

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang berperan penting dalam pengoperasionalan usaha, baik dalam industri besar maupun industri kecil. Pengelolaan sumber daya manusia harus dikembangkan semaksimal mungkin, hal ini menjadi salah satu cara untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengembangkan atau meningkatkan kinerja perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia atau karyawan inilah yang nantinya akan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan dan menjalankan setiap kegiatan usaha. Meskipun sudah banyak perusahaan yang didukung dengan alat-alat teknologi yang canggih, tetapi tanpa adanya peran aktif dari karyawan perusahaan tidak akan bisa menjalankan kegiatan usaha dan mencapai tujuannya. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu pengembangan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sendiri, menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kinerja) merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.¹ Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan kegiatan sesuai dengan tugas

¹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hal.9.

dan tanggungjawab yang telah diberikan dengan semaksimal mungkin agar mampu mencapai hasil yang telah diharapkan.²

Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan menjadi sesuatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, perlu mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir, ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:³

1. Kemampuan dan keahlian, yaitu kemampuan yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan yang dimiliki seseorang secara baik akan memberikan hasil yang sangat baik, dan begitupun sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan mempermudah dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan mampu melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga memperoleh hasil yang sangat baik.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan

² Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hal 105.

³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 189.

pekerjaannya dengan baik.

6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan sikap seorang pemimpin dalam memerintah atau menghadapi bawahannya.
8. Budaya kerja, merupakan norma atau kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suatu kondisi atau suasana yang terdapat disekitar lokasi bekerja.
11. Loyalitas, merupakan sikap kesetiaan karyawan dengan tempat bekerjanya sikap ini ditunjukkan dengan terus bekerja sekalipun perusahaan sedang dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan atau kebijakan perusahaan.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan baik. Disiplin kerja dapat berupa dengan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.⁴

Diantara ketiga belas faktor tersebut faktor yang paling mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja menurut Keits Davis dalam bukunya A.A Anwar

⁴ *Ibid.*

Prabu Mangkunegara faktor yang paling mempengaruhi adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁵ Dimana faktor kemampuan diartikan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan motivasi diartikan kondisi yang dapat menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.⁶

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara, dengan melakukan pra-survey memberikan kusioner tertutup kepada 30 karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas yang dianggap mewakili seluruh karyawan, yang nantinya akan diambil tiga faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan diberikan penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang selanjutnya karyawan diminta untuk memilih 3 faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja mereka. Berikut hasil pra-survey dengan 30 karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas disajikan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

Hasil Pra-Survey yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah jawaban	Presentase
1	Kemampuan dan keahlian	6	7%
2	Pengetahuan	3	3%
3	Rancangan Kerja	2	2%
4	Kepribadian	4	4%
5	Motivasi Kerja	11	12%

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet ke 7 (Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama, 2007), hal 67-68

⁶ *Ibid.*

6	Kepemimpinan	5	6%
7	Gaya Kepemimpinan	5	6%
8	Budaya Organisasi	13	14%
9	Kepuasan Kerja	7	8%
10	Lingkungan Kerja	8	9%
11	Loyalitas	7	8%
12	Komitmen	10	11%
13	Disiplin Kerja	9	10%
Jumlah		90	100%

Sumber: Data Primer (Pra-Survey) Diolah 2021

Hasil pra-survey yang diperoleh dari tanggapan 30 karyawan menjelaskan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dengan jumlah 14% atau 13 responden. Motivasi kerja berjumlah 12% atau 11 responden. Komitmen mendapatkan 11% atau 10 responden. Disiplin kerja berjumlah 10% atau 10 responden. Lingkungan kerja berjumlah 9% atau 8 responden. Kepuasan kerja berjumlah 8% atau 7 responden. Kemampuan dan keahlian berjumlah 7% atau 8 responden. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan memiliki jumlah yang sama yaitu 6% atau 5 responden. Kepribadian berjumlah 4% atau 4 responden. Pengetahuan berjumlah 3% atau 3 responden, dan terakhir rancangan kerja berjumlah 2% atau 2 responden. Dari penjelasan hasil pra-survey akan diambil variabel yang paling besar atau dianggap mayoritas yang mampu mewakili seluruh responden. Terdapat tiga faktor yang paling dominan diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas yaitu Budaya, motivasi kerja dan komitmen.

