

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran karyawan telah berkembang sejalan dengan perkembangan zaman, karyawan disuatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi, tetapi lebih sebagai *asset* perusahaan yang harus selalu dikelola dan dikembangkan. Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi saat ini. Adanya persaingan tersebut, mengharuskan perusahaan untuk terus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkannya dengan cara dan hasil yang lebih baik dari yang dilakukan oleh pesaingnya. Perusahaan jika ingin tetap bertahan dalam dunia bisnis tentu memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten atau ahli dibidangnya. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dijaga agar selaras dengan tujuan perusahaan.¹

Komitmen organisasi bagi setiap karyawan merupakan hal penting karena karyawan akan lebih bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah diterima. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasional tinggi, karyawan akan mengeluarkan upayanya untuk mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif, dan melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Sedangkan rendahnya komitmen organisasional dapat menyebabkan karyawan hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya, sehingga pada akhirnya kinerja yang diberikan akan rendah. Komitmen yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan dapat membuat karyawan berkualitas tetap bertahan walau ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan.² Menurut Lilik Kustiani, Diah Widiati, Kurnia Isnwardiati, komitmen organisasi adalah cerminan dimana karyawan mampu

¹ I Dewa Nyoman Sidan Ari Saputra dan A.A Ayu Sriathi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional" E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 9, 2018: 4628-4656. Diakses pada tanggal 29 Maret 2022, melalui <https://doi.org/10.24843/EJUNUD.2018.v7.i09.p1>

² Muyati dkk, *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 63.

mengenal organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.³

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah etos kerja Islam. Etika adalah akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik dan buruknya moral atau kebiasaan, sehingga dalam etika tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal dan selalu berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etika kerja Islam memberikan pengertian bahwa berdedikasi terhadap pekerjaan merupakan suatu kebajikan dan bernilai ibadah yang mengandung pahala.⁴

Upaya yang mempengaruhi perusahaan agar mendapatkan kembali komitmen karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.⁵ Komitmen organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi.

Salah satu bentuk perhatian suatu perusahaan terhadap para karyawannya adalah pemberian kompensasi, hal ini dilakukan guna memacu komitmen organisasi dari karyawannya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan balas

³ Lilik Kustiani dkk, "Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Reward Terhadap Komitmen Kerja Karyawan", *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika (JBMI)*, Vol. 18 No. 1 2022. Diakses pada tanggal 28 Maret 2022, melalui <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i1.13180>

⁴ Sri Lestari, "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen pada Organisasi" (Studi Kasus pada PT. Berkah Agung Sejati), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No.2 2020. Diakses pada tanggal 28 Maret 2022, melalui <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/937>

⁵ Bambang Septiawan dkk, "*Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*", (Malang: Zaida Digital Publishing, 2020),

jasa berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang dilakukan untuk perusahaan.⁶ Menurut Dyantini dikutip dalam jurnal Komang Ririn, memberikan pengertian atas komitmen organisasional merupakan suatu keadaan seorang karyawan merasa nyaman atas pekerjaan dan tempat kerjanya, sehingga memiliki keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut.⁷

Demikian halnya dengan PT Safelock Medical, sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi berbagai macam alat kesehatan, salah satunya adalah produk masker dengan mayoritas karyawan beragama Islam yang berlokasi di Jepara. Namun terjadi *Turnover Intention* karyawan setiap tahunnya, walaupun masih dalam ukuran rendah atau standar. Dari data tahun 2019 hingga 2021, tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT Safelock Medical bagian produksi masker pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Turnover Intention PT Safelock Medical

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Aktif
2019	172	6	12	166
2020	169	7	13	163
2021	167	4	8	163

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

⁷ Komang Ririn Sindia Pratiwi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, “Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” (Studi Kasus pada CV Tirta Tamanbali), *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 8, 2020: 3040-3061. Diakses pada tanggal 11 Februari 2022, melalui

