

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adanya era globalisasi seperti saat ini berdampak pada beberapa aspek kehidupan di semua lapisan. Hal ini disebabkan oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang sangat pesat, sehingga menghasilkan suatu persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan begitu membuat para pengusaha untuk berfikir kritis, bertindak kreatif, dan inovatif terhadap perubahan yang terjadi dalam segala bidang. Agar berhasil dalam persaingan bisnis, sebaiknya perusahaan berupaya membangun strategi guna tercapainya tujuan dalam meningkatkan dan mempertahankan konsumen. Maka dari itu setiap perusahaan perlu memproduksi produk sesuai kebutuhan konsumen dan selalu berkreasi dan berinovasi.

Selain memproduksi produk yang sesuai kebutuhan konsumen, diperlukannya faktor penting lain yang dapat mempengaruhi perusahaan, yakni sumber daya manusia (SDM). Salah satu sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah seseorang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga atau organisasi tertentu sesuai dengan tugas dan aturan yang telah diberikan dengan gaji sebagai upahnya. Sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan ini termasuk aset yang paling penting, sebab sumber daya manusia ini yang menjalankan, mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan perusahaan dari berbagai tuntutan masyarakat maupun zaman.

Sehingga sumber daya manusia inilah yang dijadikan sebagai faktor penentu keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) perusahaan tidak dapat beroperasi dan tidak dapat mewujudkan tujuan daripada perusahaan.

Di Indonesia ada beberapa hak Karyawan Perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara singkat, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain: (1) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan; (2) Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target; dan (3) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya. Adapun Hak Karyawan Lainnya, antara lain: (1) Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja; (2) Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3); (3) Menerima Upah yang Layak; (4) Membuat Perjanjian Kerja atau PKB; (5) Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil; (6) Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil; dan (7) Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur.²

Dengan adanya Undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk mendayagunakan dan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemimpin ataupun manajer atau atasan dari karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi tidak berlaku sewenangnyanya kepada

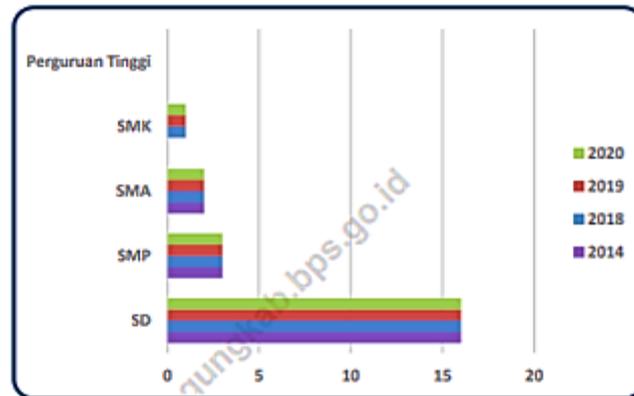
² <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undangundang-ketenagakerjaan/>, diakses pada tanggal 24 Desember 2021 pukul 10.00 WIB.

karyawan yang memiliki jabatan di bawahnya, mewujudkan kesejahteraan perekonomian Indonesia, mewujudkan pemerataan pembangunan daerah, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara pribadi maupun keluarga.

Tujuan dari perusahaan tidak hanya mendapatkan hasil yang maksimal pada suatu barang maupun jasa yang berkualitas, melainkan perusahaan harus memperhatikan kinerja organisasi dalam proses sedang berlangsungnya mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Kinerja organisasi perlu dicapai dalam sebuah organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya demi keberhasilan organisasi. Kinerja berkaitan erat dengan hasil yang didapatkan oleh sebuah perusahaan setelah melakukan beberapa pengorbanan, seperti mengeluarkan anggaran dana untuk membayar karyawan. Pencapaian keberhasilan untuk menggapai tujuan akan mendorong perusahaan mempunyai kekuatan yang dapat membuat mampu bertahan di tengah tuntutan zaman dan ketatnya persaingan di masa saat ini.

Kinerja juga sebagai fungsi dari kemampuan dan keterampilan seseorang dimana tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas dan tanpa adanya praktik. Dari hal tersebut kinerja mempunyai arti mengenai tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya agar kinerja lebih optimal. Disini pemimpin dan manajer perlu mengetahui kemampuan atau kinerja tenaga kerjanya agar dapat mengetahui dan merencanakan solusi yang terjadi pada tenaga kerjanya jika masih memiliki kekurangan.

