

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen apabila dihubungkan pada penerapan manajemen mutu TQM (*Total Quality Management*) maka komitmen memiliki pengaruh besar. Komitmen yaitu suatu hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi dimana komitmen digambarkan sebagai suatu hal yang positif, orientasi intensitas tinggi terhadap organisasi serta keterlibatan yang tinggi antara karyawan dan organisasi.¹ Sementara itu organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja serta mengambil keputusan.

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 Menurut Sh’ane dan Ann dalam Imron menjelaskan, komitmen organisasi adalah pernyataan emosional seorang karyawan untuk selalu terlibat dalam suatu organisasi tempat dia bekerja. Artinya komitmen organisasi adalah sebuah gambaran emosi karyawan yang diwujudkan dengan keterkaitannya pada suatu organisasi.³

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen dalam Erika mengemukakan bahwa komitmen menggunakan model 3 dimensi yaitu:⁴

¹ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan”Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yangmemengaruhi”*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2018),200
<https://books.google.co.id/books?id=8hcDwAAQBAJ&pg=PA200&dq=false>

²Alifilathin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi*,.....142

³Dr.Imron,MA, *Aspek Spiritualitas dan Kinerja*, (Magelang: Unimma Press, 2018), 48
<https://books.google.co.id/books?id=JDNyDwAAQBAJ&pg=PA50&dq=false>

⁴Erika Setyanti Kusumaputri, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi)*, (Yogyakarta:

a. Dimensi Komitmen Afektif

Dimensi komitmen afektif merupakan keterlibatan emosional individu dengan organisasi. Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional seorang karyawan pada organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen dengan organisasinya berdasarkan aspek afektif, melakukan, atau melanjutkan pekerjaannya karena karyawan tersebut memang menginginkan. Anggota organisasi yang memiliki komitmen pada tingkat afektif akan terus bertahan pada organisasi sebab mereka menganggap hubungan individu dengan organisasi sesuai dengan tujuan serta nilai-nilai mereka.

b. Dimensi Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan menurut Mayer dan Allen yaitu kesadaran anggota organisasi untuk memperhitungkan resiko serta biaya terkait dengan situasi apabila harus meninggalkan organisasi, Mayer dan Allen juga menjelaskan anggota organisasi akan tetap berada dalam organisasi karena memang membutuhkan. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan, yakni komitmen afektif lebih menunjukkan alasan individu tetap berada dalam organisasi, sebab mereka memang menginginkan. Sedangkan komitmen berkelanjutan lebih menekankan kebutuhan anggota organisasi agar tetap pada organisasi ditentukan oleh kerugian yang telah diperhitungkan ketika anggota meninggalkan organisasi.

Mayer dan Allen menerangkan investasi yang sudah tertanam banyak pada organisasi dan tanggung jawab bagi individu untuk tetap berkomitmen sebab mereka membutuhkan. Ini menunjukkan bahwa anggota organisasi yang bertahan dalam organisasi sebab mereka terpicat dengan akumulasi investasi yang semakin lama akan

semakin terbatas, diantaranya senioritas, keterampilan khusus yang dimiliki, sertarencana pensiun.

c. Dimensi Komitmen Normatif

Mayer dan Allen memberi pengertian komitmen normatif yaitu kewajiban atau perasaan seorang anggota organisasi untuk tetap berada dalam organisasi. Menurut mereka, individu yang mempunyai komitmen normatif berkewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dapat disimpulkan dalam dimensi normatif, anggota yang bertahan dalam organisasi dilandasi sebuah keharusan.

Mayer dan Allen menerangkan pencapaian tanggung jawab moral lainnya didapatkandari proses sosialisasi pada organisasi atau masyarakat. Ini menunjukkan komitmen normatif didasari oleh norma timbal balik, jika anggota organisasi mendapatkan keuntungan, maka mereka mempunyai kewajiban moral untuk setia pada organisasi.

c. Faktor Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi ketiga dimensi tersebut menurut Allen dan Mayer dalam Ria Mardiana adalah sebagai berikut:⁵

1. Faktor komitmen afektif (*Affective Commitment*)

Faktor dalam komitmen afektif, diantaranya karakteristik organisasi, pengalaman kerja, dankarakteristik pribadi. *Pertama*, pengalaman kerja, yaitu kemampuan pekerjaan yang diperoleh dengan rentang waktu atau masa kerja melalui kecekatan, tindakan, reaksi serta melalui berbagai percobaan. *Kedua*, karakteristik organisasi yakni cara pengambilan kebijakan perusahaan. *Ketiga*, karakteristik pribadi yaitu variabel demografis seperti masa kerja, tingkat pendidikan, usia, serta

⁵Ria Mardiana Yusuf Dan Darmann Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2018) Hlm. 49-52

<https://books.google.co.id/books?id=jZ5yDwAAQBAJ&pg=PA241&dq=false>

gender, dan variabel nilai yang dianut serta kepribadian.

Faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen afektif yaitu dukungan organisasi. Ketika seorang karyawan dapat melihat dukungan organisasi yang sesuai keinginan, norma serta harapan karyawan, lalu tanpa disadari dapat membentuk komitmen untuk tidak meninggalkan organisasi serta memenuhi kewajibannya kepada organisasi, sebab karyawan sudah memiliki ikatan emosional yang kuat kepada organisasinya.

2. Faktor komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Investasi diperoleh organisasi dan alternatif pekerjaan lain adalah faktor pada komitmen berkelanjutan. Namun, hal ini tidak akan berdampak pada komitmen berkelanjutan jika karyawan tidak sadar dan tidak mengerti akibatnya.

3. Faktor komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Diantaranya segala sesuatu yang diberikan organisasi pada karyawan dan proses sosialisasi dilingkungan keluarga dan kerja.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Mayer indikator komitmen organisasi yaitu:⁶

a. Indikator Komitmen Afektif

- 1) Sangat senang menghabiskan sisa karir dengan organisasi
- 2) Senang mendiskusikan organisasi dengan orang diluarnya
- 3) Mudah terikat dengan organisasi lain seperti pada organisasi saat ini
- 4) Tidak merasa menjadi bagian keluarga di organisasi
- 5) Tidak merasa terikat emosional dengan organisasi

⁶ Natalie J. Allen, Dan John P. Mayer, The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization, *Jurnal Of Occupational Psychology*, 63, 1-18, 1990

- 6) Organisasi memiliki arti yang besar bagi individu
 - 7) Tidak merasakan rasa memiliki pada organisasi
- b. Indikator Komitmen Kontinuitas
- 1) Tidak takut jika berhenti dari pekerjaan, jika tidak ada alternatif pekerjaan lain
 - 2) Sangat sulit meninggalkan organisasi
 - 3) Merasa banyak gangguan jika memutuskan berhenti dari organisasi
 - 4) Tidak akan terlalu mahal bagi individu untuk meninggalkan organisasi
 - 5) Bertahan dengan organisasi adalah masalah kebutuhan dan keinginan
 - 6) Memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi
 - 7) Alasan utama terus bekerja adalah bahwa jika keluar akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar karena organisasi lain mungkin tidak cocok dengan yang dimiliki.
- c. Indikator Komitmen Normatif
- 1) Tidak percaya seseorang harus selalu setia pada organisasinya
 - 2) keluar dari organisasi ke organisasi lain sama sekali tidak terlihat etis bagi individu
 - 3) Alasan utama terus bekerja di organisasi saat ini adalah karena percaya bahwa kesetiaan itu penting dan merasakan kewajiban moral untuk tetap bertahan
 - 4) Jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik tidak akan meninggalkan organisasi saat ini
 - 5) Percaya pada nilai menelaah kembali kesetiaan pada satu organisasi
 - 6) Tidak pernah berpikir ingin menguasai perusahaan, karena itu sangat sensitif bagi yang lain.

2. Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos juga disebut dengan etika, etika juga dapat diartikan akhlak dan norma baik-buruk, kemudian etos

berisi semangat melakukan sesuatu secara optimal terlebih berusaha mencapai kualitas kerja secara sempurna dan menjauhi segala keburukan.⁷

Etos kerja Islami menurut Asifudin adalah karakter serta kebiasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, terlihat dari sistem keimanan atau aqidah islam yaitu sikap dasar hidup manusia.⁸ Sedangkan Tasmara menyebutkan etos kerja Islam ialah sifat kepribadian dengan sangat meyakini bekerja tidak hanya untuk menampakkan kemanusiaanya dan memuliakan dirinya, namun sebagai celengan amal saleh juga, maka dari itu memiliki nilai ibadah yang sangat luhur.⁹

