

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Di samping itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi.

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi, yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait. Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.¹⁶ Sementara itu organisasi merupakan kelompok orang yang bekerja sama dan saling bergantung ke arah satu tujuan.¹⁷

Menurut Colquit, LePine, dan Weeson dalam Wibowo mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Menurut Meyer dan Allen dalam Syafrida dkk menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai serta

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 430.

¹⁷ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Dimensi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2018), 4.

tujuan organisasi, dengan melibatkan diri dan loyal untuk terus berada di organisasi.¹⁸

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen dalam Ria Mardiana mengemukakan bahwa komitmen menggunakan tiga dimensi yaitu:¹⁹

1. Dimensi Komitmen Afektif

Dimensi komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen afektif juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

2. Dimensi Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan menurut Mayer dan Allen adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain dan alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan yaitu komitmen afektif lebih menunjukkan apa alasan individu tetap bertahan dalam organisasi, sebab mereka menginginkannya. Sedangkan komitmen berkelanjutan lebih menekankan kebutuhan anggota

¹⁸ Syafrida Hafni Sahir dkk, *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), 36.

¹⁹Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Dimensi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, 36-38.

organisasi agar tetap bertahan pada organisasi ditentukan oleh kerugian yang telah diperhitungkan ketika individu meninggalkan organisasi.

3. Dimensi Komitmen Normatif

Mayer dan Allen menjelaskan bahwa komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Mayer dan Allen mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

c. Faktor pengaruh dimensi komitmen organisasi

Menurut Mayer dan Allen dalam Ria Mardiana, faktor-faktor yang mempengaruhi ketiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut:²⁰

1. Faktor Komitmen Afektif

Komitmen afektif dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya karakteristik personal, karakteristik organisasi, dan pengalaman kerja. Pertama, karakteristik personal yaitu variabel demografis seperti masa kerja, tingkat pendidikan, usia, serta gender dan variabel nilai yang dianut serta kepribadian. Kedua, karakteristik organisasi yakni, cara pengambilan kebijakan perusahaan. Ketiga, pengalaman kerja yaitu kemampuan pekerjaan yang diperoleh dengan rentang waktu atau masa kerja melalui kecekan, tindakan, reaksi serta melalui berbagai percobaan.

²⁰ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi, Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, 49-52.

2. Faktor komitmen berkelanjutan

Faktor komitmen berkelanjutan diantaranya adalah investasi yang diperoleh organisasi dan alternatif dari pekerjaan lain. Namun, hal ini tidak akan berdampak pada komitmen berkelanjutan jika karyawan tidak sadar dan tidak mengerti akibatnya.

3. Faktor komitmen normatif

Faktor komitmen normatif diantaranya segala sesuatu yang diberikan organisasi pada karyawan dan proses sosialisasi di lingkungan keluarga dan kerja.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer indikator komitmen organisasi yaitu:²¹

a. Indikator komitmen afektif

- 1) Kuatnya kepercayaan dan menerima ketentuan dari perusahaan
- 2) Rela melakukan apapun untuk kepentingan perusahaan
- 3) Adanya loyalitas pada perusahaan

b. Indikator komitmen berkelanjutan

- 1) Memikirkan kerugian yang didapat apabila meninggalkan perusahaan
- 2) Memperkirakan keuntungan yang didapat apabila masih bertahan pada perusahaan.

c. Indikator komitmen normatif

- 1) Bertanggung jawab dalam memajukan perusahaan
- 2) Kemauan untuk terus melakukan pekerjaan.

2. Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja Islam

Menurut Tasmara, Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos ini dikenal pula dengan etika, *etiket* yang hampir mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam

²¹ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, (Jakarta: Prenadamedia, 2018), 86.

etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat.²²

Menurut Ahmad Janan Asifudin, etos kerja Islami adalah karakter serta kebiasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, terlihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam yaitu sikap dasar hidup manusia.²³

b. Dimensi Etos Kerja Islam

Menurut Ahmad Janan Asifudin dimensi etos kerja Islam yaitu:²⁴

1. Kerja merupakan penjabaran Aqidah (ibadah)

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan dilandasi niat hanya kepada Allah, karena dengan niat akan mempengaruhi menentukan sikap hidup mendasar sekaligus motivasi kerja orang bersangkutan. Begitu menentukan dan besar peranan niat dalam kehidupan seseorang. Karena motivasi perbuatan dan kerja dalam rangka ibadah tidak boleh salah alamat, harus ikhlas lillahi ta'ala.²⁵ Allah SWT berfirman:

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ حُنَفَاءَ
وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ (٥)

Artinya: Padahal mereka hanya diperintah Allah dengan ikhlas menaati-Nya semata-mata karena menjalankan agama, dan juga melaksanakan shalat dan zakat, dan demikian itulah agama yang lurus (benar). (QS. Al Bayyinah: 5).²⁶

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa orang menegakkan niat sesuai dengan aqidah yang benar,

²² Hamsani, *Organizational Citizenship Behavior di Bank Syariah*, (Suarabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020), 19.

²³ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press), 234.

²⁴ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 104-122.

²⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 108.

²⁶ Tim Penulis Naskah Al-Qu'an, *Al-Qu'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Marwah, 2009), 598.

pada hakikatnya sedang membangun motivasi dan nilai sumber yang tepat.

2. Kerja dilandasi dengan ilmu

Dalam melakukan suatu pekerjaan ilmu dan kerja harus berlandaskan iman, karena mempunyai posisi yang tinggi agar dapat berjalan sesuai tujuan yang direncanakan. Apabila melakukan pekerjaan tanpa dilandasi dengan iman, maka akan bertujuan untuk mengejar duniawi. Seperti Allah SWT berfirman:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَرُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ
كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (٢٩) وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُذُوبًا 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 diantara 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).²⁷

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa apabila bekerja tidak dilandasi ilmu dan iman, maka akan salah arah. Sebab berlandaskan ilmu akan menyebabkan sifat yakin dan keliru dengan orang yang bersangkutan. Dalam bekerja, ilmu serta iman memiliki peran satu sama lain.

3. Kerja dengan meneladani sifat-sifat Illahiserta mengikuti petunjuk-Nya

²⁷ Tim Penulis Naskah Al-Qu'an, *Al-Qu'an dan Terjemahannya*, 83.

Etos kerja Islam sebagaimana etos kerja pada umumnya tidak akan tercapai jika tidak diimbangi dengan sifat giat dan aktif dengan memanfaatkan potensi yang ada pada dirinya. Orang beretos kerja Islami memiliki keistimewaan yaitu pekerjaan yang dilandasi dengan aqidah serta bermotivasi ibadah dapat dikaitkan dengan sifat-sifat Illahi yang bernilai amanah yang harus dilakukan dengan tanggung jawab seperti ajaran Islam.

c. Faktor Etos Kerja Islam

Ahmad Janan Asifudin menjelaskan bahwa manusia dengan aktivitas dan beretos kerja akan selalu dihadapkan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya terbagimenjadi dua bagian sebagai berikut:²⁸

- 1) Faktor bersifat internal, timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermanfaatan kerja, frustrasi, faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya.
- 2) Faktor bersifat eksternal, datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam, lingkungan pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, ekonomi, keadaan politik, dan imbalan kerja.

d. Indikator Etos Kerja Islam

Indikator etos kerja Islam adalah sebagai berikut:²⁹

1. Bekerja dengan tujuan mencari ridha Allah SWT.
2. Melakukan pekerjaan dijiwai oleh motivasi ibadah.
3. Aqidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja.
4. Meniatkan setiap melakukan pekerjaan yang baik didasari dengan niat mencari ridha Allah SWT.
5. Bekerja berlandaskan niat beribadah kepada Allah SWT.
6. Bekerja dengan sikap rasional, ilmiah, proaktif, kreatif, menguasai iptek, perencanaan yang baik, adil, disiplin, teratur dan profesional.

²⁸ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 44.

²⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 104-122.

