

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Objek Penelitian

##### a. Profil PT ELS Artsindo Jepara

PT ELS ArtSindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang produk *furniture* khususnya kayu indoor yang berorientasi ekspor. Dengan sentuhan seni berkualitas tinggi dan eksklusif, PT ELS ArtSindo menampilkan desain *furniture* yang sangat istimewa dan mewah. Produk *furniture* dari kayu berupa sofa set, *dinning set*, bed set, kabinet atau show case, meja konsul, pigura, dan sebagainya.

PT ELS ArtSindo beralamat di Jl. Raya Ngabul Km. 7 Desa Ngabul Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan tata ruang wilayah sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Jepara Nomor 2 Tahun 2011, lokasi PT. ELS ArtSindo yang secara administrasi masuk wilayah Desa Ngabul Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara, peruntukan lahannya merupakan kawasan campuran yang meliputi perkantoran, perdagangan, pemukiman sekolah dan industri. Sedangkan status lahan yang digunakan untuk kegiatan meubel PT. ELS ArtSindo adalah milik sendiri dengan luasan  $\pm 7.515 \text{ m}^2$ .

Direktur perusahaan PT ELS ArtSindo adalah Eunike Lenny Silas yang berstatus pemodal PMDN. Awal mula berdirinya perusahaan ini adalah pada tahun 1987-2006 bernama PT Kota Jati Furindo, lalu pada tahun 2007 berubah menjadi CV ELS ArtSindo. Setelah itu pada tanggal 16 September 2011 berdirilah PT ELS ArtSindo sampai saat ini dengan Pengesahan KepMenHumHAM RI No. Ahu-48927.AH.01.01 Tahun 2012 tanggal 17 September 2012.

##### b. Visi Misi Perusahaan

###### • Visi

Menjadi perusahaan manufaktur di bidang *Furniture* yang dapat memenuhi kebutuhan pasar dan jaman. Melengkapi dan mendekorasi dunia dengan sentuhan kemewahan *furniture* yang dihasilkan. Dengan

menghasilkan produk berkualitas tinggi dan konsisten dalam mempertahankannya. Dan dapat bersaing dalam pasar global.

- **Misi**

1. Menghasilkan *Furniture* kualitas tinggi dan eksklusif.
2. Dapat menjaga tingkat kualitas, konsistensi kualitas dan jadwal pengiriman hasil produksi.
3. Menjadikan karyawan mitra karena perusahaan dan karyawan saling keterkaitan serta membutuhkan.
4. Menghasilkan keuntungan optimal dengan menjalankan siklus manufaktur secara baik dan efisien.
5. Memperhatikan dan memberikan tanggung jawab sosial dan lingkungan baik secara mikro maupun makro.

- c. **Struktur Organisasi**

Pemilik	: Eunike Lenny Silas
Wakil Pemilik	: Andry Silas
F A O Manager	: Is Frentis
Factory Manager	: Novi H
Produksi	: Daryatmo
Pc	: Daryatmo
Logistik	: Alfi S
Marketing	: Novi H
Finance & Accounting	: Is Frentis
MR.SVLK	: Daryatmo
Sekretaris SVLK	: Renato
HRD	: Daryatmo
PPIC	: M Tohir
QC	: Y Edy
Koord Prod	: Ali Gufron
PPIC Teknik	: M. Tohir
Qc Unf	: Y Edy
Qc Fin	: Y Edy
Koor Finish	: Jemi Dan Dwi A
PC Suplier	: T Hermoyo
PC Bhn Pen	: D E Susanti
Admin	: Tusetiani
Marketing	: Dewi

Exim : Renato  
 Accounting : Is Frentis  
 Finance : Hastuti

## 2. Gambaran Umum Responden

Data responden digambarkan agar dapat mendeskripsikan penelitian sehingga menjadi informasi yang penting pada suatu penelitian. Data responden merupakan data yang menggambarkan sesuatu yang melekat pada diri responden yang diharapkan memberi informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 64 karyawan bagian produksi. Pada penelitian ini menggunakan metode kuisisioner, dengan menyebarkan langsung kepada karyawan produksi.

Karakteristik responden pada penelitian ini dibagi menjadi 4 jenis sebagai berikut:

### a. Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden karyawan bagian produksi pada PT ELS ArtSindo Jepara, sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	36%
Perempuan	41	64%
Total	64	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Penulis, 2021

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan bagian produksi PT ELS ArtSindo yang mengisi kuesioner untuk laki-laki berjumlah 23 karyawan atau 36%, sisanya perempuan yang berjumlah 41 karyawan atau 64%. Maka sebagian besar karyawan di PT ELS ArtSindo adalah berjenis kelamin perempuan.