Bekerja bagi orang muslim yaitu usaha dengan mencurahkan segala pikiran, zikir, dan *asset* untuk memperlihatkan dirinya termasuk masyarakat yang terbagus (*Khoiru Ummah*). Terdapat perbedaan menonjol dari pekerja yang beragama dan yang tidak (agama hanya sebuah simbol). Pekerja yang beragama menganggap agama merupakan pedoman melakukan pekerjaan hingga ia tidak menghalalkan segala cara. Sedangkan pekerja tidak beragama mereka menggunakan prinsip Karl Marx, yakni untuk mencapai tujuan dengan menghalalkan segala cara.¹⁰

b. Faktor-Faktor Etos Kerja Islam

Asifudin menjelaskan Manusia yang beretos kerja selalu dibarengi dengan beberapa faktor yang mempengaruhi, yang terbagi menjadi dua bagian sebagai berikut:¹¹

- 1) Bersifat internal yang muncul dari faktor psikis. Seperti kebutuhan yang menimbulkan dampak, faktor yang membuat malas, mencari makna kerja, frustasi, dan sebagainya.

⁷Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*,.....15

⁸Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*,.....234

⁹Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*..... 27

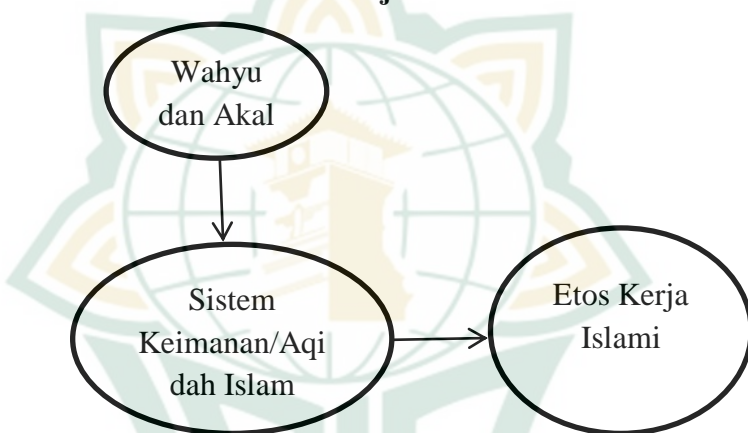
¹⁰Thohir Luth, *Antara Perut & Etos Kerja Dalam Prespektif Islam*, (Jakarta:Gema Insani, 2001), 29

¹¹Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*.....44

- 2) Bersifat eksternal yang berasal dari luar. Misalnya faktor fisik, faktor pergaulan, faktor alam, benda mati, budaya, latihan, pengalaman, pendidikan, ekonomi, keadaan politik, dan kompensasi.
- c. **Terbentuknya Etos Kerja Islam**

Asifudin menerangkan etos kerja Islami dapat terbentuk sebagai berikut:

Gambar 2.1
Etos Kerja Islam



Sumber: Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*, 2004

Dari gambar diatas, menerangkan terbentuknya paradigma etos kerja Islami, dapat dilihat dari sistem keimanan/aqidah Islam. Kemudian aqidah terwujud dari wahyu dan akal yang berkerjasama dengan baik serta fungsi-fungsinya.

d. Dimensi Etos Kerja Islam

Menurut Asifudin dimensi etos kerja Islam, yaitu:¹²

1. Kerja merupakan penjabaran aqidah (ibadah)
 Dalam melaksanakan suatu pekerjaan dilandasi niat beribadah hanya kepada Allah. Allah SWT berfirman:

¹²Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*.....104-122

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: Katakanlah “sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidup dan matiku hanya untuk (ibadah) kepada Allah tuhan semesta alam” (QS.Al-An’am:162)¹³

Ibn katsir menyatakan:

يتبع الشرع المحمدي والدين النبوي في جميع أقواله وأفعاله وأحوال

Artinya: “Mengikuti syariat dan agamanya (al-Sunnah) dalam setiap perkataan dan amal perbuatannya, serta dalam berbagai keadaan yang dialaminya.”¹⁴

Pengertian ibadah meliputi perkataan seta perbuatan yang diridhai oleh Allah SWT serta seperti Sunnatullah yang bersifat lahir dan batin. Bersifat lahir seperti berbicara benar, mengamalkan rukun Islam, menjalankan amanah, serta silahturahmi. Sedangkan bersifat batin misal bersyukur, sabar, ikhlas, adil, tawakal dan melakukan sesuatu dengan benar.

