

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi situasi perekonomian global yang semakin memanas, semakin banyaknya kegiatan usaha dari setiap negara bahkan individu untuk berpartisipasi dalam rangka melakukan kegiatan ekonomi dan memenuhi kebutuhan hidup mereka. Banyaknya persaingan dari perusahaan-perusahaan di berbagai wilayah dengan berbagai ciri khas menjadikan dunia semakin kompetitif. Pemanfaatan sumber daya alam juga semakin meningkat dengan berbagai fasilitas teknologi yang tersedia. Dalam hal ini termasuk persaingan bisnis kuliner dan rumah makan.

Masyarakat Indonesia yang bertempat tinggal di kota-kota besar semakin terbiasa dengan menu makanan yang cepat saji dan praktis dalam proses konsumsinya. Dari pola tersebut maka rumah makan atau restoran cepat saji menjadi peluang yang menguntungkan bagi pelaku usaha di Indonesia. Kekuatan yang mendasari perkembangan bisnis kuliner dan rumah makan di Indonesia adalah memori sejarah kebiasaan makan keluarga. Perkembangan restoran cepat saji di Indonesia tercapai banyak

keluarga memanfaatkan makan bersama di luar rumah sebagai salah satu rekreasi.²

Tak dapat dipungkiri, makanan di samping memiliki fungsi untuk memenuhi kebutuhan perut, makanan juga memiliki aspek psikologis yang mampu menciptakan perasaan nyaman dan senang. Perasaan yang muncul tersebut bisa berasal dari terpenuhi kebutuhan karena lapar, suasana yang mendukung, perasaan nikmat karena masakan yang lezat atau fungsi sosial lainnya seperti makanan untuk kenduri, merayakan hari kelahiran dan ritual lainnya yang biasanya sering dilakukan dalam komunitas tertentu.³ Dengan begitu maka sasaran dari rumah makan atau restoran cepat saji adalah kalangan keluarga. Namun juga tidak menutup kemungkinan bahwa rumah makan cepat saji juga digemari oleh semua kalangan.

Meskipun demikian, para wirausaha juga harus dapat melihat peluang usaha tersebut dengan jeli agar dapat menarik konsumen dan tetap mempertahankan usahanya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, namun selain itu juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (*human resources*) mengandung dua pengertian, pertama, sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, kedua, menyangkut manusia yang

² M. Udin Silalahi, *Perusahaan Saling Mematikan & Bersekongkol : Bagaimana Cara Memenangkan?*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2007), hal. 98

³ Yuyun Alamsyah, *Bangkitnya Bisnis Kuliner Tradisional Meraih Untung dari Bisnis Masakan Tradisional Kaki Lima Sampai Restoran*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2008), hal. 17

mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.⁴ Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai peran yang penting karena pengelolaan sumber yang lain memerlukan penanganan dari sumber daya manusia yang ada. Di tengah-tengah pesatnya kecanggihan teknologi, ternyata peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat digantikan.⁵ Peran sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi atau perusahaan dimana sumber daya manusia merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan dan hasil dari proses perubahan yang direncanakan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya di suatu perusahaan, kualitas sumber daya manusia itu sangatlah diutamakan. Oleh sebab itu, maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).⁶ Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dengan baik dalam suatu perusahaan, akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran dan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

⁴ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 9

⁵ Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2003), hal. 69

⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42

Untuk memperbaiki aktivitas manajemen dalam perusahaan, maka perusahaan harus memiliki pegawai yang terampil dan berpengetahuan luas serta memperhatikan situasi dan kondisi yang mendorong para pegawai agar bekerja secara optimal sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan/program/kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.⁷

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung utama bagi perusahaan. Jika Sumber daya manusia pada perusahaan bisa bekerja sesuai dengan sistem dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka perusahaan akan berkembang dengan baik. Perkembangan ini disebabkan karena adanya kinerja karyawan yang baik. Pada penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia, suatu perusahaan perlu memberikan rangsangan atau dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif.