### b. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2**  
**Pendidikan terakhir responden**

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentasi
SD	15	24%
SLTP	29	45%

SLTA	20	31%
Total	64	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Penulis, 2021

Maka diketahui pendidikan terakhir karyawan bagian produksi PT ELS ArtSindo bagian produksi untuk SD berjumlah 15 karyawan atau 24%, SLTP 29 karyawan atau 45%, dan SLTA 20 karyawan atau 31%. Jadi kesimpulannya sebagian besar karyawan di PT ELS ArtSindo berpendidikan terakhir SLTP.

**c. Lama Bekerja**

**Tabel 4.3**  
**Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentasi
< 1 Tahun	1	2%
1-2 Tahun	7	11%
>2 Tahun	56	87%
Total	64	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Penulis, 2021

Maka diketahui lama bekerja karyawan PT ELS ArtSindo bagian produksi sebesar 2% atau 1 karyawan untuk <1 tahun, 11% atau 7 karyawan untuk 1-2 tahun, dan 87% atau 56 karyawan untuk >2 tahun. Jadi kesimpulannya sebagian besar karyawan di PT ELS ArtSindo lama bekerjanya adalah >2 tahun.

**d. Status**

**Tabel 4.4**  
**Status Responden**

Status	Frekuensi	Persentasi
Menikah	54	85%
Lajang	4	6%
Cerai	6	9%
Total	64	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Penulis, 2021

Maka diketahui bahwa status responden pada PT ELS ArtSindo sebesar 85% atau 54 karyawan, 6% atau 4 karyawan, dan 9% atau 6 karyawan. Jadi dapat

disimpulkan sebagian besar status responden pada PT ELS ArtSindo adalah menikah.

### 3. Deskripsi Data Responden

#### a. Variabel Etos Kerja Islam (X1)

Tabel 4.5

#### Deskripsi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja Islam

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-rata	TCR	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Dalam melakukan pekerjaan juga mengamalkan rukun islam, seperti sholat dan puasa dibulan Ramadhan	27	31	5	1	0	4,3125	86,25	sangat baik
2.	Selalu berbicara benar dalam bekerja	15	38	7	3	1	3,984375	79,6875	baik
3.	Menunaikan amanah (bertanggung jawab) atas pekerjaan yang diberikan atasan	16	42	5	0	1	4,125	82,5	baik
4.	Ikhlaskan menerima pekerjaan yang diberikan atasan	11	38	15	0	0	3,9375	78,75	baik
5.	Sabar dalam menjalanka	11	40	12	1	0	3,953125	79,0625	baik

6.	n pekerjaan Bersyukur dapat menjalanka n pekerjaan	27	32	4	1	0	4,328125	86,5625	sangat baik
7.	Bertawakkal atas pekerjaan yang telah dilakukan	20	37	3	4	0	4,140625	82,8125	baik
8.	Dalam bekerja tidak mementingk an diri sendiri, merugikan diri sendiri, dan orang lain	18	33	8	4	1	3,984375	79,6875	baik
9.	Saya disiplin dalam melaksanak an peraturan perusahaan	10	43	10	0	1	3,953125	79,0625	baik
10.	Saya membuang sifat malas dalam melaksanak an pekerjaan	7	47	9	1	0	3,9375	78,75	baik
<b>Rata-Rata Variabel Etos Kerja Islam (X1)</b>							4,065625	81,3125	baik

Sumber: Data Primer yang Diolah Penulis, 2021

Dari tabel deskripsi jawaban responden variabel etos kerja Islam diatas, dapat dijelaskan berikut:

1. Pernyataan bahwa dalam melakukan pekerjaan juga mengamalkan rukun islam, seperti sholat dan puasa dibulan Ramadhan mendapatkan jawaban dari responden 27 untuk sangat setuju, 31 setuju, 5

