

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya perekonomian pada saat ini, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang proses kegiatan usaha perbankan. Penulis berminat untuk mendalami sebuah masalah yang sampai saat ini masih sering terjadi di dalam perusahaan berlabel Islam yang mekanisme operasionalnya masih kurang terlaksananya syariat Islam yang sebenarnya. pada saat ini masih banyak pegawai- pegawai yang berada di dalam perusahaan yang berlabel Islam kurang mengetahui mekanisme operasional yang sesuai dengan syariat Islam yang telah ditetapkan dalam fiqh muamalah. Didalam sebuah perusahaan kinerja karyawan mempunyai peran yang penting dan harus diperhatikan karena perkembangan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan agar tercapai pada tujuan yang diinginkan suatu perusahaan dan meminimalisir kerugian atau pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Dalam konteks ini, penulis akan menspesifikasikan terkait dengan *Islamic Work Culture*, Motivasi Kerja Islam, Dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan pemahaman Etika Kerja Islam Islam Islam.

Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah), di perkuat dalam Ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

38. Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.

Dalam mengerjakan sesuatu, seorang muslim selalu melandasinya dengan mengharap ridha Allah. Ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh melakukan sesuatu dengan sikap semena-mena, dan secara acuh tak acuh. Sehubungan dengan ini, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep ihsan. Ihsan berkaitan dengan Etika Kerja Islam Islam Islam, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin.

Islamic work culture dalam Islam merujuk kepada nilai atau sistem kepercayaan yang bersumberkan kepada al-Quran dan as-Sunnah tentang kerja. Tidak dinafikan bahawa *Islamic work culture* menuntut kepada hubungan secara cemerlang dalam berbagai aspek kehidupan termasuklah sosial, politik dan ekonomi. Konsep *Islamic work*

culture masih terbilang baru berbanding Etika Kerja Islam Islam Islam umum yang lebih lama serta banyak kajian telah dilakukan berkaitan tentangnya. Ali Abbas menganggap kerja adalah salah satu cara manusia dalam memenuhi keperluan hidupnya. Kerjaya juga membolehkan manusia untuk menjadi insan yang lebih berdikari sekali gus membantu dalam mendapatkan penghormatan, kepuasan dan mengukuhkan keimanan.¹ Kejayaan dan pembangunan dalam sesebuah organisasi bergantung kepada komitmen pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka. Dalam prakteknya sering terjadi penyelewengan kinerja, hal ini berujung pada hasil yang kurang maksimal dan kurang teliti apalagi jika orientasinya untuk mencari profitabilitas bukan keberlangsungan suatu pekerjaan.

Dari sudut pandang Islam, kerja bukanlah sekadar untuk mencari rezeki atau kepuasan semata tetapi sebagai satu ibadah dan jihad. Bagi memastikan pekerjaan itu diterima sebagai ibadah adalah sesuatu pekerjaan itu mestilah dilaksanakan dengan mengikut syariat Islam dan tidak melanggar batas-batas syariat yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang baik akan menghasilkan kesan yang baik kepada diri dan masyarakat kerana matlamat utama dalam bekerja adalah untuk mencari keredaan Allah s.w.t.

Selain itu, pekerjaan yang dilakukan juga haruslah selari dengan kehendak Islam serta mampu menjaga maqasid syariah yaitu agama (nyawa) الدين (akal النفس), (keturunan), dan harta (املال). Allah s.w.t memerintahkan hambanya untuk sentiasa mencari rezeki sebagaimana firmanNya yang bermaksud,

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

(١٠)10. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi sebuah dorongan yang dapat menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan terbilang sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang dapat menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Jika semakin baik motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan

¹ Abbas Ali, Abdullah al-Owaihian, Islamic Work Ethic: a Critical Review, Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 15 No.1, (2008), hal 5-19.


semakin baik juga, jika motivasi karyawan buruk maka kinerja karyawan akan buruk juga.

Motivasi kerja dalam Islam itu merupakan bentuk mencari nafkah yang termasuk dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup duniawi, bukan untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Akan tetapi merupakan bentuk untuk beribadah. Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan berasal dari hubungan antara pegawai dengan Tuhannya.²

Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan

produktivitas kerja individu yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Tumbuhnya motivasi untuk bekerja memaknai kerja mampu mengurangi keinginan untuk pindah dan keluar. Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang memberikan motivasi bekerja, dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhankebutuhannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT Surat Az – Zumar ayat 39.