7. Tidak mementingkan diri sendiri, dan tidak merugikan diri sendiri maupun orang lain.
8. Menghargai waktu dan efisien dalam bekerja.
9. Rajin, giat dan aktif memanfaatkan potensi yang ada.
10. Menolak sikap malas dan menganggur tanpa ada usaha untuk memanfaatkan waktu.

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” artinya “Dorongan” atau “Daya Penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau karyawan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan.³⁰

Motivasi dalam bukunya Fatah Syukur, merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada individu untuk dapat mencapai tujuan. Dorongan yang ada dalam individu biasanya dipengaruhi oleh keadaan organisasi dan diriya sendiri. Menurut Robert H, motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Sedangkan Robbins dan Coulter menyatakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci yaitu energi, arah, dan ketekunan.³¹ Sementara itu, Abraham Maslow menyatakan motivasi adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.³²

Dari pendapat-pendapat tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

³⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 92.

³¹ Candra Wijaya dan Muhammad Rifa’I, *Dasar-dasar Manajemen: Mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), 128. <https://id.id1lib.org/book/8880205/6462fe>

³² Fatah Syukur NC, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015), 136.

a. Teori motivasi

Teori motivasi dalam bukunya Sri Budi Cantika Yuli, menjelaskan bahwa motivasi akan tumbuh apabila manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat, mulai dari kebutuhan yang paling sederhana sampai dengan yang paling tinggi kadar kepentingannya. Teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow antara lain sebagai berikut:³³

- 1) Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia seperti pangan, sandang, dan papan. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan dana pensiun.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Dalam artian untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakan. Dalam

³³ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UMM Press, 2005), 146.

hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bahawan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri denga baik di perusahaan.

Bagi seorang Pimpinan, dengan memahami teori kebutuhan Maslow, maka dia dapat menyediakan gaji yang cukup untuk memberi makan, minum, dan tempat tinggal. Biasanya kebutuhan ini relatif mudah dipenuhi oleh pimpinan. Apabila kebutuhan ini telah terpenuhi, para karyawan akan berusaha memenuhi kebutuhan yang selanjutnya. Tingkat kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman dengan menjamin keaman pekerjaan (baik fisik maupun kelangsungan pekerjaan), peraturan yang tidak memberatkan para karyawan. Sesudah kedua kebutuhan tersebut terpenuhi, pimpinan kemudian meningkatkan lagi pemenuhan kebutuhan karyawan. Kebutuhan sosial dipenuhi dengan menciptakan situasi kerja yang mendorong kebersamaan, dan perasaan saling memiliki.

Tahap berikutnya adalah kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari rekan kerjanya. Pimpinan dapat memenuhi kebutuhan tersebut dengan cara memberi berbagai penugasan dan pengakuan akan prestasi. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu aktualisasi diri. Karyawan akan mencari arti dari pengembangan pribadi maupun kerjanya dan selalu aktif mencari tanggung jawab yang baru. Ada yang dengan cara menghasilkan produk berkualitas tinggi, dengan cara lebih produktif, atau dengan cara berpendapat dan mengembangkan ide dan kreativitas baru. Dengan perbedaan semacam itu, pimpinan akan lebih mudah mengembangkan berbagai potensi karyawan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi karyawannya.³⁴

³⁴ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 148.

b. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Abraham Maslow yaitu:³⁵

- 1) Kebutuhan Fisiologikal
Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan.
- 2) Kebutuhan rasa aman
Ditunjukkan dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial
Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri
Ditunjukkan dengan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan.
- 5) Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri
Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Perusahaan atau organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi karyawannya.

c. Prinsip-prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara, terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya:³⁶

- 1) Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi

³⁵ Rizky Nur Adha dkk, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember", *Jurnal Penelitian Bisnis* Vol. 4 No. 1, 2019: 54. Diakses pada tanggal 25 Mei 2022, melalui http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian_iptekas/article/viewFile/2109/1736.