- ragu-ragu, 1 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab sangat baik.
2. Pernyataan bahwa selalu berbicara benar dalam bekerja mendapatkan jawaban dari responden 15 untuk sangat setuju, 38 setuju, 7 ragu-ragu, 3 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  3. Pernyataan bahwa menunaikan amanah (bertanggung jawab) atas pekerjaan yang diberikan atasan mendapatkan jawaban dari responden 16 untuk sangat setuju, 42 setuju, 5 ragu-ragu, 0 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  4. Pernyataan bahwa ikhlas menerima pekerjaan yang diberikan atasan mendapatkan jawaban dari responden 11 untuk sangat setuju, 38 setuju, 15 ragu-ragu, 0 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  5. Pernyataan bahwa sabar dalam menjalankan pekerjaan mendapatkan jawaban dari responden 11 untuk sangat setuju, 40 setuju, 12 ragu-ragu, 1 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  6. Pernyataan bahwa bersyukur dapat menjalankan pekerjaan mendapatkan jawaban dari responden 27 untuk sangat setuju, 32 setuju, 4 ragu-ragu, 1 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab sangat baik.
  7. Pernyataan bahwa bertawakkal atas pekerjaan yang telah dilakukan mendapatkan jawaban dari responden 20 untuk sangat setuju, 37 setuju, 3 ragu-ragu, 4 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  8. Pernyataan bahwa dalam bekerja tidak mementingkan diri sendiri, merugikan diri sendiri, dan orang lain mendapatkan jawaban dari responden 18 untuk sangat setuju, 33 setuju, 8 ragu-ragu, 4 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  9. Pernyataan bahwa saya disiplin dalam melaksanakan peraturan perusahaan mendapatkan



jawaban dari responden 10 untuk sangat setuju, 43 setuju, 10 ragu-ragu, 0 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.

10. Pernyataan bahwa saya membuang sifat malas dalam melaksanakan pekerjaan mendapatkan jawaban dari responden 7 untuk sangat setuju, 47 setuju, 9 ragu-ragu, 1 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.

**b. Variabel Kompensasi (X2)**

**Tabel 4.6**

**Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	Jawaban responden					Rata-rata	TCR	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan prestasi kerja	16	24	14	8	2	3,6875	73,75	baik
2.	Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan jenis pekerjaan	11	36	12	3	2	3,796875	75,9375	baik
3.	Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan	10	27	19	8	0	3,609375	72,1875	baik



	tanggung jawab pekerjaan								
4.	Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan jabatan pekerja	10	31	12	10	1	3,609375	72,1875	baik
5.	Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan memenuhi persyaratan internal konsistensi (kontrak pekerjaan)	12	33	9	10	0	3,734375	74,6875	baik
6.	Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal	2	35	12	14	1	3,359375	67,1875	baik
7.	Kompensasi yang diberikan mengunaka	9	30	12	13	0	3,546875	70,9375	baik

	n tolok ukur layak sesuai jenis pekerjaan dan lamanya karyawan bekerja								
8.	Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku	8	37	11	8	0	3,703125	74,0625	baik
<b>Rata-Rata Variabel Kompensasi (X2)</b>							3,630859	72,61719	baik

Sumber: Data Primer yang Diolah Penulis, 2021

Dari tabel deskripsi jawaban responden variabel kompensasi diatas, dapat dijelaskan berikut:

1. Pernyataan bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan prestasi kerja mendapatkan jawaban dari responden 16 untuk sangat setuju, 24 setuju, 14 ragu-ragu, 8 tidak setuju, dan 2 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
2. Pernyataan bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan jenis pekerjaan mendapatkan jawaban dari responden 11 untuk sangat setuju, 36 setuju, 12 ragu-ragu, 3 tidak setuju, dan 2 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
3. Pernyataan bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan mendapatkan jawaban dari responden 10 untuk sangat setuju, 27 setuju, 19

ragu-ragu, 8 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.

4. Pernyataan bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan jabatan pekerja mendapatkan jawaban dari responden 10 untuk sangat setuju, 31 setuju, 12 ragu-ragu, 10 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
5. Pernyataan bahwa besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan memenuhi persyaratan internal konsistensi (kontrak pekerjaan) mendapatkan jawaban dari responden 12 untuk sangat setuju, 33 setuju, 9 ragu-ragu, 10 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
6. Pernyataan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal mendapatkan jawaban dari responden 2 untuk sangat setuju, 35 setuju, 12 ragu-ragu, 14 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
7. Pernyataan bahwa kompensasi yang diberikan menggunakan tolok ukur layak sesuai jenis pekerjaan dan lamanya karyawan bekerja mendapatkan jawaban dari responden 9 untuk sangat setuju, 30 setuju, 12 ragu-ragu, 13 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
8. Pernyataan bahwa penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku mendapatkan jawaban dari responden 8 untuk sangat setuju, 37 setuju, 11 ragu-ragu, 8 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.

