

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelompok merupakan unsur terpenting dalam pembentukan perusahaan, dan manusia adalah peran utama dalam pencapaian visi serta misi perusahaan, apabila tidak ada unsur manusia di dalam perusahaan atau pun organisasi maka semua visi dan misi yang sudah di rencanakan pasti tidak bisa tercapai. Manusia adalah makhluk Tuhan yang pintar di antara semua ciptaan Tuhan, manusia mempunyai otak yang menjadi pusat kontrol dalam tubuhnya, serta berfungsi mengatur seluruh aktivitas manusia.

Otak dan akal adalah serangkaian perangkat yang ada di dalam tubuh manusia untuk berfikir. Akal merupakan suatu peralatan rohaniah manusia yang dapat mengingat, menganalisis, menyimpulkan, dan membedakan sesuatuantara *Haq* ataupun *Batil* sehingga manusia memiliki akhlaq yang baik serta dapat memperkuat iman dan taqwa kepada yang Maha Kuasa yaitu Allah SWT, dengan akalnya, manusia dapat menerima ilmu pengetahuan baru yang dapat digunakan untuk berpikir secara mendalam serta dapat menciptakan sesuatu yang berguna untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh manusia.²

Otak dan akal merupakan pondasi kuat dalam memilih perencanaan, di perusahaan otak juga menjadi hal yang utama untuk memberikan inovasi perusahaan, mulai dari perencanaan serta pembangunan perusahaan ataupun

² Ahmad Miftakhul Huda, Suyadi, Otak Dan Akal Dalam Kajian Alquran Dan Neurosains, *Jurnal Pendidikan Islam* 5, no.1, (Oktober, 2020):67-79, Diakses 02 Januari 2023.

organisasi. Peran utama yang dijalankan manusia mempunyai banyak kriteria dalam penyusunan kegiatan perusahaan, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan kegiatan. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.³ Sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi prioritas utama, dengan karakter berbeda yang dimiliki setiap manusia, karakter yang berbeda menjadi penyokong dalam menyalurkan ide-ide perencanaan dan pembangunan perusahaan.

Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan *output* secara optimal.⁴ Faktor-faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seseorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja, etos atau pun semangat kerja seseorang dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya.⁵ Faktor yang dihadapi manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dalam menjadikan perusahaan terdepan dengan persaingan yang sehat, sehingga perekrutan harus dilakukan secara teliti.

³ Eri Susan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2, (Agustus, 2019):952-962, Diakses 02 Januari 2023.

⁴ Charlos Alexander Lumiu, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, no. 1 (Oktober 11, 2019):93-100, Diakses 02 Januari 2023.

⁵ Abdur Rahman Saleh, Hardi Utomo, Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang, *Jurnal Among Makarti*, Vol 11, no. 21, (Juli, 2018):28-50. Diakses 02 Januari 2023.

Badan Pusat Statistik Nasional melaporkan kenaikan angka populasi penduduk Jawa Timur meningkat sejak tahun 2016, hal ini dikarenakan tingkat kelahiran meningkat setiap tahun. Kementerian Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur menyebutkan berdasarkan Badan Pusat Statistik pertumbuhan penduduk Jawa Timur terus meningkat 0,68% per tahun dikarenakan angka kelahiran dan derajat kesehatan semakin membaik, meski terjadi wabah Covid-19 sejak awal 2020 dan menyumbang angka kematian yang tinggi, jumlah penduduk yang lahir tetap lebih banyak dibandingkan kematian.⁶

Adanya peningkatan jumlah kelahiran penduduk Jawa Timur di setiap tahun membuat angka kebutuhan pekerjaan meningkat, hasil survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021 menunjukkan jumlah penduduk Jawa Timur yang bekerja sebesar 21,03 juta orang dan jumlah penduduk yang mencari kerja sebesar 1,28 juta orang.⁷

Wilayah Jawa Timur adalah sebagian dari pulau Jawa yang mempunyai lowongan kerja terdaftar terbanyak semenjak tahun 2023, proyeksi lowongan kerja terdaftar dalam Badan Pusat Statistik menyebutkan 51. 163 lowongan kerja terdaftar untuk laki-laki dan perempuan.

