karyawan bagian administrasi.

c. Sistem borongan

Sistem ini didasarkan pada volume pekerjaan dan lama pengerjaannya. Sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya dan banyak alat yang diperlukan untuk penyelesaiannya.

d. Upah Potongan (*pacework*)

Pemberian kompensasi berdasarkan jumlah hasil pekerjaan yang dinyatakan dalam unit produksi. Dasar penghitungan yaitu

bahwa makin banyak unit produksi yang dihasilkan, makin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada karyawan bagian administrasi, atau pada pekerjaan yang telah ditentukan.

e. Komisi

Yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan disamping memperoleh gaji pokok, juga diberikan kompensasi karena keberhasilannya melaksanakan tugas, atau karyawan yang memperoleh penghasilannya semata-mata berupa komisi.

f. Bonus

Yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja meningkatkan produktivitas. Bonus dibayar secara eksklusif kepada para eksekutif atau kepada semua pegawai.

Ada tiga cara pemberian bonus, yaitu: Pertama, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, jika jumlah produksinya melebihi jumlah yang ditetapkan, pegawai menerima bonus atau kelebihan jumlah yang dihasilkan. Kedua, apabila terjadi penghematan waktu, yaitu jika pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Ketiga, berdasarkan perhitungan progresif, yaitu jika pegawai makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin

besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produksi yang dihasilkannya.

g. Kurva kematangan (*maturity curve*)

Yaitu bagi organisasi yang mengerjakan tenaga teknikal dan profesional ilmiah. Apabila ada tenaga kerja profesional yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dari prestasi kerja normal diberikan kompensasi tertentu. Dengan demikian meskipun golongan pangkat dan gaji yang sudah maksimal, penghasilan riilnya masih dapat ditingkatkan.

h. Bagi laba atau keuntungan

Yaitu kompensasi yang diberikan berdasarkan sesuatu rumus yang telah ditetapkan yang dirancang berdasarkan profitabilitas atau keuntungan suatu perusahaan atau organisasi.

i. Bagi produksi

Yaitu kompensasi yang diberikan kepada produktivitas kelompok, jika produktivitas kelompok mampu melampaui target produksi normal maka diberikan bonus.³⁰

³⁰ Sri Larasati, *Manajemen Sumber...*, hal. 101-102

4. Komponen-Komponen Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora kompensasi terdiri dari:³¹

a. Kompensasi Finansial

1) Kompensasi langsung

- a) Bayaran pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.
- b) Bayaran prestasi (*Merit Pay*)
- c) Bayaran insentif (*Insetive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- d) Bayaran tertangguh (*Deferred Pay*) yaitu program tabungan, dan antusias pembelian saham.

2) Kompensasi tidak langsung

- a) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil.

³¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hal. 443

b. Kompensasi Non Finansial

- 1) Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab pengakuan, dan rasa pencapaian.
- 2) Lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Malayu H. Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Peraturan pemerintah
- f. Biaya hidup/cost of living
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat upah/kompensasi, faktor yang perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan

kepuasan kerja akan tercapai. Kompensasi yang diberikan agar mempunyai efek positif, jumlah minimal yang dihasilkan haruslah dapat memenuhi kebutuhan minimal serta sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku.³²

6. Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Sutrisno, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:³³

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perusahaan, dan sebagainya.

³² *ibid.*, hal. 105-107

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen.Sumber...*, hal. 183-184

c. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

7. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah (*ujrah/ajrun*) dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan

mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemdian oleh Allah.

Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.³⁴ Prinsip keadilan yang tercantum dalam QS. Al-Jasiyah ayat 22, sebagai berikut:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar, dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (QS. Al-Jasiyah : 22)

D. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Anoraga menyatakan bahwa, “etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja”.³⁵ Menurut Sinamo, menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang

³⁴ Muhammad Tahmid Nur, *Kompensasi Kerja Dalam Islam*, Jurnal Muamalah, Vol.V, No.2, Desember 2015, hal. 125-126

³⁵ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 29

fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting, seperti:

- a. Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- b. Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- c. Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- d. Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- e. Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.³⁶

³⁶ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2015), hal. 11

Sedangkan, etos kerja muslim itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.³⁷

Dari beberapa teori diatas, bisa ditarik kesimpulan etos kerja adalah kekuatan, mentalitas dan semangat yang diwujudkan menjadi suatu kinerja yang optimal dan unggul sehingga pada etos kerja tersebut terdapat power ataupun semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal, menjadi lebih baik serta mengupayakan mencapai kualitas kinerja sebaik mungkin.

