

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hakikat Kinerja Karyawan

1. Pengertian 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.¹¹

Kinerja adalah perilaku karyawan yang menghasilkan kerja tertentu setelah melakukan segala persyaratan yang telah ditentukan. Kinerja sangat diperlukan dalam bekerja serta perlu diukur untuk mengetahui hasil kerja yang telah dilakukan.¹²

Menurut Rivai dan Basri yang dikutip oleh Cay dan Irnawati bahwa kinerja ialah kesediaan seseorang maupun sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti yang diharapkan.¹³

Kinerja adalah hasil kerja yang dibuahkan oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga sebagai hasil dari fungsi pekerjaan maupun kegiatan seseorang pada organisasi atau perusahaan tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk meraih tujuan organisasi waktu yang telah ditentukan. Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yakni:

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67

¹² Uno dan Hamzah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 63.

¹³ Jeni Irnawati and Samcay Samcay, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gratia Prima Indonesia," *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi* 4, no. 1 (2020): hlm. 5.

(a) faktor individu, meliputi pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman, latar belakang keluarga, tingkat sosial, ekonomi, dan faktor demografi; (b) faktor organisasi, meliputi kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya; dan (c) faktor psikologis, meliputi persepsi terhadap pekerjaan, sikap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.¹⁴

Jadi dapat diketahui kinerja karyawan merupakan suatu hasil jeri payah kerja atau prestasi yang telah diraih seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepadanya. Kinerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh faktor individual, organisasi atau perusahaan, dan psikologis.

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan diantaranya faktor kemampuan dan faktor motivasi, berikut penjelasannya:

- a. Faktor kemampuan (*ability*) adalah kemampuan karyawan yang berasal dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dan memiliki pengetahuan serta keterampilan maka ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai kemampuan.
- b. Faktor motivasi (*motivation*) adalah motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja dimana situasi tersebut dapat menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ke-4th ed. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 125.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67.

3. Menetapkan Kriteria Kinerja

Menurut Mondy yang dikutip oleh Ganyang&Lestari bahwa kriteria penilaian kinerja yang paling umum adalah sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja perusahaan itu sendiri. Berikut beberapa nilai dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a) Sifat, maksudnya sifat-sifat karyawan itu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif yang dijadikan dasar untuk beberapa bahan evaluasi.
- b) Perilaku, ketika hasil tugas seorang karyawan sulit ditentukan maka organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas yang telah diberikan.
- c) Kompetensi, meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.
- d) Pencapaian Tujuan, jika organisasi menganggap hasil akhir lebih penting daripada cara, maka hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan hasil tersebut haruslah mengarah pada kesuksesan perusahaan.
- e) Potensi Perbaikan, ketika organisasi mengevaluasi kinerja para karyawan, banyak kriteria yang digunakan berfokus pada masa lalu. Memasukan

potensi dalam proses evaluasi membantu memastikan perencanaan dan pengembangan karir yang lebih efektif.¹⁶

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dapat berorientasi pada nilai, sanksi, dan lebih fokus pada penempatan karyawan pada posisi tertentu, tetapi juga pada mengantisipasi pengembangan karyawan dalam melakukan posisi mereka untuk meningkatkan sumber daya manusia di masa depan. Selain itu Rivai juga menetapkan tujuan evaluasi kinerja sebagai berikut:

1) Tujuan evaluasi berorientasi masa lalu

Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang menerapkan evaluasi kinerja berorientasi masa lampau, hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang manfaat evaluasi kinerja sebagai sarana untuk mengungkap potensi karyawan salah satunya adalah mencari karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2) Tujuan evaluasi masa depan

Jika dirancang dengan baik, sistem evaluasi ini dapat membantu setiap karyawan untuk lebih memahami peran mereka dan memahami fungsi mereka dengan jelas, dan merupakan alat untuk membantu setiap karyawan memahami kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.¹⁷

¹⁶ Machmed Tun Ganyang and Epo Lestari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lane Archive Management Jakarta," *Jurnal Lentera Bisnis* 2, no. 1 (2013): hlm. 119.

¹⁷ Jeni Irnawati and Samcay Samcay, "Pengaruh Kompensasi....." hlm.6.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator dari kinerja menurut Mangkunegara sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, kualitas kerja adalah ketaatan karyawan dalam prosedur bekerja dengan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- b) Kuantitas kerja, kuantitas kerja merupakan waktu yang diberikan kepada karyawan dalam satu hari kerjanya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan dan ketepatan kerja yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c) Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.
- d) Kerjasama, kerjasama adalah usaha bersama antara perorangan atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.
- e) Inisiatif, inisiatif yaitu kesadaran dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan tugas maupun mengatasi masalah tanpa harus bergantung terus-menerus menunggu perintah dari atasan.¹⁸

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber.....*hlm. 75.

B. Hakikat Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora definisi dari Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.¹⁹

Kompensasi menurut Rivai adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Selanjutnya Menurut Notoadmodjo “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.²⁰

Darsono dan Siswandoko berpendapat bahwa kompensasi merupakan segala sesuatubentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka.²¹

Kompensasi adalah salah satu bagian yang terpenting dan menjadi perhatian pada perusahaan dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan berlomba-lomba dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan alasan kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhirkan gaji bawahannya yang telah dicapai, saat pekerjaan itu sempuma atau di akhir pekerjaan sesuai

¹⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 442.

²⁰ Musafir, “Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2, no. 2 (2013): hlm 52.

²¹ Any Isvandiari and Lutfiatul Fuadah, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri.,” *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* . Vol.11 , no. 2 (2017): hlm. 3.

kesepakatan. Jika disepakati, gaji diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa ada udzur, maka bertindak zalim. Manajemen penggajian dilakukan dengan menggunakan “*job grading*”. *Job grading* merupakan suatu system untuk menentukan peringkat dan besar gaji seseorang berdasarkan analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Evaluasi pekerjaan adalah suatu kegiatan dalam manajemen penggajian yang dilakukan untuk mengukur-nilai-atau bobot-relatif dari semua atau sebagian jabatan/pekerjaan dalam suatu organisasi. Pengukuran dilakukan oleh tim yang mewakili seluruh unit kerja di perusahaan. Di samping aspek keadilan di dalam (internal equity) juga dilakukan survey gaji (salary survey) pada perusahaan sejenis, untuk positioning gaji karyawan perusahaan yang dibandingkan dengan pesaing pada setiap level dan jenis pekerjaan.²²

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Suatu hal yang dilakukan pastinya memiliki sebuah tujuan yang perlu dicapai. Begitu juga dengan pemberian kompensasi terhadap para karyawan juga memiliki tujuan, diantaranya ada beberapa tujuan pemberian kompensasi menurut Sutrisno, yakni:

- a. Menghargai Prestasi Karyawan, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-prilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktifitas kerja yang tinggi.