2. Kerja dilandasi ilmu

Dalam melakukan suatu pekerjaan ilmu dan kerja berlandaskan iman mempunyai posisi yang tinggi, agar kerja dapat berjalan sesuai tujuan yang telah direncanakan. Allah SWT berfirman:

وَقُلْ اِعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang

¹³ Alquran, Al-An’am Ayat 162, *Alquranul Karim Terjemahan Dan Tajwid*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007), 150

¹⁴ Isma’l Ibn Dimasyqi dan Umar Ibn Katsir Al-Qurasyi *Al-Tafsir Al-Quran Al-Azhim*, (Jeddah: Dar Thayyibah, 1999), 32

mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS.At-Taubah:105)¹⁵

Apabila kerja tidak dilandasi dengan iman maka akan hanya bertujuan untuk mengejar duniawi. Kemudian menimbulkan sifat serakah, memintingkan diri sendiri yang akan merugikan orang lain bahkan diri sendiri. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (٢٩) وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصَلِّيهِ نَارًا وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا (٣٠)

Artinya:“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. Dan barangsiapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, Maka kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. yang demikian itu adalah mudah bagi Allah.” (QS. An-Nisa: 29-30)¹⁶

¹⁵ Alquran, At-Taubah Ayat 105, *Alquranul Karim Terjemahan Dan Tajwid*....150

¹⁶ Alquran, An-Nisa Ayat 29-30, *Alquranul Karim Terjemahan Dan Tajwid*....83

Dalam pada itu, apabila bekerja tidak dilandasi ilmu dan iman maka akan salah arah, sebab berlandaskan pengetahuan yang kurang seimbang. Hal ini akan menyebabkan sifat yakin dan keliru dengan orang yang bersangkutan. Maka kerja, ilmu serta iman untuk mencapai amal soleh memiliki peran satu sama lain.

3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Illahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya.

Etos kerja Islam sebagai mana etos kerja umumnya tidak akan tercapai jika tidak dibarengi sifat giat dan aktif dengan memanfaatkan potensi yang ada pada dirinya.

ان الله يحب المؤمن المحترف رواه الطبراني

Dari Ibnu Umar ra bersabda, "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang bekerja dengan giat". (HR. Imam Tabrani,)¹⁷

Sabda Rasullah SAW: *"Sesungguhnya Allah mencintai hamba yang bekerja dan barang siapa yang bekerja keras untuk keluarganya. Maka dia seperti mujahid di jalan Allah SWT."* (HR. Ahmad). Orang yang beretos kerja Islami memiliki keistimewaan yaitu aktivitas yang dilakukan dilandasi aqidah serta bermotivasi ibadah dan sadar potensi pada dirinya dapat dikaitkan dengan sifat-sifat Illahi yang bernilai amanah yang harus dilakukan dengan tanggung jawab seperti ajaran Islam. Dalam kalam-Nya Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلِّقِيهِ

Artinya: "Hai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka

¹⁷ Imam Tabrani, *Al-Mu'jam Al-Awsat VII*, (Beirut: Darussalam, 2012),

kamu akan menemui-Nya.” (QS.Al-Insyiqaq:6)¹⁸

Ayat-ayat Al-Quran dan Hadis Rasulullah saw banyak yang mengajarkan agar orang Islam dalam bekerja giat dan aktif memanfaatkan potensi pada dirinya, serta mengamalkan *Sunnatullah*.

e. Indikator Etos Kerja Islam

Asifudin menjelaskan indikator-indikator etos kerja Islam adalah sebagai berikut:¹⁹

1. Kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah SWT.
2. Pekerjaan yang dilakukan dijiwai oleh motivasi ibadah.
3. Aqidah dan ajaran islam sebagai sumber motivasi kerja.
4. Meniatkan setiap kerja dan perbuatannya yang baik selalu didasari niat mencari ridha Allah SWT.
5. Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah SWT.
6. Dalam bekerja bersikap rasional, ilmiah, proaktif, kreatif, menguasai iptek, menggunakan perencanaan yang baik, adil, teratur, disiplin dan profesional.
7. Tidak terlalu mementingkan diri sendiri, merugikan diri sendiri, dan orang lain.
8. Menghargai waktu dan efisien dalam bekerja.
9. Giat dan aktif memanfaatkan potensi yang ada padanya.
10. Menolak sikap malas dan menganggur tanpa usaha memanfaatkan waktu.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut perusahaan mempunyai makna yang penting sebab kompensasi menggambarkan usaha perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan

¹⁸ Alquran, Al-Insyiqaq Ayat 6, *Alquranul Karim Terjemahan Dan Tajwid*.....589

¹⁹ Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*.....104-122

kayawannya. Pada kasus lain membuktikan kompensasi yang kurang mencukupi dapat mengurangi motivasi, kepuasan, dan prestasi kerja pegawai, terlebih mampu mengakibatkan karyawan berpotensi keluar dari perusahaan.²⁰

Drs. Melayu S.P Hasibuan menjelaskan kompensasi yaitu seluruh pendapatan berupa uang, barang langsung, atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.²¹ Sedangkan Mondy memberi pengertian kompensasi yakni total imbalan yang diterima seluruh pegawai atas balas jasa yang sudah dilakukan.²²

Pada umumnya tujuan kompensasi yakni untuk mempertahankan, memotivasi, dan menarik karyawan. Seorang karyawan memiliki motif serta kebutuhan tertentu, tentunya mengharapkan kepuasan atas hasil pekerjaannya. Kebutuhan yang dipenuhi dengan bekerja adalah:²³

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, yang berhubungan dengan fisik contoh minum, makan, kebutuhan rasa aman sertatempat tinggal.
2. Kebutuhan sosial, manusia yaitu makhluk sosial yang saling bergantung, sehingga terdapat kebutuhan yang dapat dipuaskan ketika individu diakui oleh individu lain.
3. Kebutuhan egoistik, mengenai kebebasan mengerjakan segala sesuatu dan rasa puas terhadap keberhasilan yang telah dilakukannya.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan diberikannya kompensasi menurut Hasibuan yaitu:²⁴

- a. Ikatan kerja sama

²⁰Herlintati, *Budaya Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Tenaga Medis*, (Bantul: Ikatan Guru Indonesia, 2020), 15

²¹Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....118-119

²²Yoyo Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 7

²³Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....120-121

²⁴Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....121-122

Terjadi ikatan kerja sama ketika diberikannya kompensasi. Karyawan berkewajiban mengerjakan pekerjaan dengan benar sementara itu perusahaan berkewajiban memberi kompensasi seperti kesepakatan.

b. Kepuasan kerja

Ketika kompensasi dibayarkan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik mampu dipenuhi karyawan hingga mendapatkan kepuasan kerja.

c. Pengadaan efektif

Apabila pemberian kompensasi relatif besar, yang terjadi perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan.

d. Motivasi

Apabila pemberian kompensasi relatif tinggi, maka manajer lebih mudah untuk memberi motivasi pada bawahan.

e. Stabilitas karyawan

Dengan dasar prinsip adil dan layak dan eksternal konsisten akhirnya *Turn Over* menurun dan stabilitas karyawan terjamin.

f. Disiplin

Apabila kompensasi yang dibayarkan relatif tinggi menjadikan karyawan lebih disiplin. Mereka akan sadar dan taat atasaturan di perusahaan.

g. Pengaruh serikat buruh

Apabila kompensasi dibayarkan dengan layak akan menghindari pengaruh buruk serikat buruh dan pekerja tetap konsisten atas pekerjaan.

h. Pemerintah

Ketika kompensasi diberikan sesuai undang-undang batas minimum kerja kemudian campur tangan pemerintah mampu dihindari.

c. **Metode Kompensasi**

Terdapat 2 metode kompensasi yaitu sebagai berikut:²⁵

1. Metode tunggal

²⁵Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....123

Metode tunggal adalah metode gaji yang ditetapkan atas dasar ijazah terakhir. Maka, yang dijadikan standar gaji pokok dan tingkat golongan karyawan adalah ijazah terakhir. Contoh, pegawai negeri sipil memiliki ijazah terakhir S1 yang termasuk golongan III-A dan gaji pokok untuk seluruh departemen golongan III-A sama.

2. Metode jamak

Metode jamak yakni metode pemberian gaji didasari oleh berbagai pertimbangan misal pendidikan informal, sifat pekerjaan, ijazah terakhir, serta hubungan keluarga. Hal tersebut biasanya terjadi di perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terjadi diskriminasi.

d. Sistem Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi biasanya sebagai berikut:²⁶

1. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi ditetapkan menurut standar waktu contoh minggu, jam, dan bulan. Apabila prestasi kerja sulit diukur maka perusahaan biasanya menggunakan sistem ini, dan mampu diterapkan pada karyawan harian dan tetap. Kompensasi yang dibayarkan pada sistem ini hanya didasari berapa lama karyawan bekerja bukan dilihat dari prestasi kerja.