قُلْ يَاقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَاَسُوْفُ
تَعْلَمُوْنَ



39. Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui,

Penelitian yang dilakukan oleh Dini Aprilia dkk,³ dan penelitian Siti Noer Istiqomah dan Suhartini⁴ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok pemerintah daerah. Kinerja hal yang penting bagi pegawai, dimana dengan kinerja pegawai akan memberikan dampak terhadap perkembangan organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja

² Rokan, *Bisnis Ala Nabi: Teladan Rasulullah SAW dalam bisnis*, (Yogyakarta : PT Bentang Pustaka, 2013), hal 75.

³ Dini Aprilia, Dinnul Alfian Akbar dan Dedy Anwar. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol.6, No.1, (2021), hal 8-9.

⁴ Siti Noer Istiqomah dan Suhartini. Pengaruh disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, 2015.

⁶ Malayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005), hal 5.

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu.⁶

Pada zaman sekarang, manusia bekerja semata-mata hanya mencari nafkah saja. Padahal kita selaku umat muslim seharusnya dalam bekerja bukan cuma mencari nafkah saja, namun pula mencari Ridho Allah SWT. Kita sebagai umat muslim harus bekerja

dengan sungguh-sungguh, merubah diri, serta menggapai kehidupan yang lebih baik di dunia serta akhirat.

Fenomena yang masih kerap terjadi dalam masalah sebuah perusahaan adalah adanya pemberian kompensasi yang kurang adil terhadap perusahaan yang menyebabkan karyawan menjadi acuh tak acuh terhadap pekerjaannya. Beratnya pekerjaan juga termasuk sebuah masalah yang mengakibatkan motivasi karyawan dalam bekerja menjadi rendah sehingga kinerja karyawan juga menurun. Selain itu kebutuhan hidup karyawan yang merasa tidak tercukupi seperti dalam hal materi dan penghargaan lingkungan pekerjaannya menjadikan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Berbagai permasalahan tersebut apabila tidak diatasi akan menjadikan perusahaan itu kesusahan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai sehingga harus segera diatasi.

Kompensasi juga sering dijadikan perusahaan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar lebih berkualitas dalam hal produktivitas kerjanya sehingga tercapailah apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, apabila tidak diikuti oleh pemberian kompensasi yang baik, akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan. Kompensasi sebagai motivasi dan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dipisahkan. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang maksimal, tingkat kesejahteraan karyawan yang meningkat, produktivitas karyawan yang meningkat, dan tingkat penghasilan karyawan yang meningkat.⁵

Sebagai seorang muslim dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara yang efektif yaitu menerapkan Etika Kerja Islam Islam Islam, selain berpegang teguh pada pekerjaannya mereka juga harus berpegang teguh pada keyakinan yang telah ditetapkan dalam agamanya. Dimana setiap menjalankan kegiatan usaha hendaknya mematuhi setiap aturan atau ajaran yang berlaku sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist, dan tertanam nilai-nilai Islam yang menjadi pedoman setiap muslim dalam

⁵ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal 96.

bekerja. Memasuki zaman modren seperti ini, sudah banyak yang lalai dengan nilai-nilai Etika Kerja Islam Islam Islam yang seharusnya menjadi pedoman.

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

Hasil naik turunnya produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas menekankan pada hasil yang maksimal dengan mempergunakan sarana yang relatif terbatas persediaannya. Sehingga pemanfaatan sumber daya dengan cara yang efisien dan efektif menjadi sangat penting. Penekanan pada penggunaan sarana dalam proses hanya dapat dilakukan dengan baik oleh tenaga kerja yang produktif. Dengan kata lain manusia sebagai tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Sebagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Salah satu bentuk upaya peningkatan dan pengembangan produktivitas kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya pengawasan, kedisiplinan yang diterapkan dalam dunia kerja yang dimiliki karyawan serta kompensasi dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan produktivitas kerjanya.⁶

Perusahaan bernama CV Kartini Nusantara Tulungagung berdiri sejak tahun 2018 dan sampai sekarang masih tetap berjalan. Perusahaan ini merupakan revolusi dari perusahaan UD. KARTINI yang berdiri sejak tahun 2005. CV Kartini Nusantara Tulungagung merupakan industri jasa penjualan bahan bangunan dan kontraktor bangunan (*supplier and contractor*). Perusahaan ini memproduksi bahan bangunan alam jadi sesuai permintaan pasar. Misalnya, batako, bata merah, pasir, koral, genteng dan bahan bangunan lainnya. Tingkat penjualan CV Kartini Nusantara Tulungagung pada saat yang mendekati bulan Ramadhan permintaan akan bahan bangunan meningkat, terutama pada bahan seperti pasir, semen, koral, batako, cat dan keramik.