²² Ernie Trisnawati Sule, *Manajemen Bisnis Syariah*, ke-1st ed. (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), hlm. 228.

- b. Menjamin Keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik, masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
- c. Mempertahankan Karyawan, dengan kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan pada organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih baik pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- e. Pengendalian biaya, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan, sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari Pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.²³

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat mententramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi

²³ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 188.

kerja akan merosot. Oleh karenanya, supaya prestasi kerja meningkat perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan karyawan sendiri. Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Penetapan kompensasi hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Maka dari itu, sedikit banyaknya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno mengungkapkan bahwa kompensasi dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain:

- a. Tingkat biaya hidup, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.
- b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, perusahaan perlu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.
- c. Tingkat kemampuan perusahaan, perusahaan yang bijaksana selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja dari waktu ke waktu.

- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab pada karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang memiliki level sulit dan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih rendah.
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, pemberian kompensasi harusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Peranan serikat buruh, peranan serikat kerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.²⁴

4. Sistem Kompensasi

Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki cara masing masing dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan. Dimana sistem yang digunakan disesuaikan terhadap keadaan lingkungan perusahaan serta disesuaikan terhadap sistem pada divisi lain yang berada pada perusahaan itu ataupun dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan seperti lingkungan masyarakat disekitar lingkungan kerja perusahaan.²⁵

²⁴ *Ibid*, hlm. 183.

²⁵ S. Pratama, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. Vol. 25, no. 1 (2015): hlm. 2.

5. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora terdapat dua indikator yang ada dalam kompensasi, yakni sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial, meliputi:
 - a) Kompensasi langsung, yakni: (1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah.; (2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*); (3) Bayaran Insentif (*Insentif Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian, laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham; dan (4) Bayaran tertangguh (*Deffered Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
 - b) Kompensasi Tidak Langsung, yakni: (1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja; (2) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil; dan (3) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
2. Kompensasi Non Finansial, terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja, yang mencakup:
 - a) Pekerjaan yaitu berupa tugas–tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan pengakuan rasa pencapaian; dan
 - b) lingkungan kerja yaitu berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.²⁶

²⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya*....., hlm. 244.

C. Hakikat Etos Kerja Islam

1) Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Karena Etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seseorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju atau mengarah kepada hasil yang lebih sempurna. Akibatnya, cara dirinya mengekspresi sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan (*improvement*) dan terus berupaya dengan amal bersungguh-sungguh menghindari yang negati (*fasad*). Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah-daging. Dia merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya, etos bukan sekadar kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi, dia adalah martabat, harga diri, dan jati diri seseorang.²⁷

Menurut Aziz *et al.*, etos kerja islam merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa perihal bekerja bukan hanya perihal memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga

²⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami, Cet.Ke-1*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 16.

sebagai manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.²⁸

Asifudin mengemukakan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berhubungan dengan kerja, dengan keimanan atau aqidah Islam sebagai sikap hidup mendasar terhadapnya. Dengan adanya prinsip tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Selain itu, dalam menciptakan kinerja pegawai yang berkualitas juga didorong dengan adanya disiplin kerja yang tinggi.²⁹ Berikut ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan etos kerja:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada para malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”(QS. Ar-Ra’ad ayat 11)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah tidak merubah nasib kaum-Nya, jika mereka tidak merubahnya. Melalui firman-Nya, Allah menuntun kita agar senantiasa memiliki etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tanggungjawab.

²⁸ Moh. Ali Aziz, Rr. Suhartini, dan A. Halim, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat : Paradigma Aksi Metodologi* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hlm. 27.

²⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hlm. 234.

Sedangkan dalam pandangan hadits, etos kerja dipandang sebagai “spirit” atau semaangat yang mengubah sesuatu menjadi lebih bermkna. Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi tidak mungkin akan membiarkan dirinya untuk melakukan penyimpangan dan kerusakan pada pekerjaannya. Hal ini sesuai pada hadits Shohih Muslim bahwasanya Nabi Muhammad SAW bersabda:

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ وَذَلِكَ أَضْعَفُ
الإِيمَانِ

“Barangsiapa di antara kalian melihat terjadinya kemungkaran, hendaklah kamu cegah dengan tangan; apabila tidak sanggup dengan tangan; hendaklah dengan lidah; dan apabila tidak sanggup dengan lidah; cegahlah dengan hati; tetapi yang terakhir ini adalah selemah-lemahnya iman.” (HR. Muslim)³⁰

Adapun makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik, sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur’an yang berbunyi:

³⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan.....* hlm. 21.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

“*sesungguhnya, kami telah menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya Kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya.*”(QS. Al-kahfi ayat 7)

Dari penjelasan tersebut, tampak bahwa etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.³¹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam memiliki nilai dan cara meraih tujuannya berbeda. Bagi umat muslim bekerja merupakan kewajiban hakiki sebagai upaya untuk mendapatkan ridho Allah semata, dengan semangat dan sikap kerja yang totalitas dengan niat lillahita'ala sehingga pekerjaannya tidak hanya mampu mendatangkan materi saja namun amal juga.

2) Cara Menumbuhkan Etos Kerja Islami

Ada beberapa cara yang diperlukan untuk menumbuhkan etos kerja yang Islami, yaitu diantaranya:

- 1) Niat ikhlas karena Allah SWT semata, bahwa perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya. Seperti pada HR. Asy-Syaikhain yang artinya : “*Sesungguhnya segala perbuatan bergantung pada niatnya, dan seseorang akan memperoleh pahala sesuai dengan apa yang diniatkan*”. (HR. Asy-Syaikhain)

³¹ *Ibid*, hlm. 25.