Kelebihan pemberian kompensasi pada sistem ini relatif mudah karena kompensasi yang diberikan tetap. Namun sistem ini memiliki kekurangan yaitu karyawan yang malas dan kurang kompeten kompensasi tetap diberikan sesuai kontrak yang telah disepakati.

2. Sistem Hasil (*Output*)

Besar kecilnya kompensasi pada sistem ini didasari atas unit yang dihasilkan, misal per meter, kilogram, dan potong. Kelebihan dari sistem ini memberikan kesempatan pada karyawan yang giat dan berkompoten agar mendapatkan kompensasi

²⁶Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....123-125

yang relatif tinggi. Namun kualitas produk dan keselamatan kerja karyawan harus diperhatikan. Kekurangannya kualitas barang yang dihasilkan kurang baik serta kompensasi tidak manusiawi apabila karyawan tidak dapat menghasilkan produk banyak.

3. Sistem Borongan

Kompensasi yang dibayarkan didasari besarnya pekerjaan, waktu pengerjaan dan alat yang dibutuhkan dalam pengerjaan. Sistem borongan cukup rumit karena besar kecilnya kompensasi tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi pekerjaan.

e. **Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Besarnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor berikut:²⁷

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Apabila yang berminat bekerja (penawaran) melebihi pekerja yang dibutuhkan (permintaan) akhirnya kompensasi cenderung sedikit, kebalikannya apabila yang berminat bekerja jumlahnya di bawah pekerjaan yang dibutuhkan, akhirnya kompensasi yang diberikan cenderung banyak.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Ketika perusahaan mampu serta bersedia memberikan balas jasa makin banyak akhirnya kompensasi yang diberikan pun makin banyak. Namun apabila perusahaan mampu serta bersedia memberikan balas jasa kecil, kompensasi yang diberikan pun cenderung kecil.

3. Serikat Buruh

Ketika serikat buruh aktif serta memiliki pengaruh yang besar yang terjadi adalah kompensasi yang diberikan cenderung banyak dan kebalikannya.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Ketika karyawan berproduktif, balas jasanya yang diberikan cenderung banyak. Sedangkan ketika

²⁷Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....127-129

karyawan kurang produktif akhirnya balas jasa pun sedikit.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
Pemerintah membuat aturan yang ditetapkan pada undang-undang dan keppresnya berguna supaya pemilik usaha tidak sembarangan memberikan kompensasi kepada karyawan. Pemerintah memiliki kewajiban untuk mengaturnya.
6. Biaya Hidup (*Cost Of Living*)
Jika biaya hidup disuatu tempat relatif tinggi yang terjadi upah minimum relatif tinggi dan kebalikannya. apabila biaya hidup sedikit yang terjadi tingkat upah minimum sedikit.
7. Posisi Jabatan Karyawan
Ketika karyawan memiliki jabatan lebih tinggi maka mendapatkan kompensasi relatif tinggi, serta kebalikannya. Peristiwa tersebut terjadi sebab karyawan yang memiliki tanggung jawab yang banyak wajib memperoleh kompensasi yang banyak juga.
8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan
Ketika berpendidikan tinggi serta memiliki pengalaman, yang terjadi gaji yang diberikan relatif banyak, dan sebaliknya. Sebab keterampilan dan kompeten itu sangat penting.
9. Kondisi Perekonomian Nasional
Jika perekonomian nasional produktif berdampak pada pemberian kompensasi, yaitu perusahaan akan memberikan relatif besar. Sedangkan, apabila perekonomian mengalami tekanan yang terjadi kompensasi yang diberikan cenderung kecil, sebab adanya pengangguran yang banyak.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan
Jika suatu pekerjaan memiliki sifat, jenis serta resiko yang tinggi yang terjadi kompensasi yang dibayarkan cenderung tinggi sebab memerlukan pengetahuan dan pengalaman untuk menyelesaikan.

f. Bentuk Kompensasi

Menurut Hasibuan bentuk kompensasi yaitu:²⁸

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)
 - a. Gaji ialah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan dan memiliki kepastian. Artinya, gaji akan diberikan meskipun karyawan tidak masuk kerja.
 - b. Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan harian sesuai perjanjian yang telah disepakati.
 - c. Upah insentif yakni tambahan balas jasa yang diberikan untuk karyawan berprestasi baik, alat yang digunakan untuk mendukung prinsip adil.
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation* atau *Employee Welfare*) yaitu kompensasi dibayarkan sesuai kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan untuk upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti uang pensiun, THR, musholla, kafetaria, seragam, liburan dan olahraga.