⁶ Kominfo Jatim Newsroom. *Jumlah Penduduk Jatim 2022 Meningkat 0,68% Per Tahun* Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur. 2023 <https://kominfo.jatimprov.go.id/Berita/Jumlah-Penduduk-Jatim-2022-Meningkat-0-68-Per-Tahun>. Diakses Pada Tanggal 29 September 2023 Pada Jam 08:07.

⁷ Kominfo Jatim Newsroom. *Jumlah Penduduk Jatim 2022 Meningkat 0,68% Per Tahun* Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur. 2023 <https://kominfo.jatimprov.go.id/Berita/Jumlah-Penduduk-Jatim-Yang-Bekerja-Sebesar-21-03-Juta-Orang>. Diakses Pada Tanggal 29 September 2023 Pada Jam 21.03.

Tabel 1.1 Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar di Pulau Jawa ⁸

Provinsi	Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar di Pulau Jawa		
	Jumlah di tahun 2023		
	Laki laki	Perempuan	Total
JAWA TIMUR	29.453	21.710	51.163
JAWA BARAT	21.782	13.764	35.546
JAWA TENGAH	16.711	18.840	35.191

Sumber: Badan Pusat Statistik Nasional, 2025

Peningkatan Angkatan kerja yang signifikan menunjukkan sektor pertumbuhan ekonomi meningkat. Tahun 2019 dan 2020 perekonomian di Jawa Timur mengalami kontraksi yang signifikan, berdasarkan Badan Pusat Statistik Jawa Timur yang di lansir dari dari Kementerian Komunikasi dan Informatika Jawa Timur Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten atau Kota di Provinsi Jawa Timur Menurut Pengeluaran 2017-2021, pada tanggal 22 Agustus 2022, pertumbuhan ekonomi dari 27 Kabupaten atau Kota lainnya terkontraksi dalam di bawah pertumbuhan Provinsi Jawa Timur.⁹

Kabupaten Blitar mengalami kontraksi ekonomi sebesar 2,29 %, kontraksi pertumbuhan terdalam terjadi pada lapangan Usaha Jasa sebesar 13,86 % diikuti Jasa Perusahaan sebesar 7,70 % dan perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor sebesar 7,25 %.¹⁰ Kontraksi ekonomi yang terjadi, membuat

⁸ Tabel Dinamis Badan Pusat Statistik 2023. *Badan Pusat Statistik*, 2022, Diakses Pada Tanggal 29 September 2023 Pada Jam 09.27.

⁹ Jatim Newsroom. *BPS Jatim Publikasikan Perkembangan Pertumbuhan Ekonomi 2020-2021*, <https://kominfo.jatimprov.go.id/Berita/Bps-Jatim-Publikasikan-Perkembangan-Pertumbuhan-Ekonomi-2020-2021> . Diakses Pada Tanggal 06 Oktober 2023 Pada Jam 06.59.

¹⁰ Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, *Ekonomi Kabupaten Blitar Tahun 2020 Terkontraksi Sebesar 2,29 Persen*, <https://blitarkab.bps.go.id/Pressrelease/2021/03/23/58/Ekonomi-Kabupaten-Blitar-Tahun-2020-Terkontraksi-Sebesar-2-29-Persen.Html> . Diakses Pada Tanggal 22 Agustus 2023 Pada Jam 17.20.

pemerintah Blitar mengajak seluruh pelaku usaha untuk membangkitkan perekonomian yang terpuruk akibat pandemi Covid-19.

Tahun 2021 yakni Kepala Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Kota Blitar memberikan wawasan investasi bagi pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah dan perwakilan pegawai pabrik rokok di Hall Kagawara, sebagai bentuk partisipasi pemulihan ekonomi daerah pasca pandemi Covid-19.¹¹ Tahun 2022 Pemerintah Kabupaten Blitar ikut serta dalam pemulihan pandemi Covid-19, bazar yang digelar dikantor Kantor Kabupaten Blitar merupakan ajang pengakraban pemerintah kepada Usaha Mikro Kecil Menengah khususnya Kabupaten Blitar, bersama launching aplikasi Mak Online yang merupakan *marketplace* untuk promosi dan penjualan online hasil produk dari Usaha Mikro Kecil Menengah.¹²