## c. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.7

## Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban responden					Rata-rata	TCR	Kategori
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini sangat lah menyenangkan	9	29	18	7	1	3,59375	71,875	baik
2.	Mendiskusikan perusahaan saya dengan orang di luar sangatlah menyenangkan	2	34	15	13	0	3,390625	67,8125	baik
3.	Saya berfikir dapat dengan mudah terikat pada perusahaan lain, seperti pada perusahaan ini	4	21	17	22	0	3,109375	62,1875	cukup
4.	Saya merasa tidak menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini	2	19	22	20	1	3,015625	60,3125	cukup
5.	Saya merasa tidak terikat secara emosional dengan	4	25	21	13	1	3,28125	65,625	cukup

	perusahaan ini								
6.	Perusahaan ini memiliki arti yang besar bagi saya	13	31	19	1	0	3,875	77,5	baik
7.	Saya tidak memiliki rasa pada perusahaan ini	2	10	32	19	1	2,890625	57,8125	cukup
8.	Tidak takut jika berhenti dari pekerjaan, jika tidak ada alternatif pekerjaan lai	6	25	23	10	0	3,421875	68,4375	baik
9.	Sangat sulit meninggalkan perusahaan ini	9	26	22	7	0	3,578125	71,5625	baik
10.	Merasa banyak gangguan jika memutuskan berhenti dari perusahaan in	2	29	17	16	0	3,265625	65,3125	cukup
11.	Bagi saya tidak terlalu mahal untuk meninggalkan perusahaan in	6	22	20	16	0	3,28125	65,625	cukup
12.	Bertahan dengan organisasi adalah	7	38	11	8	0	3,6875	73,75	baik

	masalah kebutuhan dan keinginan								
13.	Saya memiliki sedikit pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan	2	29	21	12	0	3,328125	66,5625	baik
14.	Alasan utama terus bekerja adalah bahwa jika keluar akan membutuhkan pengorbanan baik pribadi yang cukup besar karena perusahaan lain mungkin tidak cocok dengan kemampuan saya	12	28	19	4	1	3,71875	74,375	baik
15.	Saya tidak percaya seseorang harus selalu setia pada perusahaannya saat ini	9	35	13	5	2	3,6875	73,75	baik
16.	Keluar dari perusahaan ke perusahaan	8	38	12	3	3	3,703125	74,0625	baik

	lain sama sekali tidak terlihat etis bagi saya								
17.	Alasan utama terus bekerja di perusahaan ini adalah karena percaya bahwa kesetiaan itu penting dan merasakan kewajiban moral untuk tetap bertahan	13	32	16	3	0	3,859375	77,1875	baik
18.	Jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik tidak akan meninggalkan perusahaan saat ini	6	24	26	8	0	3,4375	68,75	baik
19.	Percaya pada nilai kesetiaan pada satu perusahaan	6	31	21	5	1	3,5625	71,25	baik
20.	Tidak pernah berpikir ingin menguasai perusahaan karena itu sangat	16	38	9	1	0	4,078125	81,5625	baik



sensitif bagi yang lain								
<b>Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi (Y)</b>						3,488281	69,76563	baik

Sumber: Data Primer yang Diolah Penulis, 2021

Dari tabel deskripsi jawaban responden variabel komitmen organisasi diatas, dapat dijelaskan berikut:

1. Pernyataan bahwa menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini sangat lah menyenangkan mendapatkan jawaban dari responden 9 untuk sangat setuju, 29 setuju, 18 ragu-ragu, 7 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
2. Pernyataan bahwa mendiskusikan perusahaan saya dengan orang di luar sangatlah menyenangkan mendapatkan jawaban dari responden 2 untuk sangat setuju, 34 setuju, 15 ragu-ragu, 13 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
3. Pernyataan bahwa saya berfikir dapat dengan mudah terikat pada perusahaan lain, seperti pada perusahaan ini mendapatkan jawaban dari responden 4 untuk sangat setuju, 21 setuju, 17 ragu-ragu, 22 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab cukup.
4. Pernyataan bahwa saya merasa tidak menjadi bagian dari keluarga di perusahaan ini mendapatkan jawaban dari responden 2 untuk sangat setuju, 19 setuju, 22 ragu-ragu, 20 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab cukup.
5. Pernyataan bahwa saya merasa tidak terikat secara emosional dengan perusahaan ini mendapatkan jawaban dari responden 4 untuk sangat setuju, 25 setuju, 21 ragu-ragu, 13 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab cukup.
6. Pernyataan bahwa perusahaan ini memiliki arti yang besar bagi saya mendapatkan jawaban dari responden 13 untuk sangat setuju, 31 setuju, 19