³⁶ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 51.

dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut dalam bunya Wahibur Rokhman merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Kompensasi merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan organisasi. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan sehingga memperoleh dan memelihara perilaku positif karyawan.³⁷

Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pemimpin perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa

³⁷ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), 89.

kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga sebagai gambaran dalam status sosial bagi karyawan, tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.³⁸ Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.³⁹

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan, adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian kepada pegawai dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.⁴⁰

b. Tujuan kompensasi

Tujuan dari diberikan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan, antara lain:⁴¹

1. Ikatan kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan Kerja

Apabila kompensasi dibayarkan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik,

³⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 84.

³⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 209.

⁴⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Perfomance Management*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 207-208.

⁴¹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, 213-215.

status sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

Dengan dasar prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Apabila kompensasi yang dibayarkan relative besar menjadikan karyawan lebih disiplin, dan mereka akan sadar dan taat atas aturan di perusahaan.

7. Pengaruh serikat buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

Apabila kompensasi dibayarkan sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

c. Jenis Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan kompensasi dibedakan menjadi dua antara lain.⁴²

1. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif.

a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap, serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji

⁴² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 122-123.

akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

- b) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.
- c) Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Upah intensif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi tidak langsung

Benefit atau *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, pakaian dinas, uang pensiun, mushola, kafetaria, olahraga, dan darmawisata.

d. Sistem Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi diantaranya sebagai berikut.⁴³

1. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi ditetapkan menurut standar waktu, misal minggu, jam, dan bulan. Apabila prestasi kerja sulit diukur maka perusahaan menggunakan sistem ini, dan mampu diterapkan pada karyawan harian dan tetap. Kompensasi dibayarkan pada sistem ini hanya didasari berapa lama karyawan bekerja bukan dilihat dari prestasi kerja. Kelebihan pemberian kompensasi pada sistem ini, yaitu kompensasi yang diberikan tetap. Namun sistem ini memiliki kekurangan yaitu karyawan yang malas dan kurang kompeten, kompensasi tetap diberikan sesuai kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

2. Sistem Hasil

Besar kecilnya kompensasi pada sistem ini didasari atas unit yang dihasilkan, misal per meter, liogram, dan potong. Kelebihan dari sistem ini yaitu

⁴³ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 123-125.

memberikan kesempatan pada karyawan yang giat dan berkompeten agar mendapatkan kompensasi yang relatif besar. Kekurangan sistem ini terletak pada kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan kompensasi tidak sesuai apabila karyawan tidak dapat memenuhi target perusahaan.

3. Sistem borongan

Kompensasi yang dibayarkan didasari dengan besarnya pekerjaan, waktu pengerjaan dan alat borongan yang dibutuhkan dalam pengerjaan.

d. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Besarnya kompensasi dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut.⁴⁴

1. Penawaran dan Permintaan.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya, apabila pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayra kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3. Serikat buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya, apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Apabila produktivitas karyawan baik dan hasilnya banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, apabila produktivitas kerjanya buruk serta hasilnya sedikit maka kompensasinya kecil.

⁴⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 235-236.

5. Pemerintah dengan UU dan Keppres
Pemerintah dengan UU dan Keppres menetapkan besarnya upah minimum regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi karyawan.
6. Biaya hidup.
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Begitu juga sebaliknya.
7. Posisi dan jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Begitu juga sebaliknya. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat kompensasi yang lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar karena kecakapan, serta keterampilannya lebih baik. Begitu juga sebaliknya.
9. Kondisi perekonomian nasional
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena mendekati kondisi full employment. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah. Karen a terdapat banyak pengangguran.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.
Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar (finansial, keselamatan) maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan, serta ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, apabila jenis dan sifat pekerjaannya berisiko kecil, tingkat kompensasinya lebih rendah.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakannya penelitian tentang pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Sri Lestari dan Karlina, “Pengaruh etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi (Studi Kasus pada PT. Berkah Agung Sejati). ⁴⁵	Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yaitu etika kerja Islam dan variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Jenis penelitian sama menggunakan penelitian kuantitatif.	Pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan tiga variabel independen. Jumlah sampel pada penelitian sebanyak 33 responden sedangkan dalam peneliti 67 responden.	Etos kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
2	Fryda Elsintania dan Puti Archianti, “Pengaruh kepemimpinan kenabian dan etos kerja Islami terhadap	Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yaitu etos kerja Islam dan variabel dependennya komitmen organisasi. Jenis penelitian sama menggunakan	Pada penelitian terdahulu salah satu variabel independennya adalah kepemimpinan kenabian sedangkan	Etos kerja Islam memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