Peran pemulihan ekonomi pemerintah di Wilayah Blitar mampu memberikan dampak yang luar biasa dalam penyerapan tenaga kerja, Mayangkara Group Blitar menjadi salah satu perusahaan terbesar di Blitar yang mampu menyerap ribuan karyawan dengan etos kerja dan energi spiritual sebagai pegangan bekerja, dengan etos kerja dan energi spiritual Mayangkara Group Blitarmampu meningkatkan kualitas tenaga kerja dan semangat kerja. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang

¹¹ Situs Resmi Pemerintah Kota Blitar, Blitar Kota. *Pemkot Blitar Beri Wawasan Investasi Bagi Pelaku Umkm Dalam Percepatan Pemulihan Ekonomi*, <https://blitarkota.go.id/Id/Berita/Pemkot-Blitar-Berikan-Wawasan-Investasi-Bagi-Pelaku-Umkm-Dalam-Percepatan-Pemulihan-Ekonomi> Diakses Pada Tanggal 06 Oktober 2023 Pada Jam 06.59.

¹² Ppid Kabupaten Blitar, *Pemkab Blitar Gelar Bazar Ramadan, Cinta Produk Blitar*, <https://blitarkota.go.id/Id/Berita/Pemkot-Blitar-Berikan-Wawasan-Investasi-Bagi-Pelaku-Umkm-Dalam-Percepatan-Pemulihan-Ekonomi> Diakses Pada Tanggal 06 Oktober 2023 Pada Jam 06.59.

bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret dunia kerja.¹³

Karyawan sebagai pelaku etos kerja harus mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan, meskipun karyawan mempunyai kriteria yang baik dengan latar belakang pendidikan yang bagus, etos kerja harus tetap tertanam pada diri karyawan. Pelaksanaan etos kerja dalam lingkungan kerja adalah kegiatan prioritas perusahaan, sifat etos kerja menjadi wajib demi keberlangsungan kinerja karyawan dan juga perusahaan, Etos kerja mempunyai pandangan sendiri dalam menilai kinerja karyawan, terutama dalam penentuan kompensasi dalam perusahaan yang diberikan kepada karyawan.

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.¹⁴ Kompensasi juga diartikan sebagai upah kerja dan perusahaan harus memberikan sesuai tanggal yang sudah ditentukan perusahaan, dikarenakan upah adalah bentuk penghargaan karyawan sebagai hak wajib perusahaan kepada karyawan dalam UU RI No. 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 61A Ayat 1 dan 2 menjelaskan pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh sesuai dengan masa kerja pada sebuah perusahaan, apabila perusahaan terlambat dan tidak membayar upah minimum kinerja karyawan maka perusahaan akan mendapat sanksi.

¹³ Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: Pt Elex Media Komputindo, 2016), 7.

¹⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Sie Ykpn, 2004), 245.

Penggajian tepat waktu akan meminimalkan terjadinya kesenjangan antara karyawan dan pihak manajemen, seperti yang terjadi pada karyawan PT Pos Indonesia terkait kinerja direksi dan gaji, pada tahun 2019 menjadi kendala bagi karyawan PT Pos Indonesia, kinerja direksi yang semakin menurun dikarenakan tata kelola manajemen yang buruk sejak 1 Februari 2019 memicu terjadinya penundaan gaji serta demo dan protes karyawan PT Pos Indonesia.¹⁵

Penentuan Upah kerja atau kompensasi sudah ditentukan oleh pemerintah, gubernur mempunyai wewenang dalam menentukan upah gaji yang diberikan oleh perusahaan, selain itu penentuan upah kerja ditentukan berdasarkan wilayah dengan kondisi ekonomi, variabel daya beli, serta tingkat penyerapan tenaga kerja. Wilayah Jawa Timur mempunyai beberapa perusahaan besar yang menjadi penopang pemasukan perekonomian, dalam Kompas Nusantara berdasarkan Badan Pusat Statistik, tahun 2018 industri manufaktur berkontribusi 29,8 % terhadap ekonomi Jawa Timur. Angka kontribusi menjadi naik 30,7 % pada tahun 2022, tahun 2020 sampai tahun 2022 situasi ekonomi turun menjadi 25 % akibat pandemic Covid-19.¹⁶