- ragu-ragu, 1 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
7. Pernyataan bahwa saya tidak memiliki rasa pada perusahaan ini mendapatkan jawaban dari responden 2 untuk sangat setuju, 10 setuju, 32 ragu-ragu, 19 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab cukup.
  8. Pernyataan bahwa tidak takut jika berhenti dari pekerjaan, jika tidak ada alternatif pekerjaan lain mendapatkan jawaban dari responden 6 untuk sangat setuju, 25 setuju, 23 ragu-ragu, 10 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  9. Pernyataan bahwa sangat sulit meninggalkan perusahaan ini mendapatkan jawaban dari responden 9 untuk sangat setuju, 26 setuju, 22 ragu-ragu, 7 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  10. Pernyataan bahwa merasa banyak gangguan jika memutuskan berhenti dari perusahaan ini mendapatkan jawaban dari responden 2 untuk sangat setuju, 29 setuju, 17 ragu-ragu, 16 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab cukup.
  11. Pernyataan bahwa bagi saya tidak terlalu mahal untuk meninggalkan perusahaan ini mendapatkan jawaban dari responden 6 untuk sangat setuju, 22 setuju, 20 ragu-ragu, 16 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab cukup.
  12. Pernyataan bahwa bertahan dengan organisasi adalah masalah kebutuhan dan keinginan mendapatkan jawaban dari responden 7 untuk sangat setuju, 38 setuju, 11 ragu-ragu, 8 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  13. Pernyataan bahwa saya memiliki sedikit pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan mendapatkan jawaban dari responden 2 untuk sangat setuju, 29 setuju, 21 ragu-ragu, 12 tidak setuju, dan 0

- sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
14. Pernyataan bahwa alasan utama terus bekerja adalah bahwa jika keluar akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar karena perusahaan lain mungkin tidak cocok dengan kemampuan saya mendapatkan jawaban dari responden 12 untuk sangat setuju, 28 setuju, 19 ragu-ragu, 4 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  15. Pernyataan bahwa saya tidak percaya seseorang harus selalu setia pada perusahaannya saat ini mendapatkan jawaban dari responden 9 untuk sangat setuju, 35 setuju, 13 ragu-ragu, 5 tidak setuju, dan 2 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  16. Pernyataan bahwa keluar dari perusahaan ke perusahaan lain sama sekali tidak terlihat etis bagi saya mendapatkan jawaban dari responden 8 untuk sangat setuju, 38 setuju, 12 ragu-ragu, 3 tidak setuju, dan 3 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  17. Pernyataan bahwa alasan utama terus bekerja di perusahaan ini adalah karena percaya bahwa kesetiaan itu penting dan merasakan kewajiban moral untuk tetap bertahan mendapatkan jawaban dari responden 13 untuk sangat setuju, 32 setuju, 16 ragu-ragu, 3 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  18. Pernyataan bahwa jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik tidak akan meninggalkan perusahaan saat ini mendapatkan jawaban dari responden 6 untuk sangat setuju, 24 setuju, 26 ragu-ragu, 8 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.
  19. Pernyataan bahwa percaya pada nilai kesetiaan pada satu perusahaan mendapatkan jawaban dari responden 6 untuk sangat setuju, 31 setuju, 21 ragu-ragu, 5 tidak setuju, dan 1 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.

20. Pernyataan bahwa tidak pernah berpikir ingin menguasai perusahaan karena itu sangat sensitif bagi yang lain mendapatkan jawaban dari responden 16 untuk sangat setuju, 38 setuju, 9 ragu-ragu, 1 tidak setuju, dan 0 sangat tidak setuju. Serta rata-rata responden menjawab baik.

#### 4. Analisis Data

##### a. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

##### 1) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sampai mana alat ukur mengukur secara tepat masalah yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mempunyai hasil nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Jumlah  $r_{tabel}$  dengan rumus *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Pada rumus tersebut ( $n$ ) merupakan jumlah sampel, yaitu sebanyak 64. Jadi pada penelitian ini  $df = 64 - 2 = 62$ . Pada tabel  $r$  dengan  $df = 62$  dan  $\alpha = 0,05$  didapatkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,2461. Maka pertanyaan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,2461$ .

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam (X1)**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,640	0,2461	Valid
X1.2	0,719	0,2461	Valid
X1.3	0,615	0,2461	Valid
X1.4	0,542	0,2461	Valid
X1.5	0,663	0,2461	Valid
X1.6	0,477	0,2461	Valid
X1.7	0,564	0,2461	Valid
X1.8	0,739	0,2461	Valid
X1.9	0,519	0,2461	Valid
X1.10	0,519	0,2461	Valid

Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021

Merujuk tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel etos kerja Islam yang terdiri 10 item semuanya menghasilkan  $r_{hitung}$  lebih besar 0,2461.