Budaya kerja bisa dijadikan sebagai faktor penentu atau tolak ukur kesuksesan dan prestasi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan etika kerja islam. Menurut Irham Fahmi, budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai dan diterapkan dalam segala

aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan.⁷ Budaya kerja merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah internal.⁸

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hakim, membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Dengan didukung pandangan islam tentang moral dan kewajiban seorang muslim dalam menjalankan kinerjanya.⁹ Sebab dapat terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰ Jadi, Budaya kerja bisa diibaratkan sebagai peraturan yang tidak tertulis dan disepakati bersama oleh semua anggota yang diciptakan untuk menjadi lebih baik lagi.

Dalam rangka menghasilkan kualitas kinerja karyawan, perlu penerapan nilai-nilai budaya kerja kepada karyawan disetiap perusahaan. Nilai budaya yang baik dapat dijadikan sebagai pedoman dan ditanamkan dalam setiap diri individu karyawan, untuk melakukan segala aktivitas kegiatan kerja. Terkadang banyak karyawan yang melanggar peraturan dan sering mengabaikan kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat mengakibatkan kurangnya

⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal.223.

⁸ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal.4.

⁹ Lukman Hakim, *Budaya organisasi islami sebagai upaya meningkatkan kinerja*, (Surakarta: Iqtishadia, Vol 9, Universitas Muhammadiyah Surakarta)

¹⁰ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Perusahaan..*, hlm.20.

produktivitas kerja yang berpengaruh terhadap hasil dari kinerja karyawan dan dapat merugikan perusahaan sendiri. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai salah satu dorongan motivasi yang efektif dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.¹¹ Budaya kerja ini secara tidak langsung akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi karyawan untuk melakukan kinerjanya dengan baik atau tidak dalam kegiatan usaha yang sedang dijalankan. Jadi, motivasi ini bagian unsur terpenting dalam setiap kegiatan usaha. Dengan memberikan motivasi, akan timbul kekuatan dorongan yang diwujudkan kedalam tingkah laku yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Menurut A.A Mangkunegara, motivasi merupakan kondisi atau energi yang ditimbulkan sebagai penggerak diri para karyawan secara terarah dan tertuju pada pencapaian tujuan perusahaan agar mencapai kinerja yang lebih baik.¹² Motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarah dan menyalurkan perilaku kearah untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.¹³ Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah ini menumakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi

¹¹ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal 145.

¹² A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, hal 61.

¹³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm.134.

motivasi kerja pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.¹⁴ Sehingga dapat dilihat bahwa agar usaha dapat berkembang, maka hendaknya seorang pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Ketika motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan justru sebaliknya jika motivasi yang diberikan rendah maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Motivasi ini bisa berupa kompensasi, dan saran-saran yang membangun.

Selain motivasi, untuk mengevaluasi atau mengetahui kinerja karyawan dalam melakukan tanggungjawab tugas yang diberikan, perilaku ini dapat diukur dengan Komitmen organisasi. Komitmen organisasi ini sebagai suatu dimensi perilaku yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen karyawan akan menunjukkan karakter individu karyawan, apakah mereka mengutamakan sisi organisasi atau kebutuhan individu.

Menurut Luthan, Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan proses yang berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengeksresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.¹⁵ Jadi dapat disimpulkan komitmen organisasi ini merupakan suatu sikap loyalitas anggota kepada organisasi yang berorientasi pada tujuan, dimana mereka memiliki semangat atau ketersediaan untuk bekerja demi mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Penanaman komitmen organisasi

¹⁴ Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Ccabang Makasar*, (jurnal Center Economic Student Journal, vol 2. No.2, Universitas Muslim Indonesia)

¹⁵ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Perilaku Komitmen Organisasi*, (Makasar: CV Nas Media Pustaka, 2018), hal 17

pada karyawan sangatlah penting untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen, dan Muhammad Fahmi menyatakan bahwa komitmen organisasi berengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin kuatnya komitmen organisasi karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.¹⁶

Untuk membentuk sebuah komitmen organisasi diperlukan komitmen organisasi terhadap karyawan, sehingga nantinya komitmen organisasi akan terlihat dari dua sisi, yaitu komitmen organisasi pada karyawan dan komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen organisasi ini menjadi tumpuan utama dalam terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas dan komitmen organisasi yang tinggi dapat meminimalisir resiko penurunan kinerja.