Menurut Gibson ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- 1) faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- 2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan

⁷ Mulyono dan Yumari, *Strategi Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hal. 5

kerja, 3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).⁸

Menurut Atmosoeparto⁹, kinerja suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal, dalam hal ini termasuk etos kerja Islami. Ruky¹⁰ berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi kompensasi dan dalam hal ini insentif termasuk di dalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky menyatakan bahwa variabel etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Nilai-nilai etos kerja Islami yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan dan gaya kepemimpinan yang baik akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain etos kerja Islami yang dimiliki oleh karyawan dan gaya kepemimpinan, insentif yang diberikan kepada karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian Aden Prawiro Sudarso, menyatakan bahwa insentif yang diberikan pada karyawan berpengaruh positif dan signifikan

⁸ Gibson yang dikutip dalam Sarinah dan Mardalena, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hal. 186.

⁹ Atmosoeparto yang dikutip dalam Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik...*, hal. 181

¹⁰ Ruky yang dikutip dalam Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik...*, hal. 180

¹¹ Harjoni Desky, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Vol. 8, No. 2, (Lhokseumawe: STAIN Malikussaleh Lhokseumawe, 2014)

terhadap kinerja karyawan.¹² Insentif diberikan untuk mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja.¹³

Etos kerja adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata.¹⁴ Etos kerja muslim adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, melainkan juga sebagai suatu wujud dari amal sholeh yang dimiliki oleh seseorang.

Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah dalam QS Adz-Dzaariyat: 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

¹² Aden Prawiro Sudarso, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana*, Jurnal Jenius Vol. 1, No. 1, (Tangerang: Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, 2017)

¹³ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Grasindo, 2006), hal. 201

¹⁴ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Plus, 2012), hal. 96

“Dan tidak aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”.¹⁵

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas pelayanan konsumen atau pelanggan tergantung pada etika kerja pelayanan atau tingkat kinerja seorang karyawan. Begitu pula halnya apabila seorang karyawan memiliki penghayatan etos kerja Islam yang tinggi, maka dia akan bekerja dengan giat sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner dimana 100% karyawannya memeluk agama Islam. Dalam bekerja, seorang muslim haruslah menerapkan etos kerja Islami sehingga bekerja merupakan sesuatu yang dalam pelaksanaannya bukan hanya untuk kepentingan duniawi saja melainkan juga untuk kepentingan di akhirat.

Melihat semakin banyaknya persaingan dan banyak berdirinya rumah makan dengan menciptakan berbagai ciri khas yang mereka miliki, menuntut para karyawan untuk melakukan peningkatan kinerja atau prestasi baru dengan menggunakan etos kerja Islami yang harus dilakukan oleh karyawan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung ini agar para pembeli atau konsumen berminat untuk berkunjung dan menjadi pelanggan sehingga dapat menambah keuntungan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung tersebut.

¹⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah...*, hal. 523

Selain itu, peran seorang pemimpin juga sangat penting untuk diperhatikan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.¹⁶

Gaya kepemimpinan yang baik, yang dapat memengaruhi karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan yang baik akan sangat memengaruhi suatu perusahaan dalam keberlangsungannya menjalankan kegiatan usaha. Dengan kerjasama dan komitmen yang baik dari karyawan maka kemungkinan besar suatu perusahaan akan dengan mudah dalam mencapai tujuannya.

Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung dipimpin oleh Bapak Nur Wakhidun S.AB. yang merupakan pendiri perusahaan pertama kali, sehingga beliau menjadi pemimpin sejak tahun 2008 tepat dimana perusahaan tersebut berdiri. Beliau merupakan sosok yang memiliki jiwa kepemimpinan tinggi dalam usahanya. Beliau mempunyai sifat mengayomi, memotivasi, dan akrab dengan para karyawannya. Selain itu

¹⁶ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: teori, model, dan aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2011), hal. 167

beliau juga melibatkan karyawan dalam mengembangkan usahanya serta mengajak karyawan untuk melakukan terobosan-terobosan baru.

Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan memotivasi orang lain terutama bawahan atau karyawan untuk berfikir dan bertindak agar dapat mencapai kinerja karyawan sesuai dengan tujuan mampu menciptakan karyawan untuk senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dengan banyaknya persaingan. Gaya kepemimpinan tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan dengan cara pemberian imbalan yang sebanding dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan. Dalam hal ini pemberian imbalan dilakukan dengan pemberian insentif. Insentif yaitu pembayaran uang tunai (atau barang atau jasa) kepada anggota yang mengikuti program sebagai imbalan karena menjalankan kontrasepsi menurut peraturan.¹⁷ Apabila seseorang yang telah bekerja melampaui target membuat karyawan mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak

¹⁷Achmad Faqih, *Kependudukan Teori, Fakta, dan Masalah*, (Yogyakarta: Dee Publish, 2002), hal. 123

bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai.