2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja³⁸

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

³⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 27

³⁸ Panji Anoraga, *Psikologi...*, hal. 52

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat

mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

3. Aspek Etos Kerja

Menurut Petty yang dikutip oleh Sinamo, etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu:³⁹

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

³⁹ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 34

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

c. Bisa Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap kinerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

4. Etos Kerja dalam Perspektif Islam

Toto Tasmara, dalam bukunya *Etos Kerja Pribadi Muslim*, menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁴⁰

Dalam bentuk aksioma, Toto meringkasnya dalam bentuk sebuah rumusan:

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

KHI = Kualitas Hidup Islami

T = Tauhid

AS = Amal Shaleh

M = Motivasi

⁴⁰ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995), hal. 27

A = Arah Tujuan (Aim and Goal/ Objectives)

R = Rasa dan Rasio (Fikir dan Zikir)

A = Action, Actualization.

Dari rumusan di atas, Toto mendefinisikan etos kerja dalam Islam (bagi kaum Muslim) adalah cara pandang yang diyakini seorang Muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁴¹

Sebagai agama yang menekankan arti penting amal dan kerja, Islam mengajarkan bahwa kerja itu harus dilaksanakan berdasarkan beberapa prinsip berikut:

- a. Bahwa pekerjaan itu dilakukan berdasarkan pengetahuan
- b. Pekerjaan harus dilaksanakan berdasarkan keahlian
- c. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik
- d. Pekerjaan itu diawasi oleh Allah, Rasul dan masyarakat, oleh karena itu harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab
- e. Pekerjaan dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi
- f. Orang berhak mendapatkan imbalan atas apa yang telah ia kerjakan
- g. Berusaha menangkap makna sedalam-dalamnya sabda Nabi yang amat terkenal bahwa nilai setiap bentuk kerja itu tergantung kepada niat-niat yang dipunyai pelakunya.

⁴¹ Toto Tasmara, *Etos Kerja...*, hal. 28

- h. Ajaran Islam menunjukkan bahwa “kerja” atau “amal” adalah bentuk keberadaan manusia.
- i. Menangkap pesan dasar dari sebuah hadis shahih yang menuturkan sabda Rasulullah Saw yang berbunyi “Orang mukmin yang kuat lebih disukai Allah”.⁴²

Adapun ayat yang menjelaskan tentang etos kerja tertuang dalam QS. At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulnya 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)

E. Hubungan Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi terhadap Etos Kerja

Dalam menjelaskan hubungan antara latar belakang pendidikan terhadap etos kerja, peneliti menggunakan teori dari Anoraga yang menyatakan bahwa untuk mengukur etos kerja dengan melihat faktor pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang

⁴² Muhammad Irham, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Substantia, Vol.14, No.1, April 2012, hal. 16-19

mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.⁴³

Dalam menjelaskan hubungan antara motivasi intrinsik terhadap etos kerja, peneliti menggunakan teori dari Anoraga yang menyatakan bahwa untuk mengukur etos kerja dengan melihat dari faktor motivasi intrinsiknya. Dan menurut Anoraga, etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.⁴⁴

Dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi terhadap etos kerja, peneliti menggunakan teori dari Handoko yang dikutip oleh Wahyuningtyas, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi yang

⁴³ Panji Anoraga, *Psikologi...*, hal. 52

⁴⁴ *ibid.*, hal. 52

diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para pegawai agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.⁴⁵