- 2) Kerja keras, bekerja dengan sungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur, dan mencari pekerjaan yang halal dengan cara yang halal pula. Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah SWT. Maka dari itu hendaknya kita senantiasa bekerja keras agar mencapai kehidupan yang sejahtera. Sebagaimana dalam surat An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”(QS. An-Najm ayat 39)

- 3) Memiliki cita-cita tinggi, Luth menunjukkan landasan moral kerja yang harus dibangun. Menurutnya, landasan moral kerja didefinisikan sebagai nilai-nilai dasar agama sebagai tempat berpijak dalam membangun dan memulai suatu pekerjaan. Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut, yaitu:
- a) Merasa terpantau, ia menyadari bahwa segala apa saja yang dikerjakana tidak pernah lepas dalam pengawasan Allah SWT.
 - b) Jujur, diartian sebagai kesadaran nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spriritual karena adanya perbuatan benar, ketepatan bekerja, dapat dipercaya, dan tidak ingin berbuat dusta.
 - c) Amanah, seseorang memberikan sebuah kepercayaan kepada orang lain dikarenakan orang tersebut dipandang jujur, sehingga kepercayaan tersebut merupakan reward secara tulus dan tidak ternilai harganya pada orang yang jujur.

- 4) Taqwa, merupakan perbuatan baik yang dilakukan seseorang dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang agama. Taqwa sendiri akan melahirkan manusia yang terpuji, diantaranya yaitu pribadi yang taat beragama, gemar berbuat kebajikan, dan pribadi yang tidak mau melakukan perbuatan tercela. Orang yang selalu menumbuhkan ketaqwaannya dalam bekerja maka akan memperoleh kebaikan yang berasal dari tempat ia bekerja maupun dari Allah SWT berupa pahala.³²

3) Ciri-ciri Etos Kerja Muslim

Etos kerja seorang muslim memiliki beberapa ciri, antara lain sebagai berikut:

- a. *Al-shalah* (baik dan manfaat), dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya supaya memberikan manfaat kepada yang lain.
- b. *Al-itqan* (profesionalitas), dengan melakukan pekerjaan sungguh-sungguh, tekun, dan teliti supaya menghasilkan hasil yang sempurna.
- c. *Al-ihsan* (terbaik), dengan melakukan pekerjaan lebih baik lagi, tanpa ada kata puas. Maksudnya, dengan potensi yang dimiliki, harus bisa dikembangkan menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Kualitas ihsan memiliki dua makna dan pesan:
 1. Memaksimalkan potensi kita. Dengan pesan agar setiap individu mempunyai komitmen semaksimal mungkin terhadap apa yang dikerjakan utamanya untuk kepentingan umat.

³² Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 77–79.

2. Melakukan pekerjaan agar lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan bahwa individu harus melakukan peningkatan yang terusmenerus, bersamaan dengan meningkatnya pengetahuan, pengalaman, waktu, serta sumber daya lainnya.

d. *Al-mujahadah* (kerja keras), bekerja dengan maksimal dan penuh dengan optimisme agar mendapatkan hasil yang terbaik.

e. *Tanafus* dan *ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong), bekerjasama dengan orang lain untuk menciptakan suatu kebaikan, baik untuk diri sendiri maupun kebaikan bersama.

f. Mementingkan nilai waktu, seseorang yang dapat manajemen waktu sebaik mungkin untuk kebaikan dirinya.³³

4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

a. Agama

Pada dasarnya agama memberi pengaruh dan memutuskan bentuk hidup para penganutnya. Ajaran agama yang sungguh-sungguh dianut oleh seseorang akan berpengaruh pada cara berfikir, bersikap serta bertindak. Rendahnya kualitas keagamaan seseorang secara tidak langsung berpengaruh pada etos kerja seseorang.

³³ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 40.

b. Budaya

Adanya kemauan, disiplin, serta optimisme kerja masyarakat juga dikatakan sebagai etos budaya. Kualitas dari etos kerja yang ada di masyarakat ditentukan oleh sistem nilai budaya yang ada di masyarakat. Apabila sistem yang dianut modern, maka akan mempunyai etos kerja yang tinggi. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

c. Sosial politik

Tolok ukur etos kerja masyarakat dapat dipengaruhi karena adanya struktur politik yang mendorong masyarakatnya untuk kerja keras agar dapat menikmati hasil jerih payah dengan sepenuhnya.

d. Pendidikan

Pendidikan berperan penting dalam hal kualitas sumber daya manusia. Karena etos kerja dan kualitas sumber daya manusia saling mempunyai keterkaitan yang tidak bisa dipisahkan. Adanya pendidikan yang merata, bermutu serta didukung oleh keterampilan dan keahlian akan meningkatkan kreativitas masyarakat.

e. Motivasi intrinsik individu

Seseorang yang akan mempunyai etos kerja tinggi merupakan orang yang punya motivasi tinggi. Etos kerja ialah keyakinan yang bersumber dari diri sendiri. Keyakinan inilah yang menjadikan motivasi kerja individu. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang

bersumber bukan dari luar. Akan tetapi motivasi tersebut berasal dari diri sendiri.³⁴

Sedangkan menurut Fais *et al.* yang dikutip dari Ali dalam jurnalnya *Islamic Work Ethic: A Critical Review Cross Cultural Management* ada beberapa faktor yang menurutnya beberapa isu terkait dengan pekerjaan sesuai hadist-hadist Nabi dikelompokkan sebagai berikut :

a. *Pursuing legitimates business,*

Nabi Muhammad secara eksplisit memerintahkan pengikutnya bahwa pekerjaan yang berguna adalah yang bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Selanjutnya, mereka yang bekerja keras harus diakui dan dihargai, artinya bahwa seseorang yang bekerja keras akan diberikan pahala.

b. *Wealth Must be earned,* Dalam Islam, diakui bahwa setiap orang memiliki kapasitas yang berbeda. Dengan kata lain kapasitas yang ada yang memungkinkan mereka memperoleh kesejahteraan.

c. *Quality of work,*

Pra Islam bangsa arab kurang memiliki disiplin dan komitmen mereka sebagian besar hanya sebatas pada kelompok saja. Nabi Muhammad sebagai negarawan dan pembahru, beliau berusaha untuk mengubah masyarakat Arab sebagai masyarakat yang fungsional. Perbedaan yang dilakukannya terhadap kedisiplinan dan niat komitmen tidak hanya untuk menyoroti esensi dari bekerja, akan tetapi juga untuk menggambarkan hubungan

³⁴ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Semarang: Rineka Cipta, 2009), hlm. 52.

diantara kepercayaan dengan pekerjaan dan akhirnya dapat mengarahkan umat muslim menjadi entitas aktif secara ekonomi dan politik.