Gambar 1.1 Jumlah Desa¹/Kelurahan yang Memiliki Fasilitas Sekolah Menurut Tingkat Pendidikan di Kecamatan Rejotangan, 2014, 2018, 2019 dan 2020



Catatan : Desa pada tabel ini termasuk Unit Permukiman Transmigrasi (UPT) yang masih dibina oleh Kementerian terkait dan nagari di Provinsi Sumatera Barat
 Sumber : BPS, Pendataan Potensi Desa (Podes) 2014, 2018, 2019 dan 2020

Sumber: BPS Kabupaten Tulungagung

Dari gambar 1.1 di atas dapat diketahui keseluruhan desa yang ada di Rejotangan masih minim dalam fasilitas sekolah sehingga hal ini juga berdampak pada masyarakat dalam dunia pekerjaan yang melibatkan pendidikan, karena masih minimnya pendidikan yang ditempuh oleh masyarakat kecamatan Rejotangan.³ Oleh sebab itu upaya peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang wajib dilakukan. Dikarenakan karyawan merupakan ujung tombak perusahaan dalam menggapai beberapa target perusahaan. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan secara total, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai pada karyawan yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Setiap karyawan harus

³ Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung, *Kecamatan Rejotangan Dalam Angka Rejotangan Subdistrict In Figure 2021* (Tulungagung: BPS Kabupaten Tulungagung, 2021), hlm. 17.

mengambil tanggung jawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya.⁴

Setiap tenaga karyawan memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Oleh karenanya perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan (*skill*) untuk tenaga kerjanya supaya karyawan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan tentu selalu menginginkan kinerja yang baik dari setiap kerjanya. Walaupun sejatinya pada kenyataannya keterampilan kerja yang dimiliki oleh semua karyawan kurang maksimal. Untuk mengatasi hal tersebut, pimpinan perusahaan (manajer) harus menentukan kemampuan (*passion*) keterampilan kerja yang sesuai dan baik untuk seluruh kerjanya agar tercapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya.

Kompensasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi berarti pendapatan yang berbentuk ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan terhadap perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang memadai, terutamaberkaitan dengan kinerja karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Selain itu karyawan juga merasa terpenuhi akan hal yang dibutuhkan untuk memenuhi kehidupannya terutama dalam mensejahterakan pribadi maupun pada keluarga. Kompensasi juga menyediakan alat pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi ini sebagai fungsi strategik sumber daya manusia yang memiliki hubungan timbal

⁴ Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA, 2011), hlm. 166.

balik yang signifikan atas fungsi sumber daya manusia lainnya. Karyawan tentunya perlu imbalan yang sesuai atas pengorbanan yang telah diberikan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Selain itu salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu menerapkan etos kerja Islami. Etika atau etos diambil dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti watak dan karakter. Dengan demikian etos kerja merupakan karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus mengenai seseorang atau sekelompok manusia. Seorang tenaga kerja harus memiliki etos kerja yang tinggi guna mencerminkan semangat bekerja.⁵ Dalam Islam, bekerja merupakan salah satu sarana manusia untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Islam juga berpendapat bahwa bekerja merupakan ibadah guna mendekatkan diri kepada Allah SWT apabila dilakukan dengan jujur dan ikhlas. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surah Al-An'am ayat 132:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا^ظ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”

(QS. Al-An'am ayat 132)

Etos kerja yang Islami dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Islam mampu menjadi sumber motivasi yang kuat dalam mewujudkan etos kerja. Ciri orang yang bekerja dengan etos kerja Islami terlihat pada sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi oleh

⁵ Mohammad Irham, “Etos Kerja Dalam Prespektif Islam,” *Jurnal Substantia* Vol. 14, no. 1 (2012) hlm. 12.

keyakinan yang mendalam bahwa bekerja merupakan ibadah dan berprestasi adalah suatu kewajiban. Etos kerja merupakan norma-norma yang digunakan sebagai pedoman tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang menerapkan etos kerja akan memiliki tanggung jawab tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga produktivitas organisasi atau perusahaan akan meningkat.

Selain itu komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Novita *et al.*, yang telah dikutip oleh Cahyani *et al.* bahwa komitmen organisasi itu merupakan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan dimana komitmen organisasi itu dipandang sebagai keadaan seorang karyawan yang sejalan pada tujuan organisasinya.⁶ Komitmen yang muncul dari pribadi karyawan dalam perusahaan itu sangat diperlukan. Sebab melalui komitmen tersebut akan terciptanya kondisi iklim kerja karyawan yang profesional dan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan karena karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan merasa bahwa perusahaan tersebut sangatlah penting dalam kehidupannya.

Lokasi penelitian ini dilakukan di UD Bintang Rejeki PS. UD singkatan dari usaha dagang, dimana usaha ini merupakan usaha yang bentuk kegiatan utamanya adalah membeli barang lalu menjualnya kembali dengan tujuan untuk memperoleh laba tanpa merubah kondisi barang yang dijual. Laba dari barang yang dijual diperoleh berdasarkan perhitungan biaya distribusi dan operasional. Dalam pandangan hukum, UD sama dengan pemiliknya, maksudnya UD dengan

⁶ Riris A Cahyani, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis* 3, no. 1 (2020): hlm. 2.

pemilikinya tidak ada batas pemisahan kekayaan maupun pemisahan tanggung jawab.

UD Bintang Rejeki PS merupakan sebuah usaha dagang pada bidang perdagangan khususnya pakan ayam dan pakan ikan. Lokasinya berada di Desa Aryojeding Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung. Awal mula pada tahun 2005 usaha ini dibangun dengan alasan mayoritas masyarakat Rejotangan berprofesi sebagai petani dan peternak ayam. Dengan meningkatnya permintaan kebutuhan masyarakat akan daging dan telur ayam, maka terbentuklah peluang usaha pakan ayam yang menjanjikan. Dengan begitu kerja keras dan konsistensi membuat usaha ini semakin berkembang dan saat ini telah memiliki lama- cabang tempat usaha yang tersebar di Kabupaten Tulungagung dan Blitar. Sampai saat ini usaha tersebut tidak hanya pakan ayam saja, melainkan juga merambah pada pakan ikan. Sebab mayoritas warga sekitar juga berprofesi sebagai petani ikan.

Dalam menjalankan usaha UD Bintang Rejeki PS telah menetapkan beberapa upaya. Adapun upaya tersebut diantaranya dengan memberikan beberapa fasilitas, yaitu: adanya mess sebanyak 10 kamar yang terdiri 5 kamar untuk karyawan masih lajang dan 5 kamar bagi karyawan yang sudah berkeluarga. Terdapat bonus mingguan yang disediakan tiap akhir pekan berdasarkan kehadiran dan kinerja karyawan. Adanya jatah makan pagi dan siang bagi semua karyawan, untuk makan malamnya khusus bagi karyawan yang tinggal di mess mendapatkan potongan harga makan di warung terdekat. Setiap hari Jumat diadakan Jumat berkah untuk karyawan dengan tujuan tasyakuran ramah tamah antar karyawan dalam meningkatkan solidaritas rasa kekeluargaan. Untuk jam

kerjanya dimulai pukul 08.00 sampai 16.30 dimana ada waktu 1 jam untuk istirahat, mandi, sholat, dan makan. Sedangkan hari kerjanya hari Senin sampai Sabtu, liburnya hari Minggu. Bagi karyawan yang menghendaki izin ketidakhadiran kerja dalam satu bulan maksimal dua kali, jika melebihinya maka bonus mingguan akan hangus. Semua itu diberikan oleh UD Bintang Rejeki PS dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan maksimal.

Namun, adanya kemajuan teknologi dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan UD Bintang Rejeki PS cenderung masih menimbulkan masalah pada internal perusahaan. Berdasarkan hasil observasi penulis, sering terjadi ketidakpuasan dan perdebatan antara pimpinan dengan karyawan dalam pembagian kompensasi karena adanya ketidaksesuaian data kehadiran dengan kehadiran karyawan di lapangan. Permasalahan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan permasalahan dalam etos kerja islam di UD Bintang Rejeki PS masih ada beberapa karyawan yang meninggalkan kewajiban sebagai umat muslim pada umumnya, seperti sholat wajib dan sholat jumat. Selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang tidak jujur dalam melakukan absensi kehadiran. Hal ini sebaiknya harus dihindari oleh umat muslim sebagai karyawan dalam pekerjaannya. Sebab seorang yang memiliki etos kerja yang tinggi tidak mungkin akan membiarkan dirinya terjerumus melakukan kerusakan dan penyimpangan dalam pekerjaannya.

Adapun permasalahan pada komitmen organisasi yaitu ada karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) tanpa konfirmasi dan izin kepada pimpinan organisasi

setelah menerima gaji, sehingga menyebabkan masalah baru pada organisasi yang berdampak pada efektivitas kinerja karyawan karena kurangnya karyawan dan tentunya perlu membutuhkan waktu untuk mencari pengganti karyawan dalam bidang tersebut.

Dari beberapa permasalahan yang telah disebutkan maka dapat menurunkan efektivitas kinerja karyawan. Dengan begitu maka diperlukannya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat bersaing dan memenangkan persaingan bisnis yang sangat ketat serta mampu mempertahankan organisasi dari tuntutan masyarakat dan perubahan zaman.