CV Kartini Nusantara Tulungagung melakukan pengawasan dengan secara langsung dan tidak langsung dengan adanya bantuan dari alat sebagai contoh seperti pemasangan CCTV yang dipasangkan pada beberapa titik. Selain dengan bantuan alat, pengawasan juga dilakukann secara langsung dengan adanya *Manager* dan juga dibantu *Head of production* sebagai pengawas pada setiap devisi produksi. CV Kartini Nusantara mampu memproduksi sejumlah kurang lebih 800 pcs batako, 5 kubik koral, 200 pcs genteng perharinya dan berikut ini adalah data produksi perusahaan selama 4 tahun terakhir:

⁶ Ardansyah dan Wasilawati, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, Jurnal Manajemen, Vol. 16, No. 2, (2014), hal 153.

Tabel 1.1 Jumlah Produksi CV Kartini Nusantara

Tahun	Jumlah Produksi		
	Batako	Koral	Genteng
2018	15.550 pcs	150 m3	12.400 pcs
2019	14.400 pcs	100 m3	10.000 pcs
2020	14.750 pcs	120 m3	11.000 pcs
2021	18.850 pcs	170 m3	17.500 pcs

Sumber: Laporan CV Kartini Nusantara 2021

Dari tahun ketahun CV Kartini Nusantara tidak hanya menjaga sumber daya manusianya saja, tetapi juga terus meningkatkan manajemennya untuk hasil kinerja yang sempurna sesuai visi dan misi perusahaan. Selain upah dan gaji, kompensasi yang diberikan pada karyawan berupa tunjangan. Tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan berupa tunjangan hari raya. Tunjangan ini diberikan berupa uang tunai ataupun sembako yang diberikan langsung kepada karyawan. Perkembangan jumlah karyawan pada CV Kartini Nusantara selama 4 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan CV Kartini Nusantara

Tahun	Jumlah Karyawan Terikat	Jumlah Karyawan Tidak Terikat
2018	15	55
2019	15	45
2020	18	63
2021	28	90

Sumber: Laporan CV Kartini Nusantara Tahun 2021

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang di atas. Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di CV Kartini Nusantara Tulungagung dengan judul “Pengaruh Islamic work culture, Motivasi Kerja Islam dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam Islam Islam Sebagai Variabel

Moderating ”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Melihat latar belakang yang ada, maka perlu adanya sebuah identifikasi masalah terkait kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi peneliti mengetahui mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana pada penelitian ini faktor-faktor tersebut dikhususkan pada *Islamic Work Culture*, motivasi kerja Islam, dan kompensasi. Selain itu dalam penelitian ini juga ada penambahan variabel moderating yang berupa Etika Kerja Islam Islam Islam. Sementara itu memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini maka penting dalam menentukan Batasan masalah, Berdasarkan dari latar belakang masalah adapun batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah karyawan di CV Kartini Nusantara
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:
 - a. *Islamic work culture*
 - b. Motivasi Kerja Islam
 - c. Kompensasi
 - d. Etika Kerja Islam Islam Islam sebagai variabel moderating.

C. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana *Islamic work culture* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung ?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung ?
3. Bagaimana Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung ?
4. Bagaimana *Islamic work culture*, Motivasi Kerja Islam, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung ?
5. Bagaimana Etika Kerja Islam memperlemah atau memperkuat *Islamic work culture terhadap* Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung ?
6. Bagaimana Etika Kerja Islam memperlemah atau memperkuat Motivasi kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung ?

7. Bagaimana Etika Kerja Islam memperlemah atau memperkuat Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh *Islamic work culture* terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh *Islamic work culture*, Motivasi Kerja Islam, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
5. Untuk menguji Etika Kerja Islam Islam Islam memperlemah atau memperkuat *Islamic work culture* terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
6. Untuk menguji Etika Kerja Islam Islam Islam memperlemah atau memperkuat Motivasi kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
7. Untuk menguji Etika Kerja Islam Islam Islam memperlemah atau memperkuat Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁷ Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut:

1. *Islamic work culture* Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
2. Motivasi Kerja Islam Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
3. Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.

⁷ Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan Kombinasi, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal 99.