Jadi kesimpulannya variabel etos kerja Islam semuanya dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi(X2)**

Item pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,591	0,2461	Valid
X2.2	0,604	0,2461	Valid
X2.3	0,786	0,2461	Valid
X2.4	0,526	0,2461	Valid
X2.5	0,618	0,2461	Valid
X2.6	0,584	0,2461	Valid
X2.7	0,585	0,2461	Valid
X2.8	0,666	0,2461	Valid

Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021

Merujuk tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri 8 item semuanya menghasilkan rhitung lebih besar 0,2461. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel kompensasi semuanya dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi(Y)**

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,378	0,2461	Valid
Y.2	0,523	0,2461	Valid
Y.3	0,458	0,2461	Valid
Y.4	0,460	0,2461	Valid
Y.5	0,442	0,2461	Valid
Y.6	0,388	0,2461	Valid
Y.7	0,452	0,2461	Valid
Y.8	0,350	0,2461	Valid
Y.9	0,528	0,2461	Valid
Y.10	0,430	0,2461	Valid
Y.11	0,700	0,2461	Valid
Y.12	0,254	0,2461	Valid
Y.13	0,537	0,2461	Valid
Y.14	0,436	0,2461	Valid

Y.15	0,247	0,2461	Valid
Y.16	0,251	0,2461	Valid
Y.17	0,473	0,2461	Valid
Y.18	0,574	0,2461	Valid
Y.19	0,535	0,2461	Valid
Y.20	0,317	0,2461	Valid

Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021

Bersumber tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi yang terdiri 20 item semuanya menghasilkan r hitung lebih besar 0,2461. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel komitmen organisasi semuanya dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Instrumen disebut reliabel ketika digunakan berulang dan mendapatkan hasil pengukuran sama, dengan *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel 4.11**

### Uji reliabilitas responden

Variable	Reliability Coefitiens	Cronbach Alpha	Keterangan
Etos kerja Islam	10 item	805	Reliabel
Kompensasi	8 item	766	Reliabel
Komitmen organisasi	20 items	776	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui seluruh nilai dari hasil variabel X1 (etos kerja Islam), X2 (kompensasi) dan Y (komitmen organisasi) mendapatkan nilai Alpha Cronbach's > 0,6. Jadi kesimpulannya seluruh instrumen pada penelitian ini reliabel.

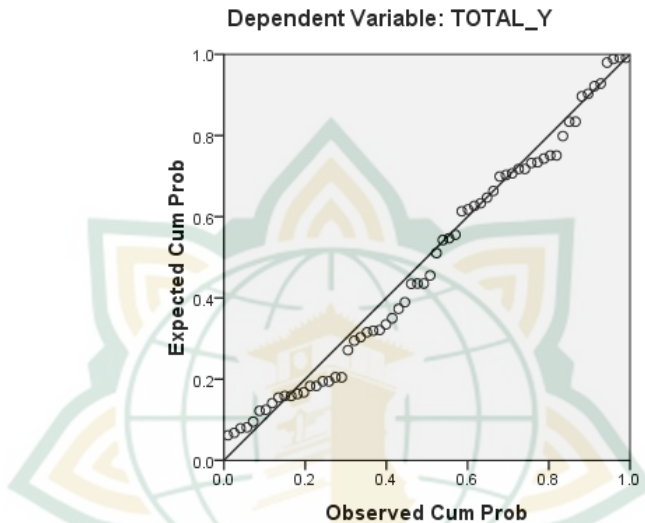
## b. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Model regresi ini digunakan untuk melihat nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan metode grafik P-P Plot of Regression Standardized residual



**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Normal P-P Plot of Regression Standardized residual**



Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021

Dari hasil uji normalitas diatas, maka dapat dilihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi model regresi pada penelitian ini dapat memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan mengetahui model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Jika terdapat, maka terjadi masalah multikolinieritas.

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity statistics	
	Toleransi	VIF
Etos kerja Islam (X1)	,884	1,132
Kompensasi (X2)	,884	1,132

Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021



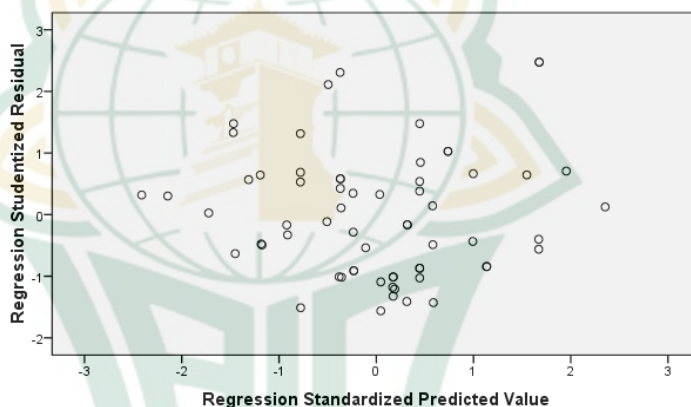
Dari hasil uji multikolinieritas, maka nilai *Tolerance* sebesar  $0,884 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,132 < 10$  artinya dalam regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas tujuannya mengetahui model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Gambar 4.2