- d. *Wages*, Nabi Muhammad SAW menyuruh untuk memberikan gaji secara adil dan tepat waktu pada karyawannya.
- e. *Reliance of self*, salah satu fungsi dari bekerja adalah keyakinan dan kemandirian.
- f. *Monopoly*, monopoli, dalam Islam dianggap sebagai kesalahan besar yang dapat menghasilkan kerugian, laba yang tidak sah, dan menimbulkan ketidaksetaraan.
- g. *Bribery*, seperti Monopoli dan kecurangan, penyuapan sangat tidak diperbolehkan dalam Islam.
- h. *Deeds and intention*,

Hal ini merupakan pilar yang penting dalam Etika Kerja Islam. Sangat jelas dibedakan Etika kerja Islam dengan agama lain. Salah satu asumsi dasar dalam Ilham adalah bahwa niat kriteria dimana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat daripada hasil. Setiap kegiatan yang merugikan dan dianggap membahayakan serta tidak mensejahterakan. Meskipun menghasilkan kekayaan yang signifikan bagi mereka yang melakukan, dianggap melanggar hukum.

- i. *Transparency*, bisnis dan pekerjaan secara umum harus bertumpu pada dasar etis dan moral. Prasyarat untuk menyebarkan dan mewujudkan tujuan ini adalah transparansi. Seperti perusahaan yang harus memberitahukan pada konsumen keadaan yang sebenarnya tentang prosuknya.

j. *Gree* , dalam Islam keserakahan dianggap sebagai ancaman bagi keadilan sosial dan ekonomi.

k. *Generosity*, kedermawanan merupakan suatu kebajikan dalam Islam.³⁵

5) Indikator Etos Kerja Islam

Ada beberapa indikator etos kerja dalam Islam menurut Asifudin, diantaranya yaitu:

a. Kerja sebagai implementasi aqidah

Seseorang bekerja dengan prinsip bahwa bekerja sebagai salah satu implementasi beribadah kepada Allah dimana hal ini sebagai pembeda dari etos kerja Islam dengan etos lain.

b. Kerja didasari pada ilmu

Kerja tanpa dilandasi oleh iman hanya akan berorientasi pada pengejaran materi saja, yang pada akhirnya hanya akan melahirkan sifat serakah serta sifat egois. Adanya ilmu tanpa diimbangi dengan iman akan mudah salah arah, karena landasan yang dimiliki tidak proporsional. Maka, dengan adanya keyakinan, pengetahuan serta kerja dalam mengimplementasikannya bisa dijadikan sebagai ibadah, dan antara satu dengan lainnya mempunyai keterkaitan yang penting.

c. Kerja dengan meneladani sifat tuhan serta petunjuk-Nya.

Dalam meneladani sifat-sifat tuhan dapat dicari sifat aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, serta dalam kerja didukung oleh ilmu pengetahuan

³⁵ Fais Ridho Nur Alamsyah, Trias Setyowati, and Yusron Rozzaid, "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan," no. 1 (2019): hlm. 5.

dan teknologi, visioner, berusaha lebih efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri.³⁶

D. Hakikat Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Rosita yang mengutip dari Robbins bahwasanya komitmen organisasi (*organizational commitment*), diartikan sebagai kondisi karyawan yang memihak organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, dengan pekerjaan yang jabatannya tinggi membuat karyawan memihak pada pekerjaan tersebut, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.³⁷

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.³⁸

Menurut Novita *et al.*, yang dikutip oleh Cahyani *et al.*, bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen

³⁶ Ahmad Janan Asifudin, *Etos*.....hlm. 67.

³⁷ Titik Rosita, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening," *Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.5 no.1 (2016): hlm. 4.

³⁸ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2006), hlm. 249.

organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi.³⁹

Secara konseptual, Greenberg dan Baron mengemukakan ada tiga hal yang menjadi penanda komitmen organisasional : (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.⁴⁰

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli, mengartikan bahwa komitmen organisasi adalah sesuatu yang menandakan kelayaitasan seseorang pada organisasi tersebut. Maksudnya seseorang akan menyatakan perasaan kepercayaan, keterikatan, dan kesetiiaannya pada organisasi tersebut dan tentunya lebih mengutamakan kepentingan organisasinya ketimbang kepentingan pribadi. Bagi individu yang memiliki komitmen yang tinggi maka pencapaian tujuan organisasi lebih utama dan sebaliknya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Di sebuah organisasi maupun perusahaan komitmen karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang dibbilang cukup panjang dan tentunya bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh beberapa

³⁹ 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.

⁴⁰ Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieg, Mochammad Djudi Mukzam, dan Fakultas Ilmu Administrasi, "(Studi Pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 47, no. 2 (2017): hlm. 34.

faktor. Seperti yang dikemukakan oleh Steers dalam Sopiah mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yakni:

- a. Ciri pribadi kinerja, seperti masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, termasuk identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja lainnya.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.⁴¹

Menurut David dalam Sopiah dan Agustini, faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
- d. Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.⁴²

⁴¹ Pane dan Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol 2, no. 3 (2017): hlm. 68.

⁴² *Ibid*, hlm. 68.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Tinggi rendahnya komitmen organisasional seorang karyawan tentu sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan itu. Menurut Allen dan Meyer yang dikutip oleh Akbar *et al.*, juga menentukan beberapa indikator yang menjadi ukuran komitmen organisasi, berikut penjelasannya:

a. Komitmen afektif

Komitmen ini berhubungan dengan emosional karyawan yang menimbulkan keterlibatan emosional untuk mengakui dan berasosiasi dalam berorganisasi.

b. Komitmen berkelanjutan

Komitmen atas dasar persepsi karyawan yang berkaitan keuntungan dan kerugian saat meninggalkan organisasi. Komitmen ini disebabkan pertimbangan pengorbanan jika meninggalkan organisasi itu dan tiada pilihan lain.

c. Komitmen normatif

Komitmen yang berdasarkan atas perasaan wajib dan perasaan bertanggung jawab pada organisasi dimana karyawan terlibat di dalamnya. Karyawan yang bertahan di organisasinya karena memiliki kesadaran perasaan untuk bertanggung jawab menjadi bagian dari organisasi.⁴³

⁴³ Amirul Akbar,.....hlm.34.