Insentif yang diterapkan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung adalah insentif dengan berdasarkan pada meningkatnya volume penjualan. Apabila penjualan meningkat seperti adanya event yang melibatkan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung, maka para karyawan akan mendapatkan insentif. Jumlah nsentif yang diberikan dalam bentuk finansial berkisar antara Rp 200.000,- sampai dengan Rp 500.000,-. Selain itu juga masih banyak insentif yang diberikan dalam bentuk bukan uang seperti *workshop* untuk karyawan.

Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung merupakan rumah makan yang berdiri sejak tanggal 12 April 2008 di Jalan MT. Haryono Nomor 77, Bago, Tulungagung, Jawa Timur. Rumah makan ini terletak di bagian timur kota Tulungagung yang cukup dekat dengan pusat perkotaan, akan tetapi begitu pengunjung datang dan masuk area rumah makan lesehan ini, akan terasa seperti berada di alam pedesaan dengan ciri khas tradisionalnya.

Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung memiliki ciri khas tersendiri yang tidak dimiliki oleh rumah makan lain di Tulungagung yaitu dapat mempertahankan eksistensinya dalam bidang kuliner tradisional khususnya kuliner khas tulungagung Jawa Timur. Selain itu rumah makan ini juga memiliki banyak karyawan yang mana semua karyawan memeluk agama Islam sehingga menjadikan tempat ini menarik untuk digunakan

sebagai tempat penelitian. Waroeng Kampoeng AG One juga memiliki konsep akur dan guyub menjadi satu dengan motto “Akur dan Guyub Melayani Dengan Hati”. Menu-menu istimewa di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung diantaranya adalah Mie Goreng Jawa, Nasi Goreng Jawa, Gurami Lodho AG One, dan masih banyak lagi menu lainnya.

Karyawan di rumah makan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung berjumlah 35 orang dimana dari jumlah tersebut terbagi menjadi 3 bagian, yaitu bagian supervisor keuangan, bagian supervisor dapur, dan bagian supervisor marketing.

Tabel 1.1

Karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung berdasarkan Jenis Kelamin dan Bagian Pekerjaan pada Desember 2017

No	Bagian Pekerjaan	Sub Bagian Pekerjaan	Jenis Kelamin		Jumlah
			L	P	
1	Supervisor Keuangan	Admin dan perpajakan	-	2	2
		Kasir	-	5	5
2	Supervisor Dapur	Koki	3	-	3
		Helper	6	-	6
		Checker	-	2	2
		Purchasing	-	1	1
		Bertender	4	-	4
3	Supervisor Marketing	Waiters	2	5	7
		Event	4	1	5
Jumlah Karyawan			19	16	35

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa pada setiap bagian mempunyai tugas masing-masing sehingga dengan adanya pembagian kerja tersebut setiap karyawan dapat dengan maksimal mengerjakan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawab dan sesuai dengan bidang masing-masing. Selain itu jam kerja para karyawan juga telah disesuaikan dalam sebuah jadwal di mana setiap karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Mendasarkan pada latar belakang di atas maka pengaruh etos kerja Islami pada karyawan, gaya kepemimpinan, dan insentif sangatlah penting dan menarik untuk diteliti guna mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung dengan mengaitkan faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan menerapkan etos kerja Islami, gaya kepemimpinan yang baik, dan pemberian insentif kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, sebagaimana untuk diterapkan pada Rumah Makan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung yang mana lingkungan dan sebagian besar pihak yang terlibat adalah umat muslim yang harus berprinsip pada syariat Islam. Oleh karena itu, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

1. Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan-perusahaan khususnya rumah makan.
2. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang harus tetap diperhatikan.
3. Perlunya pelayanan yang baik oleh karyawan kepada pembeli atau pengunjung di rumah makan AG One Tulungagung.
4. Pentingnya hubungan baik antara atasan dan bawahan dalam hal ini pimpinan rumah makan dengan para karyawan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung?
3. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung?
4. Apakah etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.
4. Untuk menguji signifikansi pengaruh etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan, pengembangan pengetahuan, dan sarana untuk mendalami ilmu Ekonomi Syariah khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif dalam suatu perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan memberikan rekomendasi mengenai kekurangan dan usulan tentang pengembangan dalam manajemen sumber daya

manusia dengan mengacu pada etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif kerja.