4. *Islamic work culture*, Motivasi Kerja Islam, dan kompensasi Berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
5. Etika Kerja Islam Islam Islam berpengaruh memperkuat *Islamic work culture* terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
6. Etika Kerja Islam Islam Islam berpengaruh memperkuat Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.
7. Etika Kerja Islam Islam Islam berpengaruh memperkuat Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Kartini Nusantara Tulungagung.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini antara lain dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis antara lain:

1. Kegunaan secara teoritis

Menambah wawasan dan pengetahuan literasi baik secara langsung maupun tidak langsung mengenai manajemen pemasaran khususnya dalam marketing mix yang dilakukan oleh perusahaan.

2. Kegunaan secara praktis Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat dan pelajar mengenai pengaruh bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian konsumen, selain itu semoga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Bagi Perusahaan:

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi perusahaan dalam mengidentifikasi pengaruh bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian konsumen dan penelitian ini sebagai bahan acuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya
- b. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, masukan dan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan strategis.

Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan ilmu dan informasi serta referensi bagi penelitian selanjutnya di Pascasarjana UIN Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a. *Islamic work culture*

Menurut pandangan Islam, budaya kerja adalah mengaktualisasikan seluruh⁸ potensi iman, pikir, dan dzikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Sebagai seorang muslim haruslah mampu menunjukkan bahwa Islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai lebih bagi lingkungan yang ada di sekitarnya.⁸ Sedangkan inti dari sumber budaya kerja secara Islam bersumber dari Al-Quran dan hadist yang diikat dengan satu kata yaitu akhlak. Akhlak yang berasal dari khalq yang berarti

“penciptaan”, khaliq yang berarti “pencipta”, dan makhluk yang berarti “ciptaan”. Dari arti tersebut akhlak berarti keluhuran budi, keindahan perilaku, dan kekuatan daya cipta. Bahkan Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna (ahsanu taqwim), yang kemudian hina derajatnya apabila manusia tidak mendayagunakan potensi iman yang ada pada diri mereka dalam bentuk amal shaleh. Namun sebagai seorang manusia, pastilah hatinya dapat tergoyahkan oleh kenikmatan dunia.

b. Motivasi Kerja Islam

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al -Qur'a n surah AlJumua'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

10. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.⁹ Menurut tafsir Al-Jalalin ayat diatas menjelaskan bahwa dalam setiap diri manusia yang ada di bumi harus memiliki dorongan kuat untuk menjadi lebih baik lagi, di karenakan Allah SWT hanya memberikan rahmat, karunia, dan rizki-Nya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

c. Kompensasi

Menurut Handoko, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian

⁸ *Ibid*, hal 161.

⁹ Departemen Agama RI, Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung: CV Diponegoro, 2010), hal 554.

uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.¹⁰

d. Kinerja Karyawan

Menurut Soeprihanto, kinerja atau presatasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.¹³

e. Etika Kerja Islam

Menurut Toto Tasmara, etos kerja Islam merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa berkerja itu bukan saja memuliakan dirinya, menempatkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai sesuatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karnanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Etos kerja dalam Islam merupakan pelaksanaan kepercayaan seorang Muslim bahwa kerja berkaitan dengan tujuan hidupnya, yakni memperoleh keridhaan Allah SWT. Mardani berpendapat bahwa “Etos kerja dalam Islam adalah suatu keyakinan seorang muslim bahwa bekerja bukan hanya untuk memuliakan dirinya, atau untuk memperlihatkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh, karena ia beribadah secara mulia”. Hasil kerja dalam Islam dapat dihargai setara dengan Iman.

2. Penegasan Operasional

Definisi operasional merupakan salah satu instrumen dari riset yang merupakan salah satu tahapan dari pengumpulan data. Definisi operasional menjadikan konsep yang masih abstrak menjadi operasional yang memudahkan pengukuran suatu variabel. Definisi operasional juga dapat dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan penelitian.

Secara operasional, penelitian yang berjudul " Pengaruh *Islamic work culture*, Motivasi Kerja Islam, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam Islam Islam Sebagai Variabel Moderating " adalah penelitian kuantitatif yang berfokus pada Pengaruh *Islamic work culture*, Motivasi Kerja Islam, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .

¹⁰ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta; Prenadamedia Group, 2009), hal 183. ¹³ Nyoman T. Suastha, Evaluasi Kinerja, UIEU, diktat kuliah, Jakarta, 2003.