Kompensasi pada teori Handoko menjelaskan mengenai keterkaitan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan teori yang mengaitkan antara kinerja karyawan dengan etos kerja karyawan yakni teori Max Weber yang dikutip oleh Azizah mengemukakan teori bahwa “etos kerja merupakan dasar utama bagi kesuksesan yang sejati”. Sejalan dengan itu, teori Suryono yang dikutip oleh Azizah, mengemukakan bahwa “kinerja birokrasi yang rendah dan lambat disebabkan karena tidak dimilikinya atau lemahnya etos kerja”.⁴⁶ Diperkuat kembali dengan teori Irawan yang dikutip oleh Lawu, mengatakan bahwa “semakin tinggi etos kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan”.⁴⁷

Kurniasih dan Komsani yang dikutip oleh Azizah, memberikan dukungan empiris dengan mengatakan bahwa “terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai, semakin baik etos kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai tersebut”.⁴⁸ Berlandaskan dari ketiga teori tersebut

⁴⁵ Nadya Wahyuningtyas dan Suharnomo, “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)*”, (Diponegoro Journal Of Management: Volume 2, Nomor 2, 2013), hal. 2

⁴⁶ Nur Azizah, et. all., *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Tenggara*, Jurnal Publika, Vol.7 No.2, 2016, hal. 2

⁴⁷ Suparman Hi Lawu, et. all., *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia Cabanag Pemuda Jakarta Timur*, Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol.2 No.1, 2019, hal. 54

⁴⁸ Nur Azizah, et. all., *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai ...*, hal. 2

dapat diambil kesimpulan bahwa antara kinerja karyawan dan etos kerja memiliki hubungan yang erat, sehingga antara kompensasi dan etos kerja juga ada hubungan yang saling keterkaitan.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu akan diuraikan secara ringkas oleh penulis karena penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya sebagai pendukung penelitian.

Dalam kajian penelitian terdahulu, peneliti akan memaparkan penelitian terdahulu yang relevan dalam permasalahan dalam penelitian ini atau yang akan diteliti dengan judul "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri*". Berikut ini penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan judul tersebut yang bisa dijadikan sebagai perbandingan dengan penelitian penulis:

Berdasarkan skripsi yang dilakukan oleh Ari Hermawan. H (2015)⁴⁹ dengan judul "*Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara*". Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah jenjang pendidikan

⁴⁹ Ari Hermawan. H, *Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara*, (Bengkulu: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015)

berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh jenjang pendidikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. Metodologi penelitian tersebut berbentuk kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yakni secara parsial jenjang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya bahas yakni sama-sama meneliti etos kerja karyawan dan juga sama-sama meneliti mengenai jenjang pendidikan. Sedangkan perbedaannya terletak pada instansi yang diteliti, penelitian ini meneliti karyawan muslim di PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara, sedangkan penelitian saya meneliti PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.

Berdasarkan skripsi yang dilakukan oleh Diah Ayu Ekowati (2016)⁵⁰ dengan judul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Metodologi penelitian tersebut berbentuk kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yakni secara parsial, latar belakang

⁵⁰ Diah Ayu Ekowati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*, (Surabaya: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016)

pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel etos kerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya bahas yakni sama-sama meneliti etos kerja karyawan bank syariah. Sedangkan perbedaannya terletak pada bank syariahnya, penelitian ini meneliti PT. BPR Syariah Kota Mojokerto, sedangkan penelitian saya meneliti PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri. Ada pula perbedaan dalam variabel bebasnya, dalam penelitian ini variabel bebasnya berupa latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), sedangkan penelitian saya variabel bebasnya yaitu latar belakang pendidikan (X1), motivasi intrinsik (X2), kompensasi (X3).

Berdasarkan skripsi yang ditulis oleh Mifta Septarina (2017)⁵¹ dengan judul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang”*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan lamanya bekerja secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Simpang

⁵¹ Mifta Septarina, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*, (Palembang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017)

Patal Palembang. Metodologi dalam penelitian tersebut berbentuk kuantitatif. Hasil penelitian tersebut yakni secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara lamanya bekerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan lamanya bekerja berpengaruh signifikan kinerja Karyawan PT. Pegadaian Simpang Patal Palembang.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya bahas yakni sama-sama meneliti pengaruh tingkat pendidikan dan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya terletak pada variabel terikat, yaitu variabel etos kerja (Y), beda halnya dengan penelitian tersebut variabel bebasnya berupa kinerja karyawan (Y), dan juga pada variabelnya yaitu penelitian ini meneliti pengaruh lamanya bekerja, sedangkan penelitian terbaru saya menggunakan variabel motivasi intrinsik dan kompensasi.