E. Variabel-variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori-teori yang mendeskripsikan hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan diantaranya:

a. Teori dari Sule

Teori ini menjelaskan bahwasanya kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Selain itu, kompensasi juga dipertimbangkan bagi setiap organisasi karena ini termasuk biaya usaha untuk menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang adil kepada para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, dan kinerjanya supaya dapat mewujudkan tujuan organisasi dan bersaing di pasar.⁴⁴

b. Teori dari Sudaryo *et al.*,

Teori ini menjelaskan bahwa kompensasi menurut majikan serta perusahaan merupakan bagian dari kepegawaian. Maksudnya kepegawaian memiliki kebijakan yang berhubungan dengan penentuan kompensasi pegawai. Penentuan ini berdasarkan penilaian prestasi, kemampuan, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan

⁴⁴ Ernie Trisnawati Sule, *Manajemen*.....hlm. 228.

kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.⁴⁵

c. Teori dari Indrasari *et al.*,

Jika kompensasi dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat memperoleh serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran. Jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya serta menimbulkan kegelisahan perasaan bersalah dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan. Jadi kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karena itu sebaiknya pemberian kompensasi pada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar

⁴⁵ Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: ANDI, 2018), hlm. 10.

kepuasan kerja para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.⁴⁶

2) Hubungan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

a. Teori dari Tasamara

Menurutnya etos kerja islami tidak hanya bergerak atau bekerja, tetapi mengandung kepribadian yang memiliki moral serta menjadikan moral sebagai cara pribadi muslim dalam bekerja guna menggapai hidup bahagia dunia akhirat yang diridhai oleh Allah SWT. Maka dari itu, etos kerja islam sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁴⁷

b. Teori Asifudin

Kerja yang diniatkan sebagai ibadah Allah SWT adalah karakteristik etos kerja islami. Karakteristik ini juga menjadi pembeda antara etos kerja islami dengan etos kerja yang lainnya. Karena karakteristik ini mempengaruhi sikap hidup mendasar serta motivasi kerja orang yang bersangkutan. Hal lain yang dapat diambil dari uraian di atas adalah bahwa selain menjadi sumber motivasi kerja, aqidah dan ajaran Islam juga menjadi sumber nilai. Dengan demikian, karakteristik ini menjadi landasan dan sumber bagi karakteristik-karakteristik etos kerja islami yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.⁴⁸

⁴⁶ Methiana Indrasari, Benyamin Pintakhari, dan Ida Ayu Nuh Kartini, *Evaluasi Kinerja Pegawai Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi, Dan Jenjang Karier* (Surabaya: Unitomo Press, 2018), hlm. 3.

⁴⁷ Toto Tasmara, *Membuudayakan.....*hlm. 32.

⁴⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja.....*hlm. 110.

3) Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

a. Teori Newstrom dalam Wibowo

Teori ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.⁴⁹

b. Teori dari Alwi

Komitmen juga sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerja.⁵⁰

c. Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya serta memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi

⁴⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Press, 2017), hlm. 430.

⁵⁰ Syafruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, 2001), hlm. 116.

tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak berkomitmen kepada organisasi.⁵¹

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pendukung teori yang menguatkan penulisan penelitian ini dan diambil dari beberapa jurnal terdahulu yang relevan untuk dijadikan landasan, berikut diantaranya:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Bagus dan Surya melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional dan *turnover intention* pada *agent* PRU Megas. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan anak cabang dari PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) yang bernama PRU Megas berlokasi di Masceti jalan bypass Prof Ida Bagus Mantra, Gianyar, Bali dengan menggunakan 65 orang sebagai responden penelitian dengan teknik analisis data *path analysis*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.⁵² Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Bagus dan

⁵¹ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Dan Mempengaruhi*, Cet. kedua. (Makasar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2018), hlm. 28.

⁵² Ida Bagus and Ketut Surya, 'ORGANISASIONAL DAN TURNOVER INTENTION PADA AGENT PRU MEGAS I Gede Nanda Wiguna Arta 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Surya yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Sari dan Riana melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. Populasi sebanyak 146 dan sampel sebanyak 60 karyawan dengan teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.⁵³ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Sari dan Riana yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Prabowo *et al.*, melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja perawat dan bidan terhadap komitmen organisasional di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan survey deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat dan

Universitas Udayana , Bali , Indonesia Prudential PLC (Public Limited Company) Merupakan Salah Satu Perusahaan Yang Bergerak Di Bidang Jasa', 6.8 (2017), 4156–84.

⁵³ Rai Mutiara Sari dan I Gede Riana, "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT JENGGALA KERAMIK BALI," *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.7, no. 3 (2018): 1539–1565.

bidan di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu.⁵⁴ Pembeda antara penelitian ini dengan penelitian Prabowo *et al.*, yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Arifin *et al.*, meakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan mengumpulkan informasi langsung dari responden, teknik penarikan sampelnya *Stratified Proportionate Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.⁵⁵ Pembeda antara penelitian ini dengan penelitian Arifin *et al.*, yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

⁵⁴ Akhmadi Prabowo, Arief Alamsyah, dan Noermijati, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Dan Bidan Kontrak Di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14, no. 1 (2016): 58–67.

⁵⁵ M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utami, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5.2 (2019), 136–45 <<https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393>>.

2. Pengaruh Etos Kerja Islam (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Indica dalam studi penelitiannya bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan antara etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus dengan menggunakan analisa diskriptif dan *Path*. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) komitmen organisasi memediasi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan, (7) komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.⁵⁶ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Indica yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan tempat penelitian.

Pratama dan Prasetyo dalam studi penelitiannya bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja Islami terhadap komitmen kerja karyawan yayasan pondok pesantren hidayatullah Surabaya. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

⁵⁶ I Wayan Marsalia Indica, 'PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN', *Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1.2 (2013).

pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel etos kerja Islam berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya.⁵⁷ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Pratama dan Prasetya yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja Islam), variabel intervening (komitmen organisasional).