- b. Bagi pihak akademik diharapkan dapat digunakan untuk perbendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai referensi sekaligus pengembangan penelitian yang akan datang.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, ruang lingkup pada penelitian ini akan dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi untuk menghindari tidak terkendalinya pembahasan yang berlebihan pada penelitian. Peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi etos kerja Islami

(X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan insentif (X_3) sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

- b. Data penelitian pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) didapatkan dari kuesioner.
- c. Dalam penelitian ini akan membatasi ruang lingkup obyek penelitian yang hanya membahas tiga variabel yaitu etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, dan insentif. Dan peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada kinerja karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang menggambarkan atau menjelaskan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain.¹⁸

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹⁹ Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

¹⁸ Umar Suryadi Bakry, *Pedoman Penulisan Skripsi Hubungan Internasional*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 24

¹⁹ Johar Arifin dan A. Fauzi, *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2007), hal. 8

pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat.²⁰

b. Etos Kerja Islami

Etos Kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*).²¹

Etos Kerja Islami adalah melaksanakan suatu aktivitas melalui proses fisik maupun mental untuk mencapai tujuan yang produktif berdasarkan syariat Islam. Seseorang yang memiliki etos kerja Islami akan melaksanakan pekerjaan dengan (1) niat ikhlas karena Allah semata, (2) kerja keras (*al-jiddu fi al-'amal*), dan (3) memiliki cita-cita yang tinggi (*al-Himmah al-'Aliyah*).²²

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.²³

²⁰ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, (Jakarta: PT Grasindo, 2007), hal. 21

²¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 20

²² Thohir Luth, *Antara Perut dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal. 41

²³ Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 24

d. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.²⁴

e. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.²⁵ Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mengubah konsep-konsep yang berupa *constructs* atau sesuatu yang bersifat abstrak (tidak empiris) menjadi bentuk yang dapat diukur secara empiris, dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati (observable), dapat diuji, dan dapat ditentukan kebenarannya oleh orang lain.²⁶

Dari beberapa definisi konseptual di atas maka dapat dijelaskan maksud dari judul “Pengaruh Etos Kerja Islami, Gaya Kepemimpinan,

²⁴ Rahmadiyah Dwi Astuti dan Irwan Iftadi, *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal. 97

²⁵ I Gusti Agung Rai, *Audit Kinerja pada Sektor Publik*, (Jakarta: Salemba Empat 2008), hal. 41

²⁶ Umar Suryadi Bakry, *Pedoman Penulisan...*, hal. 24-25

dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung” adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami yang dimiliki oleh para karyawan, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan serta bagaimana pemimpin mengarahkan para karyawannya, dan juga dengan memperhatikan insentif kerja yang diterapkan oleh perusahaan dalam bentuk *financial incentive* maupun *non-financial incentive* sehingga dapat membuat kinerja karyawan di Waroeng Kampoeng AG One Tulungagung menjadi lebih baik.

H. Sistematika Skripsi

Bab I pendahuluan, terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, dan (h) sistematika skripsi.

Bab II landasan Teori, terdiri dari: (a) kerangka teori yang membahas variabel etos kerja Islami, (b) kerangka teori yang membahas variabel gaya kepemimpinan, (c) kerangka teori yang membahas variabel insentif, (d) kerangka teori yang membahas variabel kinerja karyawan, (e) kajian penelitian terdahulu, (f) kerangka konseptual, (g) hipotesis penelitian.

Bab III metode penelitian, terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling, dan sampel penelitian, (c) sumber data,

variabel, dan skala pengukuran, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, (e) analisis data.

Bab IV hasil penelitian terdiri dari hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).

Bab V pembahasan hasil penelitian, yang berisikan pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

Bab VI penutup terdiri dari (a) kesimpulan dari hasil pembahasan, dan (b) memberikan saran.

Bagian akhir, terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup.