

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah *asset* berharga yang dimiliki perusahaan. SDM memiliki peran penting dalam suatu perusahaan meskipun perusahaan mempunyai berbagai mesin dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, apabila tidak ada SDM kegiatan operasional tidak akan sesuai seperti rencana. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang kompetitif karena mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka sumberdaya manusia merupakan faktor penting yang memiliki dampak pada perusahaan.

Komitmen organisasi bagi setiap karyawan adalah hal penting karena karyawan akan lebih bertanggung jawab pada pekerjaan diterima. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi akan melakukan pekerjaan secara optimal sehingga dapat mencurahkan tenaga, pikiran, waktu, serta perhatian untuk pekerjaan yang telah diterima, agar sesuai harapan perusahaan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan. Apabila perusahaan dapat mengelolanya dengan baik maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) ialah ketika karyawan setia dan memiliki niat untuk menjaga keanggotaannya pada suatu organisasi.¹ Namun menurut Allen dan Mayer dalam Utaminingsih mendefinisikan komitmen organisasi merupakan “*A Psychological State That Binds The Individual To The Organization*” (suatu pernyataan psikologis yang menggambarkan pengikatan individu pada organisasi).²

Untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dilakukan dengan pendekatan organisasi, agama, psikologis serta budaya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni melalui pendekatan agama. Dalam Islam

¹ Stephen P Robbins, *Prilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 18

² Aliflulathin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi*, (Malang: UB Press, 2014), 142

terdapat konsep etos kerja Islami yang berlandaskan Al-Quran dan Hadits.

Pada awal masa muslim, Islam memberi pengetahuan tentang kerja dan sudah dirumuskan tentang konsep etos kerja. Nilai-nilai kerja yang ada pada karyawan saling berkaitan dengan etos kerja Islam, etos kerja akan berpengaruh pada apa yang akan dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan.³

Upaya yang akan mempengaruhi karyawan pada komitmen organisasi yakni etos kerja Islami yang menjadi tolok ukur manusia menjalankan pekerjaan berlandaskan aturan atau norma dari segi budaya, kebiasaan serta agama. Etos kerja Islami yaitu etika kepribadian yang menciptakan keyakinan mendasar bahwa bekerja tidak untuk meraih tujuan dunia saja, namun sebagai sarana untuk memudahkan dirinya beramal shaleh sebab mempunyai nilai ibadah yang tinggi.⁴ Sedangkan Asifudin mengemukakan Etos kerja Islami yaitu karakter dan kebiasaan manusia dalam hal kerja, dilihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam.⁵

Terdapat beberapa cara untuk perusahaan agar mendapatkan kembali komitmen karyawan, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi merupakan balas jasa berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang dilakukan untuk perusahaan.⁶ Pembentukan sistem kompensasi merupakan tugas pokok manajemen sumber daya manusia sebab mampu menarik serta mempertahankan pekerja yang telah berkompeten. Kemudian sistem kompensasi berdampak pada kinerja strategis.

PT. ELS ArtSindo adalah suatu perusahaan meubel dengan mayoritas karyawan beragama Islam yang berlokasi di Jepara, dengan bidang *Furniture* yang memiliki orientasi ekspor. Namun terjadi *Turnover Intention* karyawan setiap

³J.A Ali And Al-Owaihian,A, 2008, "Islamic Work Ethic: A Critical Review"*Cross Cultural Management An International Journal*. Vol. 15 No. 1.

⁴Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani,2002), 20

⁵Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 234

⁶Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 119

tahunnya, walaupun masih pada ukuran rendah atau standar. Meskipun PT ELS ArtSindo adalah salah satu perusahaan yang telah memiliki citra yang baik serta selalu mampu membuat hati konsumen percaya, namun PT ELS ArtSindo juga harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta bisa memberikan kompensasi yang adil dan layak, sehingga karyawan tetap memiliki komitmen organisasi dan tidak berpikir untuk keluar. Dari data tahun 2017 hingga 2020, tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. ELS ArtSindo bagian produksi terlihat pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1
***Turnover Intention* PT. ELS ArtSindo bagian produksi**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Aktif
2017	232	3	31	204
2018	204	2	31	175
2019	175	5	6	174
2020	174	15	13	176

Sumber: Data karyawan bagian produksi PT. ELS ArtSindo yang diolah tahun 2021

Dari tabel 1.1 menunjukkan *Turnover Intention* dari tahun ketahun selalu terjadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan bagian produksi kurang memiliki komitmen organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penentu untuk menjaga kelangsungan serta persaingan antar perusahaan dengan selalu meningkatkan komitmen organisasi, kemudian perusahaan dapat meminimalisir kerugian yang disebabkan oleh karyawan, karena jika hal tersebut tidak dilakukan perusahaan beresiko kehilangan karyawan yang unggul dan kompeten serta perusahaan akan mengalami kerugian material karena setiap tahunnya melakukan rekrutmen karyawan dan memberikan pengenalan dan pelatihan terhadap karyawan baru.