**Hasil Uji Heteroskedastistas  
Scatterplot  
Dependent variabel: TOTAL\_Y**



Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis 2021

Dari hasil uji heteroskedastistas menggunakan grafik Scatterplot diketahui bahwa pola menyebar dengan tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y yang berarti homokedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan teknik ketergantungan. Pada analisis ini variabel dependent akan bergantung atau berpengaruh lebih dari satu variabel independent.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstanta	31.442	8.175		3.846	,000
	Etos kerja Islam	,554	,202	,316	2.747	,008
	kompensasi	,544	,186	,337	2.928	,005

Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021

Dari tabel diatas, mendapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 31,442 + 0,554 X_1 + 0,544 X_2$$

Dari hasil persamaan diatas, dapat diketahui etos kerja islam dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

- a. Nilai konstanta diatas menghasilkan nilai positif sebesar 31,442. Apabila etos kerja Islam dan kompensasi bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka komitmen organisasi memiliki nilai 31,442.
- b. 0,554 (X1) merupakan koefisien regresi etos kerja Islam variabel X1 terhadap Y. Artinya apabila variabel X1 mengalami kenaikan satu-satuan maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,554 atau 55,4%. Namun apabila etos kerja Islam terjadi penurunan sebesar 55,4% maka komitmen organisasi juga akan terjadi penurunan.
- c. 0,544 (X2) adalah koefisien regresi kompensasi variabel X2 terhadap Y. Artinya apabila variabel X2 mengalami kenaikan satu-satuan maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,544 atau 54,4%. Namun jika kompensasi mengalami penurunan sebesar 54,4% maka komitmen organisasi juga mengalami penurunan.

## 2) Uji T

Merupakan uji yang bertujuan untuk melihat signifikansi peran antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Untuk mengetahui perlu membandingkan thitung dan ttabel. apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan hasil pengujian: Tingkat kesalahan ( $\alpha$ )=5% dan  $df=(n-k-1)$

Jumlah sampel ( $n$ ) =64

Jumlah variabel yang digunakan ( $k$ )=2

$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$

$= t(0,025 ; 61) = 1,999$

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t**

Model	thitung	ttabel	Sig.
(constant)	3,846		,000
Etos kerja Islam	2,747	1,999	,008
Kompensasi	2,928	1,999	,005

Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa:

a. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel etos kerja Islam mendapatkan nilai thitung 2,747 lebih besar dari ttabel 1,999 serta nilai sig 0,008 yaitu di bawah signifikansi 5% (0,05). Artinya hipotesis pada penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka disimpulkan pada hipotesis  $H_1$  "Etos Kerja Islam Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT ELS ArtSindo Jepara".Maka dapat dibuktikan ketika komitmen organisasi meningkat apabila etos kerja Islam ditingkatkan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

variabel kompensasi mendapatkan nilai thitung 2,928 lebih besar dari ttabel1,999 serta nilai sig 0,005 yang berada di bawah signifikansi 5% (0,05). Artinya hipotesis pada penelitian ini menolak H0 dan menerima Ha. Maka kesimpulannya pada hipotesis H2 “Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT ELS Art Sindo Jepara”. Jadi dapat dibuktikan ketika komitmen organisasi meningkat apabila kompensasi ditingkatkan.

### 3) Uji F

Bertujuan melihat variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaan yaitu 0,05. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.<sup>1</sup> Dengan menggunakan rumus:

$$df1 \text{ (pembilang)} = k-1 = 2-1 = 1$$

$$df2 \text{ (penyebut)} = n-k = 64-2 = 62$$

$$F_{tabel} = (k-1 ; n-k)$$

$$F_{tabel} = (1;62)$$

$$F_{tabel} = 4,00$$

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji f**

Model	f hitung	f tabel	Sig.
	12,226	4,00	,000

Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021

Diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 12,226 yang lebih dari  $F_{tabel}$  sebesar 4,00 serta nilai sig 0,000 yang artinya nilai sig  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan etos kerja Islam dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

---

<sup>1</sup> Mulyono, *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*,....113

#### 4) Koefisiensi Determinasi $R^2$

Pada dasarnya uji ini untuk mengetahui sampai mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Apabila nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel independen sangat terbatas.