Dalam menjalankan aktivitas kinerja hendaknya disesuaikan dengan etika kerja dan aturan-aturan yang berlaku diperusahaan. Meskipun dalam aturan perusahaan akan mengalami berbagai hambatan-hambatan yang dihadapi dengan adanya perbedaan kepribadian, watak, karakter, sikap, serta keyakinan sehingga akan mempengaruhi semangat kerja karyawan yang dapat diartikan sebagai etos kerja.¹⁷ Awal berkembangnya etos atau etika kerja sangat populer dikalangan Barat, yang biasa disebut dengan etika kerja Protestan. Hal ini dikarenakan mungkin sangat sesuai dengan nilai dan budaya kerja dikalangan masyarakat Eropa, namun ada komunitas lain yang juga memiliki nilai keyakinan dan budaya kerja tersendiri termasuk etika kerja Islam. Sangat diperlukan untuk mengetahui

¹⁶ Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah vol.1, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)

¹⁷ Hasibuan Malayu, *Manajemen Suber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bui Aksara, 2014), hal.11.

perbedaan konsep antara etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam. Menurut Yousef dalam penelitiannya Jufrizen menjelaskan bahwa antara etika kerja Protestan dan etika kerja Islam keduanya sama-sama lebih menekankan pada kerja keras, komitmen, dedikasi pada pekerjaan, kreativitas kerja, menghindari perilaku tidak etis, kerjasama dan kompetisi di tempat kerja, akan tetapi dalam etika kerja Islam lebih menekankan pada niat dan hasil¹⁸ Dalam Islam, tujuan bekerja bukan hanya sekedar mencari keuntungan dan memperkaya diri sendiri, melainkan harus berpegang teguh pada Al-Qur'an dan Hadits. Etika kerja Islam lebih mengutamakan niat dari pada hasil yang diperoleh. Hasil dari pekerjaannya dapat dijadikan sebagai sarana dalam beribadah, dengan menyisihkan sebagian harta yang diperoleh untuk dibagikan kepada yang kurang mampu melalui zakat, infaq, dan shadaqoh, hal ini akan mendorong terjadinya hubungan sosial antar manusia yang baik. Sedangkan dalam etika kerja Protestan, bekerja lebih mengutamakan pada pengumpulan kapital dan kesuksesan duniawi.

Sebagai seorang muslim dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara yang efektif yaitu menerapkan etika kerja islam, selain berpegang teguh pada pekerjaannya mereka juga harus berpegang teguh pada keyakinan yang telah ditetapkan dalam agamanya. Dimana setiap menjalankan kegiatan usaha hendaknya mematuhi setiap aturan atau ajaran yang berlaku sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist, dan tertanam nilai-nilai islam yang menjadi pedoman setiap muslim dalam bekerja. Memasuki zaman modren seperti ini, sudah banyak yang lalai dengan nilai-nilai etika kerja islam yang seharusnya

¹⁸ Jufrizen, Model Pengembangan Etika Kerja Bisnis Islam Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di Kota Medan, Jurnal Ilmiah Maksitek, 2016, hal 208

menjadi pedoman. Sehingga banyak diantara mereka bekerja hanya berorientasi dengan dunia saja, dan menghalalkan segala cara untuk memenuhi kebutuhannya tanpa memikirkan akibatnya. Setiap menjalankan suatu pekerjaan perlu dilandaskan dengan kejujuran, karena dalam mencari rezeki dapat dijadikan sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Mereka yang beretika akan memberikan pengaruh positif kepada lingkungan kerja. Etika kerja islam menunjukkan dedikasi karyawan dalam berkerja, serta menentukan kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tertentu dan beorientasi pada team.