Elsintania dan Archianti dalam studinya bertujuan untuk mencari bukti secara empiris apakah kepemimpinan nabi dan etos kerja Islam yang dimiliki oleh atasan memberikan nilai kontribusi terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisa multiple regresi. Hasil penelitian ini didapat bahwa Kepemimpinan Nabi dan Etos Kerja Islam memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien *R square* (R^2) sebesar 0,218 atau 21,8% dengan signifikansi 0,000 ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Nabi dan Etos Kerja Islam yang dimiliki oleh seorang atasan maka semakin tinggi juga Komitmen Organisasi karyawannya.⁵⁸ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Elsintania dan Archianti yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel

⁵⁷ Novandi Arif Pratama and Ari Prasetyo, 'PENGARUH ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN YAYASAN PONDOK PESANTREN HIDAYATULLAH SURABAYA', *JESTT*, Vol. 1.8 (2015), 581–91.

⁵⁸ Fryda Elsintania and Puti Archianti, "Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris* Vol.2, no. No.1 (2016): 41–55.

independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Mauliza *et al.*, dalam studi penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang akan berdampak pada kinerja pegawai WH Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini yaitu etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai WH kota Banda Aceh.⁵⁹ Pembeda antara penelitian ini dengan penelitian Mauliza *et al.*, yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Wahono dan Badan dalam studi penelitiannya bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode angket pada karyawan BMT Se-Kabupaten Kudus. Hasil penelitiannya yaitu; pertama, Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 2,308 > t_{tabel} 1,982$; 2); Kedua, etos kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 31,058 > t_{tabel} 1,982$; Ketiga, keadilan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,000 > t_{tabel} 1,982$; Keempat, etos kerja Islami

⁵⁹ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2.2 (2017), 185–200 <<https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>>.

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,448 > t_{tabel} 1,982$; Kelima, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,340 > t_{tabel} 1,982$.⁶⁰ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Wahono dan Badan yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

3. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian dari Ganyang dan Lestari pada tahun 2013 yang bertujuan berkeinginan untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang bergerak di bidang perusahaan jasa. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode data Kuantitatif dengan menggunakan data primer yang menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 30 orang (13 laki-laki dan 17 orang perempuan). Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pada PT. Lane Archive Management.⁶¹ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Ganyang dan Lestari yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Penelitian dari Irawati dan Cay pada tahun 2020 yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT Gratia Prima Indonesia. Metode analisis data yang digunakan pada

⁶⁰ Dwi Sulistyio Wahono and Badan, 'Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan', *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4 (2016), 269–83.

⁶¹ Machmed Tun Ganyang and Epo Lestari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lane Archive Management Jakarta," *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 2, no. 1 (2013).

penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gratia Prima Indonesia.⁶² Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Irawati dan Cay yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Penelitian dari Pratama *et al.*, pada tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kompensasi finansial dan non finansial terhadap seluruh proses kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903.⁶³ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Pratama *et al.*, yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Penelitian dari Soeseno dan Sukoko pada tahun 2017 yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Metode analisis data yang digunakan pada

⁶² Jeni Irawati and Samcay Samcay, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gratia Prima Indonesia," *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*. Vol. 4, no. 1 (2020).

⁶³ Stefanus Andi Pratama, Moehammad So'ued Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*. Vol. 25, no. 1 (2015).

penelitian ini yaitu metode kuantitatif jenis asoiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.⁶⁴ Pembeda antara penelitian ini dengan penelitian Soeseno dan Sukoko yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Penelitian dari Musafir pada tahun 2013 yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan non finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri.⁶⁵ Pembeda antara penelitian ini dengan penelitian Musafir yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

4. Pengaruh etos kerja islam (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Citra *et al.*, meneliti penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KC Malang tahun 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh

⁶⁴ SP Attang Soeseno dan Rachmad Sukoko, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya (PERSERO) Tbk," *ESENSI*. Vol. 20, no. 2 (2017).

⁶⁵ Musafir, "Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan," *Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2, no. 2 (2013).

signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan komitmen organisasi yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (uji f) diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu etos kerja Islami dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁶ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Citra *et al.*, yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

Desky meneliti penelitiannya yang bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan antara etos kerja islami dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁷ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Desky yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

Alamsyah *et al.*, meneliti penelitiannya yang bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan etos kerja Islam dan gaya kepemimpinan

⁶⁶ Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, and Imamul Hakim, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang', *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3.2 (2018), 24–33
<<https://doi.org/10.22219/jes.v3i2.6911>>.

⁶⁷ Harjoni Desky, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe', *Inferensi*, 6.2 (2014), 459
<<https://doi.org/10.18326/infs13.v8i2.459-478>>.

demokratis dengan kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksploratif. Hasil analisis menunjukkan bahwa. (1) Etos Kerja Islam berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁸ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Alamsyah *et al.*, yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

Nisak dan Adityawarman meneliti penelitiannya yang bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja islami, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. Metode pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan diolah dengan SPSS Statistic Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, uji kecocokan, dan koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan kinerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Tengah Provinsi sebesar 87,2% dipengaruhi oleh etos kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan yang islami gaya. Sisanya 12,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian, Islam etos kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah baik secara serentak maupun sebagian. Selanjutnya, di antaranya ketiga variabel

⁶⁸ Fais Ridho Nur Alamsyah, Trias Setyowati, and Yusron Rozzaid, "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan," no. 1 (2019), hlm. 5.

tersebut, pengaruh yang paling dominan adalah etos kerja islami.⁶⁹ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Nisak dan Adityawarman yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

Shafissalam dan Azzuhri meneliti penelitiannya yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, di antara variabel kerja beraqidah, variabel kerja berilmu, variabel kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuk Nya, hanya variabel kerja dengan mengikuti petunjuk Nya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁰ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Shafissalam dan Azzuhri yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

5. Pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah

⁶⁹ Saimatun Nisak and Adityawarman, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah," *DJIEB Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business* Vol. 1, no. 1 (2021): 28–42,.