Industri manufaktur Jawa Timur menjadi penentu terbesar dalam kenaikan upah atau pun gaji semakin berkembangnya perusahaan manufaktur semakin signifikan kenaikan upah yang ditentukan oleh pemerintah. Tingkat upah minimum

¹⁵ Kumparan Bisnis, *Gelar Demo Hari Ini, Karyawan Pt Pos Protes Kinerja Direksi Dan Gaji*, <https://Kumparan.Com/Kumparanbisnis/Gelar-Demo-Hari-Ini-Karyawan-Pt-Pos-Protes-Kinerja-Direksi-Dan-Gaji-1549420658868213378>, Diakses Pada Tanggal 05 Maret 2023, Pada Jam 22.50.

¹⁶ Kompas Nusantara *Industri Manufaktur Berkontribusi Besar Bagi Ekonomi Jawa Timu*, <https://Www.Kompas.Id/Baca/Nusantara/2023/07/14/Manufaktur-Kontributor-Ekonomi-Jawa-Timur>, Diakses Pada Tanggal 07 Oktober 2023 Pada Jam 21.19.

kerja yang di tentukan oleh pemerintah sudah menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan untuk memberikan upah dan kompensasi kepada para tenaga kerja. Upah minimum yang diberikan merupakan bentuk apresiasi perusahaan untuk meningkatkan kelayakan tenaga kerja dan meningkatkan sumber daya manusia secara skill atau keterampilan dan mental.

Mayangkara Group Blitar tidak hanya memberikan upah kerja akan tetapi kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai apresiasi perusahaan terhadap karyawan terbilang cukup baik, mulai dari hadiah umroh yang diundi setiap dua kali dalam satu tahun, kartu garansi kesehatan, dan tunjangan hari raya yang senilai dengan upah kerja. Umroh adalah salah satu unggulan kompensasi yang diberikan perusahaan Mayangkara Group Blitar kepada karyawan dengan beberapa syarat yakni absensi *Qiyamul Lail* atau absensi solat malam, menggunakan sistem grup obrolan *Whatshap* direktur akan mengunggah catatan yang berisikan pesan yang mengandung spiritual dan karyawan akan menjawab pesan yang disampaikan oleh direktur. Sistem yang diberlakukan absensi *Qiyamul Lail* adalah wajib, dikarenakan mayoritas karyawan Mayangkara Group Blitar beragama Islam.

Keterkaitan kompensasi atau upah dengan kinerja karyawan sangat universal, hal ini dipengaruhi oleh kepuasan karyawan terhadap perusahaan mulai dari pengupahan tepat waktu dan lingkungan yang baik. Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual perfomence* atau *job perfomence* yang biasa kita sebut kinerja. Karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan

kinerja.¹⁷ Kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas patut di apresiasi perusahaan. Kuantitas dan kualitas kinerja dapat menunjukkan seberapa besar dan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, sehingga perusahaan harus menunjukkan begitu pentingnya pengarahan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan standar kelayakan kinerja karyawan.

Mayangkara Group Blitar mampu menyerap tenaga karyawan berskala besar dengan kinerja karyawan yang bagus, karena manajemen perusahaan Mayangkara Group Blitar selalu menerapkan sikap spiritual yakni ikhlas dan selalu percaya kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan pondasi spiritual yang kuat masyarakat percaya bahwa kinerja karyawan di Mayangkara Group Blitar adalah nyata sehingga masyarakat percaya manajemen yang baik di Mayangkara Group Blitar dan menjadi nilai positif perusahaan ketika menjalankan perusahaan.

Nilai positif perusahaan Mayangkara Group Blitar ini menjadikan unit usaha yang mendominasi di wilayah Blitar dan sekitarnya sehingga menjadikan perusahaan dengan penghasilan terbesar di wilayah Blitar dan sekitarnya, sehingga perusahaan membantu meningkatkan tingkat partisipasi kerja dengan skala besar.