Industri pembuatan krupuk impala Bunga Kapas merupakan salah satu usaha yang menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam aktivitas kinerja karyawannya. Industri krupuk impala Bunga Kapas memiliki budaya kerja yang sangat kental dengan nuansa islami, hal ini ditunjukkan dengan lebih mengedepankan aspek agama dalam setiap menjalankan aktivitas kerja. Budaya serta etika kerja Islam yang menonjol yaitu tetap memberikan kesempatan kepada karyawan dalam melakukan kewajibannya untuk sholat 5 waktu, bahkan diadakan sholat berjamaah. Selain itu, karyawan diberikan kebebasan dalam jam bekerja atau memiliki jam kerja yang fleksibel. Jam kerja yang diberikan tidak ada batasannya, hanya saja bagaimana mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat berorientasi pada team. Meskipun tanpa ketentuan jam kerja, karyawan tetap melakukan absensi setiap hari dan diharuskan melakukann izin terlebih dahulu ketika ada kepentingan yang mendesak, sehingga tidak ada alasan untuk tidak masuk kerja. Namun, dengan ketidaktentuan jam kerja justru membuat para karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas kerjanya. Hal ini

dikarenakan adanya motivasi dan dorongan yang diberikan kepada para karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik, sehingga mereka bisa masuk dalam kategori karyawan teladan yang nantinya akan diberi kompensasi berupa uang tambahan atas kinerjanya. Selain itu, dalam pemberian upah menggunakan sistem borongan. Menggunakan sistem ini secara tidak langsung memberikan kontribusi motivasi yang cukup kuat, dimana para karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk menghasilkan produktivitas yang baik, semakin banyak yang dihasilkan maka akan semakin banyak upah yang diterima dan begitupun sebaliknya. Kinerja karyawan di industri ini sudah cukup terlihat jelas mengalami perkembangan yang pesat, dan memiliki kemampuan dalam memproduksi krupuk dengan hasil yang berkualitas. Kemampuan ini dapat dilihat dari seberapa besar kemampuan mereka dalam menambah hasil produksinya setiap hari, dimana dulu dalam satu hari hanya mampu mengolah/memasak 5-6 kwintal tepung per pawon, sekarang bisa mencapai 8-9 kwintal tepung per pawon, dapat di akumulasikan dalam satu hari sekarang mampu mengolah sekitar 60 ton tepung, sehingga mampu memenuhi permintaan pasar yang kian terus melonjak naik.

Dengan penjabaran fenomena diatas dan semakin berkembangnya industri pembuatan krupuk impala, disela banyaknya persaingan dengan inovasi baru. Hal ini menarik perhatian apa yang menyebabkan industri krupuk impala dapat bersaing dengan yang lainnya dari segi kinerja karyawan yang berkualitas dan mendapatkan hasil produksi yang berkualitas juga. Maka dari itu peneliti ingin meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa tiga faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Selain itu mungkin masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat memperkuat atau melemahkan. Sehingga etika kerja sebagai variabel mediating yang dapat memperkuat dan melemahkan kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kras Kediri)”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan dalam latar belakang diatas, penulis mengangkat masalah tentang Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami yang kemungkinan masih memiliki beberapa masalah terkait dengan kinerja karyawan yang berhubungan dengan tercapainya tujuan usaha industri krupuk impala ini dan agar dapat terus berkembang lebih pesat lagi.

Agar dalam pembahasan penelitian ini tidak terlalu luas dan menyimpang dan dapat terfokuskan kepada masalah-masalah pokok, maka penulis hanya mengkaji tentang budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami. Maka dari itu penulis membantu secara jelas sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya berkaitan dengan budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja Islami.
- b) Objek penelitian ini karyawan industri krupuk impala Bunga Kapas Kras Kediri.

C. Rumusan Masalah

Peneliti juga menetapkan rumusan masalah yang terkait dengan penelitian ini guna menjawab segala permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri?
2. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri?
3. Bagaimana Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri?
4. Bagaimana Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri?
5. Bagaimana Etika Kerja Islam berpengaruh memperlemah atau memperkuat Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri?

6. Bagaimana Etika Kerja Islam berpengaruh memperlemah atau memperkuat Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri?
7. Bagaimana Etika Kerja Islam berpengaruh memperlemah atau memperkuat Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri?

D. Tujuan Masalah

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
2. Untuk menguji Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
3. Untuk menguji Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
4. Untuk menguji Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
5. Untuk menguji Etika Kerja Islam berpengaruh memperlemah atau memperkuat Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.