⁷⁰ Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur," *JIMFEB* Vol. 2, no. 2 (2013): hlm. 1.

explanatory research. Hasil penelitian Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷¹ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Ginanjar dan Berliana yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani *et al.*, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Salatiga. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁷² Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Cahyani *et al.*, yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar *et al.*, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh simultan komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan untuk menjelaskan pengaruh parsial komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif terhadap

⁷¹ Heri Ginanjar and Berliana Berliana, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta," *Jurnal Ekonomi Efektif* 3, no. 4 (2021): hlm. 430.

⁷² 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).

kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif dan komitmen normatif secara (parsial) berpengaruh positif dan signifikan, namun pada variabel bebas komitmen kontinuitas secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya. variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.⁷³ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Akbar *et al.*, yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurandini dan Lataruva yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap karyawan kinerja Perumnas Jakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel *continuance commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁴ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Nurandini dan

⁷³ Amirul Akbar, Mochammad Al Musadieg, Mochammad Djudi Mukzam, dan Fakultas Ilmu Administrasi, "(Studi Pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 47, no. 2 (2017): hlm. 34.

⁷⁴ Arina Nurandini dan Eisha Lataruva, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)," *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 11, no. 1 (2014), hlm. 2.

Lataruwa yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

Penelitian yang dilakukan oleh Pane dan Fatmawati yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif sedangkan data yang diperoleh dianalisis melalui regresi linier berganda dan dihitung dengan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F mengasilkan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan uji determinasi (R^2) sebesar 0,770, atau 77,0%, sedangkan sisanya sebesar 23,0% dan dapat dari faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.⁷⁵ Pembeda antara penelitian ini dengan penelitian Pane dan Fatmawati yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasional) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

6. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

Laura dan Susanto melakukan penelitian pada tahun 2016 dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja

⁷⁵ Pane dan Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol 2, no. 3 (2017): hlm. 67.

karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.⁷⁶ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Laura dan Susanto yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

Anugrah melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan tujuan dalam rangka mengurangi biaya operasional, PT. Garuda Indonesia menerapkan kebijakan efisiensi biaya yang sangat ketat. Kebijakan ini berdampak kepada seluruh mata anggaran perusahaan seperti promosi, pelatihan, kompensasi (diluar gaji pokok), *entertaint*, perjalanan dinas, *overhead cost* dan biaya operasional lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi

⁷⁶ Netty Laura S dan Guno Susanto, 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pembangunan Jaya Ancol Tbk', *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 110.3 (2016), 2502–3632.

dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pengaruh tidak langsung dari pelatihan dan kompensasi melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁷ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Anugrah yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi) dan locus penelitian di UD Bintang Rejeki PS.

7. Pengaruh etos kerja islam (X₂) terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

Sari dan Nugraheni, penelitian pada tahun 2019 yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Keadilan organisasi dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terbukti bahwa keadilan organisasi dan komitmen organisasi terbukti memediasi hubungan antara etos kerja Islami terhadap kinerja pegawai. Diantara keadilan organisasi dan komitmen organisasi adalah yang paling kuat dalam memediasi hubungan antara etos kerja yang kokoh dan kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasi. Etos kerja islami, keadilan organisasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai

⁷⁷ Agung Anugrah, 'The Impact of Training and Compensation Toward Employee Performance Through Organizational Commitment As an Intervening Variable At Pt. Garuda Indonesia Branch Office Pekanbaru', *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8.4 (2019), 466–77.

yang baik⁷⁸ Pembeda antara penelitian ini dengan penelitian Sari dan Nugraheni yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

Atlantika dan Suwarsih, penelitian pada tahun 2019 yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan, untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi juga diperlukan oleh setiap karyawan dalam hal ini berbagai hal perlu di lakukan oleh perusahaan agar komitmen dari setiap karyawan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Etos kerja islami, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Pajajaran sudah baik.⁷⁹ Pembeda antara penelitian ini dengan penelitian Atlantika dan Suwarsih yaitu variabel yang digunakan, yakni variabel independen (kompensasi dan etos kerja islam), variabel intervening (komitmen organisasi).

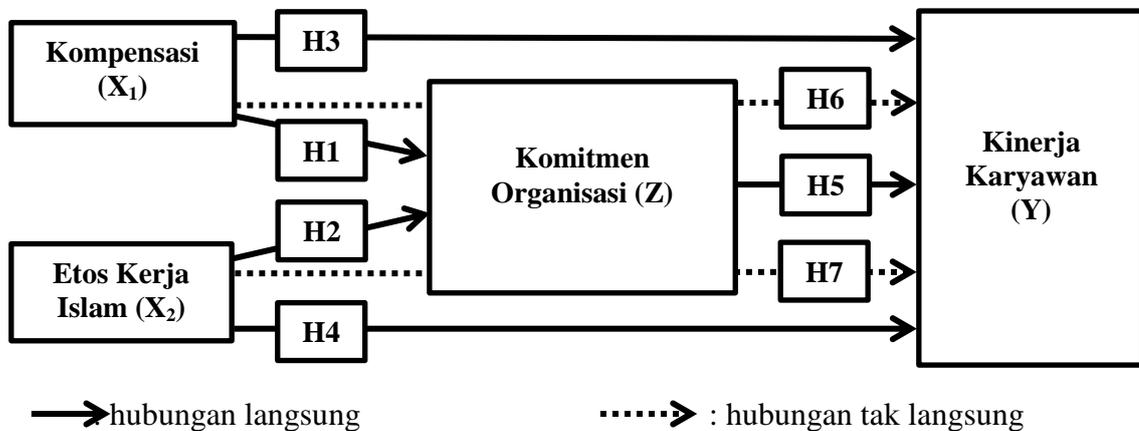
G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar di bawah berfungsi untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.

⁷⁸ Intan Permata Sari and Rini Nugraheni, 'Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)', *Diponegoro Journal Of Management*, 8.4 (2019), 106–18.

⁷⁹ Tri Wulan Eka Atlantika and Sri Suwarsih, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Inervening Pada Bank Syariah Mandiripajajaran', 5.2 (2019), hlm. 1245.

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Konseptual Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen melalui Variabel Intervening



Keterangan:

➤ **Pengaruh Langsung**

1. H1: Pengaruh kompensasi (X₁) terhadap komitmen organisasi (Z) yang didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Simamora⁸⁰, Sutrisno⁸¹, dan Allen&Meyer⁸², serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagus&Surya⁸³, Sari&Riana⁸⁴, Prabowo *et al.*,⁸⁵ dan Arifin *et al.*⁸⁶.
2. H2: Pengaruh etos kerja islam (X₂) terhadap komitmen organisasi (Z) yang didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Tasmara⁸⁷, Asifudin⁸⁸, dan Allen&Meyer⁸⁹serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang

⁸⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....,hlm. 442.