Tingkat partisipasi kerja selalu mendominasi di setiap wilayah, sebagai bentuk penyerapan tenaga kerja untuk perusahaan lokal maupun asing serta Usaha Mikro Kecil Menengah dengan tingkat penduduk yang tinggi, menjadikan kebutuhan yang wajib sebagai bentuk kelangsungan jangka panjang perusahaan. Tercatat 67,78 % di wilayah Kota Blitar Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dengan

¹⁷ Novia Ruth Silaen, Dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), Hal 2.

47, 90% bekerja sebagai buruh atau karyawan dan 19,88 % bukan buruh.¹⁸ Kabupaten Blitar dan 72,79 % di wilayah Kabupaten Blitar, tenaga kerja dengan persentase yang tinggi disebabkan banyaknya perusahaan dan Usaha Mikro Kecil Menengah membutuhkan sumber daya manusia yang baik.

Tabel 1.2 Tingkat Angkatan Partisipasi Angkatan Kerja Kota Blitar dan Kabupaten Blitar tahun 2022,2021,2020,2018, 2018¹⁹

Jumlah	TPAK Karisidenan Kediri (Persen)									
	Kota Blitar					Kabupaten Blitar				
	2022	2021	2020	2019	2018	2022	2021	2020	2019	2018
Jumlah	67,78	69,96	69.53	72.15	72.21	72,79	70.44	70,83	72.93	70.61

Sumber: Badan Pusat Statistika, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat partisipasi kerja yang banyak di wilayah Blitar membuat perusahaan mempunyai peran tinggi dalam penyerapan tenaga kerja dan meningkatkan kualitas tenaga kerja dari segi mana pun, perusahaan Mayangkara Group Blitar mampu menyerap tenaga berskala besar dengan unit usaha yang mendominasi di wilayah Blitar, tidak terlepas dengan adanya disiplin kerja karyawan Mayangkara Group Blitar menjadi perusahaan terbesar karena gaya kepemimpinan yang tegas dan taat peraturan.

Menurut Jepry dan Mardika Karyawan disiplin adalah rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan.²⁰ Karyawan yang bekerja di Mayangkara Group Blitar memiliki aturan yang harus

¹⁸ Tania Dani Tajianti, Kota Blitar, *Keadaan Angkatan Kerja Kota Blitar 2022*, (Blitar: Badan Pusat Statistik Kota Blitar, 2022), 2.

¹⁹ Tabel Dinamis Badan Pusat Statistik Kota Blitar. *Tingkat Angkatan Partisipasi Angkatan Kerja Kota Blitar Dan Kabupaten Blitar Tahun 2022,2021,2020,2018, 2018*, <https://Blitarkota.Bps.Go.Id/Subject/6/Tenaga-Kerja.Html#Subjekviewtab4>. Diakses Pada Tanggal 22 Agustus 2023 Pada Jam 17.20.

²⁰ Diah Pranitasari, Khusnul Khotimah, *Analisi Disiplin Kerja Karyawa Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18, no.1, (April, 2021):22-38. Diakses Pada 29 September 2023.

ditaati, Unit Masjid Ar-Rahman Mayangkara Kota Blitar merupakan unit usaha sosial Mayangkara Group Blitar yang mempunyai kriteria dalam menjalankan roda keorganisasian. Etos kerja yang dijalankan perusahaan memiliki beberapa syarat, yakni patuh kepada aturan yang berlaku, setiap karyawan yang datang wajib hadir 30 menit sebelum jam kerja dan menggunakan absensi sebagai tanda kehadiran., adanya penerapan sistem tersebut disiplin kerja akan terbentuk dengan baik.

Absensi kehadiran menjadi bentuk peraturan untuk menghasilkan beberapa keunggulan dan perkembangan karyawan, sistem absensi pada unit Unit Masjid Ar-Rahman Mayangkara Kota Blitar menggunakan absensi manual yaitu menulis nama dan tanda tangan kehadiran dan kepulangan setelah selesai bekerja, akan tetapi beberapa laporan absensi ada yang melanggar terkait jam kehadiran, ada beberapa karyawan yang masih datang terlambat karena beberapa faktor inter karyawan, dan ini akan menjadi evaluasi perusahaan dalam menertibkan karyawan.