6. Untuk menguji Etika Kerja Islam berpengaruh memperlemah atau memperkuat Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
7. Untuk menguji Etika Kerja Islam berpengaruh memperlemah atau memperkuat Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.¹⁹ Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
2. Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
3. Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
4. Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
5. Etika Kerja Islam berpengaruh memperkuat Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri

¹⁹ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan Kombinasi*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal.99

6. Etika Kerja Islam berpengaruh memperkuat Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.
7. Etika Kerja Islam berpengaruh memperkuat Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kediri.

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan Dalam penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan akan membawa manfaat yang baik, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi serta menambah kekayaan literatur penelitian sebelumnya. Selain itu juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara silmutan budaaya kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam dalam penelitian ini bukan merupakan variabel moderating karena etika kerja Islam tidak dapat memoderasi (memperkuat atau memperlemah) variabel budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Instansi/Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan masukan untuk pembuatan ktupuk khususnya industri Krupuk Impala Kras Kediri agar dapat menata karyawannya sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan berkualitas untuk perusahaan.

b. Akademik

Untuk pihak akademik diharapkan penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi-referensi penelitian selanjutnya, dan dapat menjadi pendahara perpustakaan.

c. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa, diharapkan penelitian ini dapat digunakan menjadi referensi penelitian, dan dapat menambah wawasan peneliti yang terrkait dengan variabel-variabel yang dalam penelitian ini.

G. Penegasan Istilah

Penelitian ini yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. Guna untuk menghindari dapat terjadinya salah penafsiran judul penelitian ini maka penulis memberikan penjelasan mengenai istilah-istilah yang dimaksud oleh peneliti. Adapun definisi operasional dan penegasan konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Penegasan Konseptual adalah definisi dari pendapat atau teori akar sesuai dengan tema yang diteliti.

a. Budaya Kerja

Menurut Menurut Irham Fahmi, budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dipakai dan diterapkan dalam segala aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan.²⁰

b. Motivasi Kerja

Menurut A.A Mangkunegara, motivasi merupakan kondisi atau energi yang ditimbulkan sebagai penggerak diri para karyawan secara terarah dan tertuju pada pencapaian tujuan perusahaan agar mencapai kinerja yang lebih baik.²¹ Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).²²

c. Komitmen Organisasi

Menurut Luthan, Komitmen Organisasi merupakan suatu sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan merupakan proses yang berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengeksresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.²³ Menurut Colquit, Lepine, dan Wesson yang di kutip wibowo komitmen organisasi adalah keinginan pada

²⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Alikasi*, hal.223.

²¹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, hal 61.

²² Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 837.

²³ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Perilaku Komitmen Organisasi*, hal 17.

sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota perusahaan.²⁴ Komitmen organisasi mempengaruhi seseorang untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.²⁵

d. Kinerja Karyawan

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kinerja) merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.²⁶ Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip Wibowo, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.²⁷

e. Etika Kerja Islam

Menurut Toto Tasmara, etos kerja islam merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa berkerja itu bukan saja memuliakan dirinya, menempatkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai sesuatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur.²⁸ Etika atau Etos kerja dalam Islam adalah suatu keyakinan seorang muslim bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau untuk memperlihatkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh, karena ia

²⁴ Wibowo, *Perilaku dalam organisasi Edisi Kedua*, (Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada, 2013), hal 188.

²⁵ Ibid.

²⁶ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, hal.9

²⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal 7.

²⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hal 27.

beribadah secara mulia. Hasil kerja dalam Islam dapat dihargai setara dengan Iman.²⁹

- 2) Penegasan Operasioal merupakan definisi variabel secara operasional, atau secara nyata dalam praktik objek lingkungan penelitian. Berdasarkan penegasan konseptual diatas, maka secara operasional penelitian ini akan diarahkan untuk mendiskripsikan tentang kinerja karyawan Industri Krupuk Impala Bunga Kapas Kras Kediri. Tujuannya untuk mengetahui pengaruhnya budaya kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja Islam.

²⁹ Mardani, *Hukum Bisnis Syariah* (Jakarta: Kencana, 2014), hal.88.