g. Indikator dan Dimensi Kompensasi

Menurut Hasibuan dimensi dan indikator kompensasi meliputi asas sebagai berikut:²⁹

1. Asas adil, dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan prestasi kerja
 - b. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan jenis pekerjaan
 - c. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan
 - d. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan jabatan pekerja

²⁸Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....118

²⁹Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....122-123

- e. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan memenuhi persyaratan internal konsistensi (kontrak pekerjaan).
2. Asas layak dan wajar, dengan indikator sebagai berikut:
- a. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal.
 - b. Tolok ukur layak pemberian kompensasi adalah relatif sesuai jenis pekerjaan dan lamanya karyawan bekerja
 - c. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel etos kerja Islam, kompensasi, dan komitmen organisasi dapat menjadi dasar penyusunan penelitian ini, penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Metode
Faryda Elsintania dan Puti Archiantia ³⁰	“Pengaruh kepemimpinan kenabian dan etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi”	Etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi	Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yaitu etos kerja Islam dan	a. Pada penelitian terdahulu salah satu variabel independen adalah kepemimpinan	Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>nonprobability sampling</i>

³⁰ Faryda Elsintania Dan Puti Archiantia, “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi”, *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris* Vol. 2., No. 1., 2016

			<p>variabel dependennya itu komitmen organisasi</p>	<p>kenabian sedangkan penelitian sekarang adalah kompensasi. b. Sample pada penelitian terdahulu adalah institusi bidang perhotelan dan pendidikan dengan beberapa karakteristik responden, sedangkan penelitian sekarang sampel diambil dari seluruh karyawan bagian produksi di sebuah</p>	<p>g</p>
--	--	--	---	---	----------

				perusahaan	
Novandi Arif Pratama ³¹	“pengaruh etos kerja Islam terhadap komitmen kerja karyawan yayasan pondok pesantren hidayatullah Surabaya”	Etos kerja Islam memiliki berpengaruh secara langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel independen yaitu etos kerja Islam dan variabel dependen yaitu komitmen organisasi	Pada penelitian terdahulu menggunakan satu variabel independen sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan dua variabel independen	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatifserta menggunakan metode pengujian statistik
Mohamed Farah Abdi, Dkk ³²	<i>“the impact of Islamic work ethics on job performance and organizational commitment”</i>	Etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yaitu etos kerja Islam dan variabel dependen yaitu komitmen organisasi	a. Pada penelitian terdahulu salah satu variabel independen adalah <i>job performance</i> (kinerja karyawan) sedangk	penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder

³¹ Novandi Arif Pratama, “Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya”, *Jestt* Vol. 1 No. 8 Agustus 2014

³² 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

				<p>an peneliti an sekarang adalah kompensasi</p> <p>b. Pada peneliti an terdahulu menggunakan bahasa Inggris sedangkan peneliti an sekarang menggunakan bahasa Indonesia.</p>	
<p>Agi Syarif Hidayat³³</p>	<p>“pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (studi</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yaitu</p>	<p>Pada penelitian terdahulu salah satu variabel independen adalah pengembangan karir</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah</p>

³³ Agi Syarif Hidayat, “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Studi Pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja”, *Ecodemica*. Vol III . N O.1 April 2015

	kasus pada PT. BANK BRI SYARIAH Cabang bandung suniaraja)”		kompensasi dan variabel dependen yaitu komitmen organisasi	sedangkan penelitian sekarang adalah etos kerja Islam	deskriptif dan verifikatif
Jufrizen, SE, M.Si ³⁴	“Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan”	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yaitu kompensasi dan variabel dependen yaitu komitmen organisasi	a. Pada penelitian terdahulu salah satu variabel independen adalah pengembangan karir sedangkan penelitian sekarang adalah etos kerja Islam b. Pada penelitian terdahulu menggu	Pada penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel

³⁴ Jufrizen, 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

				nakan kepuasa n kerja sebagai variabel interven ing	
--	--	--	--	---	--

Sumber: Penggabungan Beberapa Jurnal Yang Diolah Penulis, 2020

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konsep mengenai bagaimana landasan teori yang telah dijelaskan memiliki hubungan yang logis dengan faktor-faktor yang didefinisikan sebuah perkara utama.³⁵ Kerangka yang bagus mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Etos kerja islam dan kompensasi adalah variabel independen, lalu komitmen organisasi yaitu variabel dependen. Bersumber dari kajian pustaka seta penelitian terdahulu, kerangka berpikir terbentuk berikut ini:

Asifudin menjelaskan etos kerja islami ialah karakter serta kebiasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, terlihat dari sistem keimanan atau aqidah islam yaitu sikap dasar hidup manusia.³⁶

Drs. Melayu S.P Hasibuan menjelaskan kompensasi yaituseluruh pendapatan berupa uang, barang langsung, atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.³⁷

Menurut Allen dan Mayer dalam Utaminingsih mendefinisikan komitmen organisasi merupakan “*A Pshcological State That Binds The Individual To The Organization*” (suatu pernyataan psikologis yang menggambarkan pengikatan individu pada organisasi).³⁸

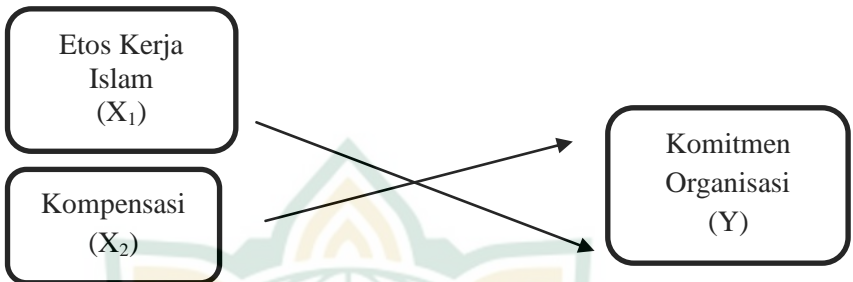
³⁵ Uma Sekaran, *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 135

³⁶ Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*,.....234

³⁷ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....118-119

³⁸ Alifilulathin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi*,.....142

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Ahmad Janan Asifuddin, Melayu S.P Hasibuan, dan Allen & Mayer

D. Hipotesis

Menurut Ibnu, Makhadis, dan Dasna dalam Kusumastuti menyatakan bahwa, hipotesis yakni jawaban sementara atas permasalahan pada penelitian. Dikatakan jawaban sementara sebab keabsahan suatu hipotesis masih harus diuji atau diversifikasi dengan data yang akan dikumpulkan. Kemudian hipotesis diuji menggunakan pendekatan kuantitatif.³⁹ Bersumber kerangka pemikiran yang telah disusun sehingga dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Asifudin menjelaskan etos kerja islami ialah karakter serta kebiasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, terlihat dari sistem keimanan atau aqidah islam yaitu sikap dasar hidup manusia.⁴⁰ Terdapat perbedaan menonjol dari pekerja yang beragama dan yang tidak (agama hanya sebuah symbol). Pekerja yang beragama menganggap agama merupakan pedoman melakukan pekerjaan hingga ia tidak menghalalkan segala cara. Sedangkan pekerja tidak beragama mereka

³⁹ Adhi Kusumastuti, Dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), 22

⁴⁰ Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*,.....234

menggunakan prinsip Karl Marx, yakni untuk mencapai tujuan dengan menghalalkan segala cara.⁴¹

Penelitian yang dilakukan oleh Faryda Elshintania dan Puti Archianti serta Novandi Arif Pratama menghasilkan kesimpulan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi akan meningkat apabila etos kerja islami meningkat. Bersumber penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut.

H1: Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Kompensasi menurut perusahaan mempunyai makna yang penting sebab kompensasi menggambarkan usaha perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan kayawannya. Pada kasus lain membuktikan kompensasi yang kurang mencukupi dapat mengurangi motivasi, kepuasan, dan prestasi kerja pegawai, terlebih mampu mengakibatkan karyawan berpotensi keluar dari perusahaan.⁴²

Penelitian yang dilakukan oleh Agi Syarif Hidayat mendapatkan hasil terjadi pengaruh yang positif pada kompensasi terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi tinggi apabila kompensasi tinggi. Bersumber penjelasan di atas, dirumuskan hipotesis penelitian berikut.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

⁴¹ Thohir Luth, *Antara Perut & Etos Kerja Dalam Prespektif Islam*,.....29

⁴² Herlintati, *Budaya Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Tenaga Medis*,.....15