Dari observasi awal yang dilakukan di PT. ELS ArtSindo pada tanggal 10 September 2020 terdapat faktor yang menjadi isu didalam perusahaan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan bagian produksi, antara lain *pertama*, terjadi persaingan tidak sehat antar karyawan, terjadi karena setiap karyawan memiliki

tujuan seperti kenaikan jabatan.⁷ Persaingan tersebut menunjukkan sebagian karyawan produksi PT. ELS ArtSindo kurang menerapkan etos kerja islami. Sebagian karyawan masih mempunyai kepribadian dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan duniawi sajadan tidak dinilai sebagai ibadah juga, *kedua*, PT. ELS ArtSindo memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya menggunakan sistem waktu, yaitu besarnya kompensasi diberikan dilihat dari waktu lamanya karyawan bekerja. Dari sistem tersebut karyawan merasa kompensasi yang diberikan kurang adil, karena kompensasi yang dibayar tidak sesuai prestasi kerja, usia, pengalaman dan kemampuan karyawan, melainkan lamanya karyawan tersebut bekerja.⁸ Pekerja yang malas kompensasi tetap dibayar sesuai kontrak yang telah disepakati.

Terdapat kesenjangan penelitian terdahulu tentang pengaruh komitmen organisasi. *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Faryda Elsintania dan Puti Archianti⁹, serta Novandi Arif Pratama¹⁰ tentang pengaruh etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi, hasilnya etos kerja Islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Mohamed Farah Abdi, dkk mendapatkan hasil etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.¹¹

Kedua, hasil penelitian Agi Syarif Hidayat tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.¹² Namun penelitian yang dilakukan

⁷ Daryatmo, Hasil Observasi Oleh Penulis, 10 September, 2020

⁸ Rebinah, Hasil Observasi Oleh Penulis, 10 September, 2020

⁹ Faryda Elsintania Dan Puti Archianti, "Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi", *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris* Vol. 2., No. 1., 2016

¹⁰ Novandi Arif Pratama, "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya", *Jestt* Vol. 1 No. 8 Agustus 2014

¹¹ Farah Abdi, Dkk, "The Impact Of Islamic Work Ethics On Job Performance And Organizational Commitmen", *Proceedings Of 5th Asia-Pacific Business Research Conference* 17 - 18 February, 2014

¹² Agi Syarif Hidayat, "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Studi Pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja", *Ecdemica*. Vol III . N O.1 April 2015

Jufrizen,SE,M.Si menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.¹³

Berdasarkan tabel *Turnover Intention*, masalah pada saat observasi dan kesenjangan penelitian diatas, maka peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui adanya **“Pengaruh Etos Kerja Islami dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. ELS ArtSindo Jepara”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang, maka perlu dirumuskan masalah yang ada untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT ELS ArtSindo Jepara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi PT ELS ArtSindo Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Bersumber dari latar belakang dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan membahas pengaruh etos kerja Islami terhadap komitmen organisasipada karyawan bagian produksi PT ELS ArtSindo Jepara?
2. Menguji dan membahas pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi padakaryawan bagian produksi PT ELS ArtSindo Jepara?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis dan praktis, antara lain:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan tentang etos kerja Islami

¹³Jufrizen, SE,M.Si, “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”,*Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* Vol. 15, No. 01, April 2015

dan kompensasi sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan agar menerapkan serta meningkatkan etos kerja Islami dan kompensasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan agar mengurangi terjadinya *Turn Over* pada karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan sistematika pada penelitian iniyaitu:

1. Bagian awal

Berisi halaman judul, persetujuan pembimbing skripsi, pengesahan munaqosyah, persyaratan keaslian skripsi, abstrak, moto, persembahan, pedoman transliterasi arab-latin, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar atau grafik.

2. Bagian isi

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menguraikan tentang deskripsi teori dari buku-buku maupun sumber-sumber lain yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan, dari jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil uji penelitian mencakup: gambaran objek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi data responden, hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Menjelaskan kesimpulan hasil dari uji penelitian yang telah dilakukan dan berisi saran bagi berbagai pihak.