Berdasarkan skripsi yang ditulis oleh Diah Ayu Fitriana (2019)⁵² dengan judul “*Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan BRI Syariah KC Madiun*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan motivasi intrinsik secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan BRI Syariah KC Madiun.

⁵² Diah Ayu Fitriana, *Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan BRI Syariah KC Madiun*, (Ponorogo: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019)

Metodologi dalam penelitian tersebut berbentuk kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yakni secara parsial religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Secara parsial, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan secara simultan religiusitas dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan BRI Syariah KC Madiun.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti etos kerja karyawan bank syariah serta juga menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah penelitian saya tidak meneliti religiusitas karyawan.

Berdasarkan skripsi yang ditulis Dionisius Wahyu Priyono (2019)⁵³ dengan judul “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Metodologi dalam penelitian tersebut berbentuk penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini ditemukan bahwasannya dengan analisis korelasi rank spearman lingkungan kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan Dinas Kesehatan

⁵³ Dionisius Wahyu Priyono, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes*, (Tegal: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2019)

Kabupaten Brebes. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap etos kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh kuat terhadap etos kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya ada pada variabel terikatnya yakni sama-sama meneliti etos kerja karyawan dan juga menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian saya yakni penelitian saya tidak meneliti lingkungan kerja, dan juga perbedaan terletak pada lembaga/instansi yang diteliti.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Andika Widyaputra dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2018)⁵⁴ dengan judul “*Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance. Metodologi dalam penelitian tersebut berbentuk penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini ditemukan bahwasannya motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh

⁵⁴ I Ketut Andika Widyaputra dan A.A. Sagung Kartika Dewi, *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7 No. 1, 2018. <http://ojs.unud.ac.id>

negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya ada pada variabel bebas motivasi intrinsik, dan juga sama-sama menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Sedangkan bedanya penelitian tersebut dengan penelitian saya yakni penelitian saya variabel terikatnya hanya satu yakni mengenai etos kerja, beda halnya dengan penelitian tersebut yang menggunakan dua variabel terikat yakni kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan skripsi yang ditulis oleh Endah Dwi Atmajati (2016)⁵⁵ dengan judul “*Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh religiusitas dan kompensasi finansial terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Metodologi dalam penelitian tersebut berbentuk penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini ditemukan bahwasannya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan religiusitas terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan

⁵⁵ Endah Dwi Atmajati, *Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016)

signifikan kompensasi finansial terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan religiusitas dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya ada pada variabel terikatnya yakni sama-sama meneliti etos kerja karyawan bank syariah dan juga menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Sedangkan bedanya penelitian tersebut dengan penelitian saya yakni penelitian saya tidak meneliti religiusitas karyawan.

Berdasarkan skripsi yang disusun oleh Muhammad Faiq Dwi Wafa Zammas (2018)⁵⁶ yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) terhadap etos kerja (Y) di BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta. Metodologi dalam penelitian tersebut berbentuk kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan. Secara parsial variabel kompensasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Secara parsial, motivasi

⁵⁶ Muhammad Faiq Dwi Wafa Zammas, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta*, (Salatiga: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018)

berpengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan. Sedangkan secara simultan, gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah sama-sama meneliti etos kerja karyawan bank syariah dan juga menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan yang ada dari penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada penggunaan variabel bebas dalam penelitian saya tidak meneliti gaya kepemimpinan.

Berdasarkan skripsi yang disusun oleh Yesi Fitriani (2017)⁵⁷ yang berjudul “*Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat)*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah di Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat. Metodologi penelitian tersebut berbentuk kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara parsial, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

⁵⁷ Yesi Fitriani, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat)*, (Jakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017)

karyawan. Sedangkan secara simultan variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi, sama-sama menggunakan metodologi kuantitatif dan menggunakan data primer, dan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan yang ada dari penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada variabel bebas menggunakan motivasi dan kompetensi, serta variabel terikatnya kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini etos kerja karyawan. Perbedaan lain dari penelitian ini yaitu lembaga yang diteliti berbeda.

Berdasarkan skripsi yang disusun oleh Echa Siska Aprilia (2017)⁵⁸ yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Metodologi penelitian tersebut berbentuk kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Kantor Cabang 16 Ilir

⁵⁸ Echa Siska Aprilia, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*, (Palembang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2017)

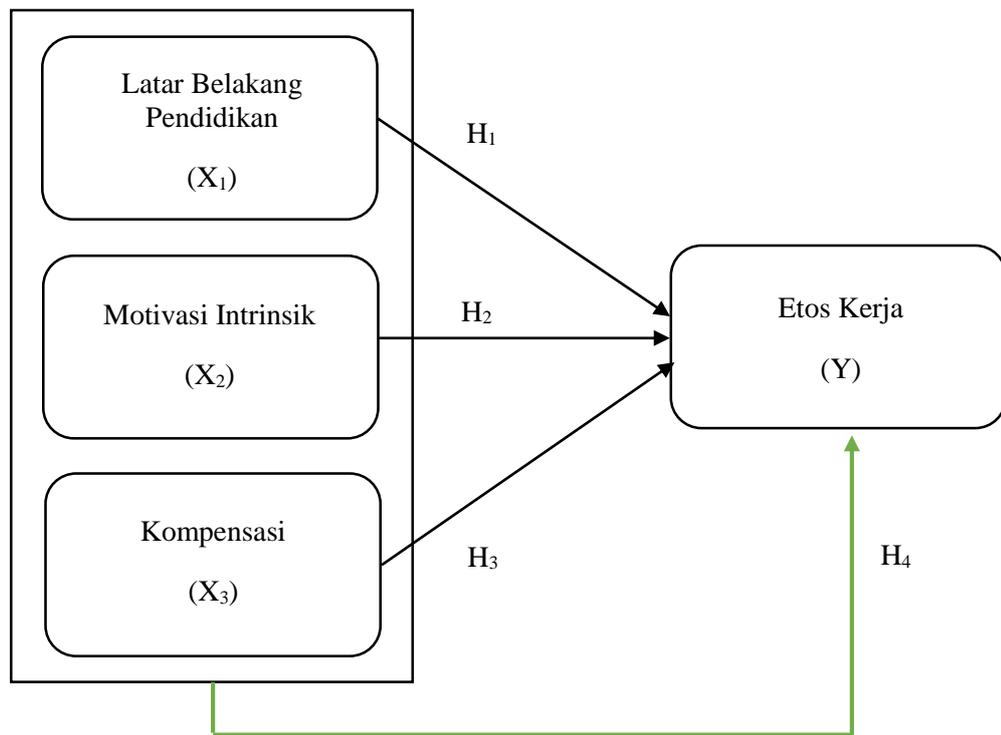
Palembang. Secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Sedangkan, secara simultan variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi, sama-sama menggunakan metodologi kuantitatif dan menggunakan data primer, dan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan yang ada dari penelitian tersebut dengan penelitian saya terdapat pada variabel bebas menggunakan motivasi, serta variabel terikatnya kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini etos kerja karyawan. Perbedaan lain dari penelitian ini yaitu lembaga yang diteliti berbeda.

G. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁵⁹ Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka peneliti membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 60



Keterangan:

→ : Parsial

→ : Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Kuncoro yang dikutip oleh Sunyoto, hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi.⁶⁰ Hipotesis berupa pernyataan mengenai

⁶⁰ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2009), hal. 60

konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H_0 = Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
 H_1 = Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
2. H_0 = Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
 H_1 = Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
3. H_0 = Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
 H_1 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
4. H_0 = Latar belakang pendidikan, motivasi intrinsik dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.
 H_1 = Latar belakang pendidikan, motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Kediri.