Sistem yang dijalankan Mayangkara Group Blitar berupa *Qiyamul Lail* dapat menambah semangat etos kerja dan disiplin kerja karyawan, berdasarkan poin terbanyak dari absensi *Qiyamul Lail* peserta poin terbanyak akan diundi, akan tetapi dengan sistem yang wajib tersebut tidak sedikit karyawan yang melanggar aturan sistem absensi *Qiyamul Lail*. Identifikasi masalah yang diuraikan peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mayangkara Group Blitar”**

B. Identifikasi Masalah

1. *Qiyamul Lail* adalah bentuk program perusahaan sebagai bentuk kompensasi tambahan berupa pengundian hadiah umroh bagi karyawan muslim perusahaan Mayangkara Group Blitar dengan sistem absen pukul 03.00 pagi dan berlaku wajib bagi setiap karyawan, akan tetapi berdasarkan laporan masih banyak yang tidak melakukan absen dengan alasan bangun melebihi jam absen.
2. Disiplin absensi kedatangan masih kurang dikarenakan sistem absen masih menggunakan manual sehingga ada karyawan yang absen tidak sesuai jam yang ditentukan.
3. Adanya pembukuan tata tertib bagi karyawan di unit sosial Masjid Ar-Rahman Mayangkara Kota Blitar akan tetapi ada yang belum ditambahkan di dalam buku sehingga kinerja karyawan belum stabil karena peraturan yang tergolong perkataan dari pihak manajemen dan direksi.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di Mayangkara Group Blitar?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Mayangkara Group Blitar?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mayangkara Group Blitar?
4. Bagaimana etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mayangkara Group Blitar?

5. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mayangkara Group Blitar?
6. Bagaimana etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Mayangkara Group Blitar?
7. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai di Mayangkara Group Blitar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja sebagai di Mayangkara Group Blitar.
2. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Mayangkara Group Blitar.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mayangkara Group Blitar.
4. Untuk menganalisis etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mayangkara Group Blitar.
5. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mayangkara Group Blitar.
6. Untuk menganalisis etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Mayangkara Group Blitar.
7. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Mayangkara Group Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktisi akademik serta perkembangan pengetahuan terutama di bidang pengelolaan sumber daya manusia (SDM), sehingga bisa menjadi acuan dalam pembentukan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

2. Secara Praktisi

- a. Bagi Perusahaan Mayangkara Group.

Sebagai saran dan masukan dalam meningkatkan kualitas SDM terutama pada sistem kerja dan produktivitas, kedisiplinan serta kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan dan visi, misi perusahaan Mayangkara Group Blitar.

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan serta acuan untuk penelitian selanjutnya. Penambahan koleksi bacaan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung khususnya di bidang sumber daya manusia, etos kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan bagi mahasiswa terutama mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan memperluas pengetahuan peneliti di bidang sumber daya manusia yang berfokus pada etos kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini diambil dari data yang akan disebarakan untuk karyawan Mayangkara Group yang berjumlah 47 karyawan dengan subjek karyawan unit usaha sosial Masjid Ar-Rahman Mayangkara Kota Blitar, data berbentuk kuisisioner yang berhubungan dengan etos kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan disiplin kerja. Data akan diambil dalam periode tahun 2024 diluar jam kerja karyawan.

G. Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden kurang dari 100 orang, karyawan Mayangkara Group Blitar unit sosial Masjid Ar-Rahman Mayangkara Kota Blitar berjumlah 47 orang, tentunya masih kurang banyak untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya difokuskan pada satu unit usaha yakni unit sosial Masjid Ar-Rahman Mayangkara Kota Blitar

H. Penegasan istilah

Penegasan istilah digunakan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan kekeliruan dalam memahami judul dan permasalahan yang akan penulis teliti dan sebagai pegangan agar lebih terpusatkan kajian yang akan di teliti.