Selain itu UD Bintang Rejeki PS ini menjual pakan ternak ayam dan ikan yang bekerja sama dengan suplayer pakan terbesar di Indonesia, diantaranya PT Charoen Pokphand Indonesia, PT New Hope Indonesia, dan PT Cargill Indonesia. Untuk menarik perhatian pelanggan, UD Bintang Rejeki PS memberikan pelayanan teknikal service kepada pelanggan berupa pelayanan pada ternak ayam atau ikan yang mengalami masalah maupun yang mengidap penyakit dengan mengadakan pemeriksaan dan penanganan agar ternak tersebut dapat sembuh atau sehat kembali. Selain itu juga melayani pemesanan via Whatsapp dan pengantaran pakan kepada peternak.

Dengan pertimbangan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan UD Bintang Rejeki PS”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah peneliti yaitu:

- 1) Kinerja karyawan dirasa perlu dimaksimalkan supaya organisasi dapat bersaing dan memenangkan persaingan bisnis yang sangat ketat serta mampu mempertahankan organisasi dari tuntutan masyarakat dan perubahan zaman.
- 2) Adanya karyawan yang kurang tertib dalam hal absensi kehadiran pada jam kerja, sehingga menimbulkan perdebatan dalam masalah pembagian kompensasi kepada karyawan tersebut.
- 3) Ada beberapa karyawan jika pada waktu ishoma (istirahat, sholat, makan) tidak digunakan untuk melaksanakan sholat, melainkan dibuat bersantai seperti ngopi, merokok, berbincang dengan karyawan lain, dan bermain *gedget*. Serta tidak jujur dalam melakukan absensi kehadiran.
- 4) Ada karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) tanpa konfirmasi dan izin kepada pimpinan organisasi setelah menerima gaji, dari sini dapat diketahui karyawan tersebut berkomitmen pada organisasi atau tidak.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS?
7. Bagaimana pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
2. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.

6. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
7. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun kegunaannya antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan akademik dan perkembangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa terutama di bidang sumber daya manusia (SDM). Begitu juga untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada dunia kerja, seperti kompensasi, etos kerja islam, dan komitmen organisasi.

2. Secara Praktis

a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kualitas SDM yang sesuai visi misi perusahaan dengan harapan dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan khasanah ilmu pengetahuan dan menambah literatur perpustakaan Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah (UIN SATU) Tulungagung khususnya di bidang

sumber daya manusia terkait kompensasi, etos kerja islam, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan bagi mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitiannya diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran dalam penulisan karya ilmiah sejenis yang dilakukan oleh peneliti di masa yang akan datang sehingga penelitian tersebut dapat lebih tajam dalam menganalisis dan memberi manfaat yang lebih luas kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian diadakan supaya mudah dipahami dan sesuai dengan bahasan masalah, maka mencakup sebagai berikut:

1. Ruang lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu sebagai berikut: (a) Lokasi penelitian ini dilakukan di UD Bintang Rejeki PS, (b) Periode penelitian dilakukan pada tahun 2022, dan (c) Populasi karyawan UD Bintang Rejeki PS sebanyak 42 karyawan. Sampel yang digunakan juga seluruh karyawan UD Bintang Rejeki PS sebanyak 42 karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti ini berfokus pada obyek penelitian variabel bebas (X), variabel terikat (Y), dan variabel mediasi (Z). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kompensasi (X_1) dan etos kerja islam (X_2). Sedangkan variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y) dan variabel mediasi berupa komitmen organisasi (Z).

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan kekeliruan dalam memahami judul serta permasalahan yang akan penulis teliti dan sebagai pegangan agar lebih terpusatkan kajian yang akan diteliti, maka peneliti membagi penegasan istilah sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

Penegasan konseptual ialah definisi yang didapatkan dari pendapat ataupun teori para ahli yang sesuai dengan tema yang diteliti. Adapun penegasan konseptualnya sebagai berikut:

a. Kompensasi

Menurut Simamora, kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada suatu organisasi.⁷ Adapun indikator kompensasi yaitu: (1) Kompensasi finansial, meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung; dan (2) Kompensasi non finansial.

b. Etos Kerja Islam

Asifudin mengemukakan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, dengan keimanan atau aqidah Islam sebagai sikap hidup mendasar untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.⁸ Adapun indikator etos kerja islam yaitu: (1) Kerja sebagai implementasi

⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 442.

⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 234.

aqidah; (2) Kerja didasari pada ilmu; dan (3) Kerja dengan meneladani sifat tuhan serta petunjuk-Nya.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan (*output*) hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹ Adapun indikator kinerja karyawan yaitu: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) tanggung jawab; (4) kerjasama; dan (5) inisiatif dalam bekerja.

d. Komitmen Organisasi

Menurut Luthans bahwasanya komitmen organisasi merupakan sebuah perilaku yang menggambarkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu tahapan yang berkelanjutan antara anggota organisasi yang saling mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.¹⁰ Adapun indikator komitmen organisasi yaitu: (1) komitmen afektif; (2) komitmen berkelanjutan; dan (3) komitmen normatif.

2. Penegasan Operasional

a. Kompensasi

Kompensasi sebagai variabel independen (X1). Adapun indikator kompensasi yaitu: (1) Kompensasi finansial, meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung; dan (2) Kompensasi non finansial.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67

¹⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2006), hlm. 249.

Kompensasi finansial dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh: (1) kompensasi langsung, meliputi a) menerima gaji selalu tepat waktu dan b) menerima bonus prestasi sesuai hasil yang telah dicapai; (2) kompensasi tidak langsung, meliputi a) perusahaan memberikan THR sesuai peraturan perusahaan, b) bangunan tempat bekerja kokoh, aman, memberikan kenyamanan saat bekerja dan fasilitas penunjang saat bekerja terpenuhi. Sedangkan Kompensasi non finansial dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh: a) Perusahaan memberikan pengakuan yang baik kepada setiap karyawan atas hasil pekerjaannya masing-masing, dan b) perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman.

b. Etos Kerja Islam

Etos Kerja Islam sebagai variabel independen (X2). Adapun indikator etos kerja islam yaitu: (1) Kerja sebagai implementasi aqidah; (2) Kerja didasari pada ilmu; dan (3) Kerja dengan meneladani sifat tuhan serta petunjuk-Nya.

Kerja sebagai implementasi aqidah dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh: berperilaku apa adanya dan tidak dibuat-buat dan bekerja dengan motivasi ibadah dan hasrat memperoleh kehidupan duniawi serta surgawi di akhirat kelak. Sedangkan Kerja didasari pada ilmu dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh: mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah dan menyukai efisiensi dan efektivitas kerja. Sedangkan Kerja dengan meneladani sifat tuhan serta petunjuk-Nya dalam penelitian ini

dapat dijelaskan oleh: Memiliki jiwa sosial, jujur, kreatif dan bijaksana dan senantiasa bertawakal kepada Allah.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Adapun indikator kinerja karyawan yaitu: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) tanggung jawab; (4) kerjasama; dan (5) inisiatif dalam bekerja.

Kualitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik. Kuantitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan tepat pada waktunya. Tanggung jawab dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. Kerjasama dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh bekerja sama bersama rekan kerja lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Inisiatif dalam bekerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh Bekerja dengan penuh inisiatif, tanpa menunggu perintah atasan.

d. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Z). Adapun indikator komitmen organisasi yaitu: (1) komitmen afektif; (2) komitmen berkelanjutan; dan (3) komitmen normatif.

Komitmen Afektif dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh bangga akan perusahaan ini dan rasa kekeluargaan. Komitmen berkelanjutan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh kesadaran akan ketidakmungkinan memilih organisasi lain karena akan adanya kerugian dan bertahan dalam

perusahaan merupakan suatu kebutuhan. Dan komitmen normatif dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan melaksanakan tugas dengan penuh ketelitian dan kesabaran.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang cukup jelas mengenai penelitian ini, maka peneliti mengemukakan sistematika penyusunan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, halaman transliterasi dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Terdiri dari beberapa bab antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Sebagaimana penelitian ilmiah pada umumnya, bab satu adalah pendahuluan yang mencakup, latar belakang masalah yang berisi tentang fenomena-fenomena yang terkait dengan judul penelitian. Kemudian rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan, kegunaan penelitian, ruang dan batasan lingkup peneliti, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam melakukan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual penelitian dan hipotesis. Variabel yang digunakan yaitu kompensasi, etos kerja islam, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan menguraikan mengenai metode penelitian yang di dalamnya memuat: a) pendekatan dan jenis penelitian, b) populasi, sampling, sampel, c) sumber data, variabel, dan skala pengukuran, d) teknik pengumpul data dan instrumen penelitian, e) analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang didalamnya memuat tentang pemaparan hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian. Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB VI PENUTUP

Kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari penelitian. Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan serta saran-saran yang ditujukan pada penelitian serta bergabagi pihak yang berkepentingan terhadap obyek penelitian tersebut.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini terdiri dari daftar riwayat hidup, daftar kepustakaan, dan daftar lampiran.