**Tabel 4.16**

#### Hasil Uji Determinasi $R^2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,535	,286	,263	6,459

Sumber: Data Output SPSS yang Diolah Penulis, 2021

Diketahui Adjusted R Square 0,263. Artinya sebesar 26,3% variabel komitmen organisasi pada PT ELS ArtSindo Jepara dapat dijelaskan oleh kedua variabel yaitu etos kerja Islam dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 73,7% dari hasil ( $100\% - 26,3\% = 73,7\%$ ) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT ELS Artsindo Jepara

Pada pengujian ini menjelaskan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT ELS ArtSindo Jepara. Dibuktikan pada hasil uji t hitung > t tabel, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kekeliruan. Selain itu pada deskripsi jawaban responden pada variabel etos kerja Islam dan komitmen organisasi rata-rata responden menjawab baik, bahkan responden menjawab sangat baik pada variabel etos kerja Islam, seperti pada instrumen dalam melakukan pekerjaan karyawan juga mengamalkan rukun islam, seperti sholat dan puasa dibulan Ramadhan serta pada instrumen karyawan bersyukur dapat menjalankan pekerjaan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis pertama (H1) yaitu etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pada nilai uji membuktikan etos kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi. Hal tersebut karena semakin tinggi etos kerja Islam maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi pada karyawan.

Penelitian sejalan dengan teori etos kerja Islam menurut Asifudin yang menyatakan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter serta kebiasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, terlihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam yaitu sikap dasar hidup manusia. Disertai dengan 3 dimensi, yaitu: kerja merupakan penjabaran aqidah (ibadah), kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Illahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya.<sup>2</sup>

Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Faryda Elsintania dan Puti Archianti, serta penelitian dari Novandi Arif Pratama mengenai pengaruh etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi hasilnya bahwa Etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Didukung juga karakteristik responden yang menjawab bahwa jenis kelamin sebagian besar responden yang menjawab yakni perempuan yang cenderung lebih berkomitmen pada organisasi, sebagian besar responden berpendidikan terakhir SLTP membuktikan ketika pendidikan terakhir rendah maka karyawan akan lebih berkomitmen pada organisasi, sebagian besar lama bekerja karyawan >2 tahun maka karyawan lebih memiliki peluang dalam melakukan pekerjaan yang berdampak pada komitmen organisasi, status responden sebagian besar adalah menikah yang berdampak pada komitmen organisasi.

Tujuan etos kerja Islam diterapkan pada sebuah perusahaan salah satunya adalah agar para karyawan memiliki kepribadian dan keyakinan bekerja tidak hanya untuk memuliyakan dirinya dan menampakkan kemanusiaanya saja, tetapi sebagai celengan amal saleh juga, maka dari itu memiliki nilai ibadah yang sangat luhur. Salah satu manfaat perusahaan menerapkan etos

---

<sup>2</sup>Ahmad Janan Asifuddin, *Etos Kerja Islami*..... 104-122



kerja Islam ialah menciptakan suasana yang kondusif dan tidak terjadi persaingan antar rekan kerja dengan menghalalkan segala cara.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT ELS Artsindo Jepara**

Dalam pengujian ini menerangkan mengenai variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT ELS ArtSindo. Dengan hasil thitung > ttabel serta mendapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kekeliruan. Selain itu pada deskripsi jawaban responden pada variabel kompensasi dan komitmen organisasi rata-rata responden menjawab baik. Seperti pada variabel kompensasi responden menjawab baik. Instrumen tersebut adalah Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, pada instrumen tersebut mendapatkan nilai TCR tertinggi pada variabel kompensasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis kedua (H2) yaitu pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi. Terbukti dari hasil uji-uji yang telah dilakukan. Hal tersebut terjadi karena semakin besar kompensasi maka semakin besar juga komitmen pada seorang karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori Drs. Melayu S.P Hasibuan, yang menjelaskan bahwa kompensasi yaitu seluruh pendapatan berupa uang, barang langsung, atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Dengan 2 dimensi, yaitu: asas adil serta asas layak dan wajar<sup>3</sup>.

Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Agi Syarif Hidayat mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan hasil Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian tersebut memperkuat hasil uji penelitian ini yang menjelaskan bahwa kompensasi terdapat pengaruh pada komitmen organisasi.

---

<sup>3</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....118-119



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.<sup>4</sup> Dengan demikian, peneliti tidak hanya menguji secara persial namun juga secara simultan. Variabel etos kerja Islam dan kompensasi diuji secara bebarengan (simultan). Dari hasil uji simultan tersebut menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , artinya bahwa etos kerja Islam dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.



---

<sup>4</sup> Herlintati, *Budaya Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Tenaga Medis*,.....15