1. Definisi Konseptual

a. Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap dasar seseorang dalam melakukan bekerja, para usahawan yang ingin sukses harus sadar bahwa etos kerja yang baik perlu dikembangkan bersamaan dengan berkembangnya usaha. Aktivitas usaha yang baik berhadapan dengan berbagai masalah dan hambatan, etos kerja selalu menjadi andalan solusi.²¹

b. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan atas dedikasi karyawan untuk beberapa perusahaan sebagai balas jasa yang diberikan, di bayarkan berbentuk uang maupun bukan uang, dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan mempertimbangkan faktor kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*), semakin besar jumlah kompensasi yang di bayarkan oleh perusahaan kepada karyawan, artinya jabatannya semakin tinggi, status sosialnya menjadi lebih dan pada umumnya semakin baik, jika dilihat dari sisi perusahaan, kompensasi adalah pengeluaran perusahaan untuk biaya tenagakerja yang di bayarkan secara berkala bertujuan agar kompensasi yang di bayarkan dibalas dengan pembuktian atas prestasi dan kinerja yang baik dari karyawan.²²

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan

²¹ Farid, S.E. M.M, *Kewirausahaan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2017), 2.

²² Sukarman Purba, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Teori*, (Sumatera Barat: Pt Global Eksekutif Teknologi Anggot Ikapi, 2023), 2.

moral atau etika perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.²³

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan pengendalian seseorang dalam mengatur perilakunya agar sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Konteks penelitian ini lebih pada pendekatan *humanisme*.²⁴ Gordon menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan, seperti disiplin kerja dalam kelas atau disiplin kerja dalam tim bola basket.²⁵

2. Definisi Operasional

Pengaruh sikap dasar kerja terhadap perusahaan merupakan sikap yang paling penting yang harus di tanamkan oleh perusahaan kepada karyawan, perusahaan yang baik akan membimbing karyawan dengan beberapa pelatihan baik dari peraturan dasar dan peraturan kewajiban.

Imbalan atau upah kerja dipengaruhi oleh beberapa hal tidak hanya faktor internal tapi faktor eksternal, faktor internal bisa muncul dari karyawan perusahaan dengan lemahnya sikap dasar dalam bekerja sangat memengaruhi siklus keuangan,

²³ Wahyunita Sitinjak, Dkk, *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 4.

²⁴ Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo, *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Mempengaruhi*, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2016),.34.

²⁵ Thomas Hurlock: *Child Development*, (New York: Mcgraw Hill, Inc, 1978),84.

hal ini bisa menghambat dalam proses imbalan karena lemahnya Sumber Daya Manusia yang di pilih.

Pengaruh kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pekerja dapat menjadikan patokan dalam memutuskan peraturan yang ada di perusahaan, mulai dari peraturan dasar hingga wajib, ketepatan bekerja bisa menjadi tolak ukur dalam menargetkan visi dan misi perusahaan, oleh karena itu pengendalian sikap dasar dan juga ketepatan dalam bekerja bisa memengaruhi dalam pemberian upah sesuai peraturan dan ketentuan yang sudah menjadi adat dan istiadat perusahaan.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan menjelaskan urutan dalam penyusunan penelitian ini terdiri dari lima bagian dengan setiap pembagian mempunyai penjelasan masing-masing sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab 1 menguraikan tentang latar belakang masalah identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab 2 berisikan tentang Teori Etos Kerja, Indikator Etos Kerja, Teori Kompensasi, Indikator Kompensasi, Teori Kinerja Karyawan, Indikator Kinerja Karyawan, Teori Disiplin Kerja Dan Indikator Disiplin Kerja, dalam bab ini juga membahas kerangka konseptual, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab 3 akan menguraikan mengenai metode penelitian yang didalamnya memuat: a) pendekatan dan jenis penelitian, b) populasi, sampling, sampel, c) sumber data, variabel, dan skala pengukuran, d) Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, e) analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab 4 menunjukkan hasil penelitian yang didalamnya memuat tentang pemaparan hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis.

BAB V : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab 5 menguraikan pembahasan hasil penelitian. Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis,

BAB VI : PENUTUP

Bab 6 berisikan uraian tentang kesimpulan penelitian dari hasil pembahasan penelitian. Serta saran yang ditunjukkan kepada pihak yang berkepentingan terhadap adanya penelitian ini