⁸¹ Edy sutrisno, *Manajemen*.....,hlm. 188.

⁸² Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*.....hlm. 28.

⁸³ Ida Bagus and Ketut Surya, "ORGANISASIONAL.....hlm. 4156-4184.

⁸⁴ Rai Mutiara Sari dan I Gede Riana, "PENGARUH.....hlm. 1539-1565.

⁸⁵ Akhmadi Prabowo, Arief Alamsyah, dan Noermijati, "Pengaruh.....hlm. 58-67.

⁸⁶ M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utam.....hlm. 136-145.

⁸⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan*.....hlm. 32.

⁸⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos*.....hlm. 110.

⁸⁹ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*.....hlm. 28.

dilakukan oleh Indica⁹⁰, Pratama&Prasetyo⁹¹, Elsintania dan Archianti⁹², Mauliza *et al.*⁹³, dan Wahono & Badan⁹⁴.

3. H3: Pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) yang didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Simamora⁹⁵ Sutrisno⁹⁶, dan Mangkunegara⁹⁷, serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ganyang & Lestari⁹⁸, Irawati & Cay⁹⁹, Pratama *et al.*,¹⁰⁰, Sueseno & Sukoko¹⁰¹, dan Musafir¹⁰².
4. H4: Pengaruh etos kerja islam (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Tasmara¹⁰³, Asifudin¹⁰⁴, dan Mangkunegara¹⁰⁵ serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Citra *et al.*,¹⁰⁶ Desky¹⁰⁷, Alamsyah *et al.*,¹⁰⁸ Nisak & Adityawarman¹⁰⁹, dan Shafissalam & Azzuhri¹¹⁰.

⁹⁰ I Wayan Marsalia Indica, "PENGARUH ETOS.....,hlm. 1.

⁹¹ Novandi Arif Pratama dan Ari Prasetyo, "PENGARUH ETOS.....,hlm. 581-591.

⁹² Fryda Elsintania and Puti Archianti, "Pengaruh.....,hlm. 41-55.

⁹³ Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, "Pengaruh.....,hlm. 185-200.

⁹⁴ Dwi Sulistyo Wahono and Badan, "Pengaruh.....,hlm. 269-283.

⁹⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....,hlm. 442.

⁹⁶ Edy sutrisno, *Manajemen*.....,hlm. 188.

⁹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*....., hlm. 67.

⁹⁸ Machmed Tun Ganyang and Epo Lestari, "Pengaruh Kompensasi.....,hlm 117

⁹⁹ Jeni Irnawati and Samcay Samcay, "Pengaruh Kompensasi.....,hlm. 5.

¹⁰⁰ S. Pratama dkk, "PENGARUH KOMPENSASI.....,hlm. 2.

¹⁰¹ SP Attang Soeseno dan Rachmad Sukoko, "Pengaruh.....,hlm.81.

¹⁰² Musafir, "Kompensasi Finansial.....,hlm. 52.

¹⁰³ Toto Tasmara, *Membudayakan*.....hlm. 32.

¹⁰⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos*.....hlm. 110.

¹⁰⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*....., hlm. 67.

¹⁰⁶ Citra *et al.*, "Pengaruh Etos.....,hlm. 24-33.

¹⁰⁷ Desky, "Pengaruh Etos.....,hlm. 459.

¹⁰⁸ Alamsyah *et al.*, "Pengaruh Etos.....,hlm. 59.

¹⁰⁹ Saimatun Nisak and Adityawarman, "Analisis.....,hlm. 28-42.

¹¹⁰ Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri, "Pengaruh Etos.....hlm. 1.

5. H5: Pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Allen&Meyer¹¹¹ dan Mangkunegara¹¹², serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginanjar & Berliana¹¹³, Cahyani *et al.*,¹¹⁴, Akbar *et al.*,¹¹⁵, Nurandini & Laturava¹¹⁶, dan Pane & Fatmawati¹¹⁷.

➤ **Pengaruh Tidak Langsung**

6. Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Simamora¹¹⁸, Sutrisno¹¹⁹, Mangkunegara¹²⁰, dan Allen&Meyer¹²¹, serta didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laura & Susanto¹²² dan Anugrah¹²³.
7. Pengaruh etos kerja islam (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Tasmara¹²⁴, Asifudin¹²⁵, Mangkunegara¹²⁶, dan Allen&Meyer¹²⁷, serta

¹¹¹ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*.....hlm. 28.

¹¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*....., hlm. 67.

¹¹³ Heri Ginanjar and Berliana Berliana, "Pengaruh.....,hlm. 430.

¹¹⁴ Riris A Cahyani, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran, "Pengaruh....hlm.2.

¹¹⁵ Amirul Akbar *et al.*, "(Studi Pada.....hlm.34

¹¹⁶ Arina Nurandini dan Eisha Lataruva "Analisis Pengaruh.....hlm. 2.

¹¹⁷ Pane dan Fatmawati, "Pengaruh.....hlm. 67.

¹¹⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....,hlm. 442.

¹¹⁹ Edy sutrisno, *Manajemen*.....,hlm. 188.

¹²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*....., hlm. 67.

¹²¹ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*.....hlm. 28.

¹²² Netty Laura S dan Guno Susanto, "Pengaruh.....hlm. 2502–3632

¹²³ Agung Anugrah, "The Impact....hlm. 466-477.

¹²⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan*.....hlm. 16.

¹²⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos*.....hlm. 67.

¹²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*....., hlm. 67.

¹²⁷ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*.....hlm. 28.

didukung dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari & Nugraheni¹²⁸ dan Atlantika&Suwarsih¹²⁹.

H. Hipotesis Penelitian

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
- H2: Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
- H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
- H4: Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
- H5: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
- H6: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.
- H7: Etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan UD Bintang Rejeki PS.

¹²⁸ Intan Permata Sari and Rini Nugraheni, "Pengaruh.....hlm 106-118.

¹²⁹ Tri Wulan Eka Atlantika and Sri Suwarsih, "Pengaruh..... hlm. 1245.