<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p08>

Sumber: Data karyawan bagian produksi PT Safelock Medical yang diolah tahun 2022.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *Turnivor Intention* dari tahun ke tahun selalu berubah. Hal tersebut menandakan bahwa sebagian karyawan bagian produksi kurang memiliki rasa komitmen perusahaan. Dari hasil observasi awal yang dilakukan di PT Safelock Medical pada tanggal 23 Desember 2021, karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan karena rendahnya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kemudian perusahaan memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya menggunakan sistem waktu, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan dilihat dari waktu lamanya karyawan bekerja. Dari sistem tersebut karyawan merasa kompensasi yang diberikan kurang adil, karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan prestasi kerja, usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.⁸ Dari hal tersebutlah yang memicu rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan pada perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu menyebabkan bahwa etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sayangnya terdapat kesenjangan penelitian terdahulu tentang pengaruh komitmen organisasi. *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari dan Karlina⁹ serta Fryda Elsintania dan Puti Archianti¹⁰ tentang pengaruh etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi, hasilnya etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Azizah dan Diana

⁸ Dianasari, Hasil observasi Oleh Penulis, 23 Desember, 2021

⁹ Sri Lestari, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen pada Organisasi” (Studi Kasus pada PT. Berkah Agung Sejati), Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No.2 2020. Diakses pada tanggal 29 Maret 2022, melalui <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/937>

¹⁰ Fryda Elsintania dan Puti Archianti, “Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Etos Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi” Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris dan Non-Empiris Vol. 2, No. 1 2016: 41-45. Diakses pada tanggal 29 Maret 2022, melalui <https://doi.org/10.22236/JIPP-13>

mendapatkan hasil tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.¹¹

Kedua, hasil penelitian Eva Kumalasari tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.¹² Namun penelitian yang dilakukan Rai Mutiara Sari dan I Gede Riana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.¹³ *Ketiga*, hasil penelitian Tika Ragil Saputri dan Marynta Putri Pratama yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.¹⁴ Namun penelitian yang dilakukan oleh Oey Hannes Widjaya, dkk menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.¹⁵

Dengan adanya beberapa perbedaan penelitian antara satu dengan yang lain dan fenomena maraknya karyawan yang

¹¹ Siti Nur Azizah dan Diana Ma'rifah, Analisis Pengaruh Etika kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior” (Studi kasus pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen), *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Untidar* Vol. 1, No. 2 2018: 19-26. Diakses pada tanggal 29 Maret 2022, melalui <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/rekomen/article/view/715/583>

¹² Eva Kumalasari dan Agung Nugroho, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Baru” (Studi kasus pada PT Petrokimia Gresik), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 9, No. 2 2021. Diakses pada tanggal 29 Maret 2022, melalui <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7210>

¹³ Rai Mutiara Sari dan I Gede Riana, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen organisasional” (Studi Kasus pada PT Jenggala Keramik Bali), *E-Jurnal Manajemen Ubud*, Vol 7, No. 3, 2018: 1539-1565. Diakses pada tanggal 12 Februari 2022, melalui <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i03.p015>

¹⁴ Tika Ragil Saputri dan Marynta Putri Pratama, “Pengaruh Self-Efficacy, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi” (Studi kasus pada PT. Cita Yasa Perdana), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akutansi*, Vol. 2 No 5 2020: 765-777. Diakses pada tanggal 29 Maret 2022, melalui <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/608>

¹⁵ Oey Hannes Widjaya dkk, “Kompensasi dan lingkungan kerja sebagai prediktor komitmen organisasi melalui kepuasan kerja” (Studi kasus pada PT OS), *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1 2021: 161-170. Diakses pada tanggal 29 Maret 2022, melalui <https://journal.untar.ac.id/index.php.PSERINA/view/473>

masih memiliki rasa komitmen yang rendah menjadikan peneliti tertarik meneliti variabel ini lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Safelock Medical Jepara**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Safelock Medical?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Safelock Medical?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Safelock Medical?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan membahas pengaruh etos kerja Islami terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Safelock Medical
2. Menguji dan membahas pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Safelock Medical
3. Menguji dan membahas pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT Safeock Medical
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara etos kerja Islam, motivasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk sebagai bahan tambahan dalam mengkaji ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen bisnis syari'ah terutama mengenai etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dan bahan masukan bagi perusahaan PT Safelock Medical dalam mempertahankan komitmen organisasi karyawan terutama dengan menggunakan etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi. Dengan demikian dapat mempertahankan komitmen karyawan.

E. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar gambar, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Bagian berisi tentang sebagian besar isi penelitian yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bagian ini menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan judul, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis. Landasan teori ini digunakan sebagai pedoman penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti menjelaskan secara detail mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan, saran kepada pihak perusahaan dan akademis, serta penutup dari penelitian skripsi.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, olah data analisis statistik penulis dan dokumen yang mendukung dari penelitian.