⁴⁵ Sri Lestari dan Karlina, “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 25 Mei 2022, melalui <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/937>

	komitmen organisasi” ⁴⁶	penelitian kuantitatif.	penelitian sekarang adalah motivavsi kerja dan kompensasi. Jumlah sampel pada penelitian sebanyak 143 responden sedangkan dalam peneliti 67 responden.	
3	Eva Kumalasari dan Agung Nugroho, “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan” ⁴⁷	Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Jenis penelitian sama menggunakan penelitian kuantitatif.	Pada penelitian terdahulu salah satu variabel independen adalah kepuasan kerja sedangkan penelitian sekarang adalah etos kerja Islam dan kompensasi. Jumlah sampel pada	Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

⁴⁶ 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 25 Mei 2022, melalui <https://doi.org/10.22236/JIPP-13>

⁴⁷ Eva Kumalasari dan Agung Nugroho, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Baru” (Studi Kasus pada PT. Petrokimia), Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol. 9, No. 2 2021. Diakses pada tanggal 25 Mei 2022, melalui <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7210>

			penelitian sebanyak 148 responden sedangkan dalam peneliti 67 responden.	
4	Rai Mutiara Sari dan I Gede Riana, “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Jenggala Keramik”. ⁴⁸	Persamaan pada penelitian ini adalah terdapat pada variabel independennya, dimana variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan motivasi kerja dan variabel dependennya komitmen organisasi. Jenis penelitian sama menggunakan penelitian kuantitatif.	Perbedaan penelitian terdahulu adalah menggunakan dua variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel independen. Jumlah sampel pada penelitian sebanyak 60 responden sedangkan dalam peneliti 67 responden.	Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini berarti motivasi tidak berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi.
5	Tika Ragil Saputri dan Marynta Putri Pratama, “Pengaruh Self-Efficacy,	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel independennya yaitu kompensasi dan variabel dependennya adalah komitmen organisasi.	Perbedaan pada penelitian terdahulu besar pengambilan sampel adalah 99	Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin

⁴⁸ Rai Mutiara Sari dan I Gede Riana, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”, (Studi Kasus pada PT Jenggala Keramik), *E-Jurnal Manajemen Ubud*, Vol. 7, No. 3 2018: 1539-1565. Diakses pada tanggal 25 Mei 2022, melalui <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i03.p015>

kompensasi finansial, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi”. ⁴⁹	Jenis penelitian sama menggunakan penelitian kuantitatif.	orang, sedangkan penelitian saat ini besar sampel 67 orang dengan pengambilan <i>simple random sampling</i> .	baik kompensasi maka akan semakin baik pula komitmen organisasi yang diperoleh.
---	---	---	---

Sumber dari beberapa penelitian terdahulu, disarikan, 2022.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan pemahaman yang sangat mendasar yang menjadi landasan bagi pemahaman-pemahaman setiap pemikiran selanjutnya. Lebih dari itu kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran berikutnya. Kerangka berfikir disusun sedemikian rupa untuk membuktikan kebenaran dan kecermatan penelitian, dan dasar penyusunannya berdasarkan teori-teori yang berasal dari kajian pustaka dan perlu diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan.⁵⁰

Kerangka yang bagus mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Etos kerja Islam, motivasi kerja dan kompensasi adalah variabel independen, kemudian komitmen organisasi adalah variabel dependen. Ahmad Janan Asifudin menjelaskan bahwa etos kerja Islam adalah karakter serta kebiasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, dilihat dari aqidah Islam yaitu sikap dasar hidup manusia terhadap kerja. Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami.⁵¹

⁴⁹ 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 25 Mei 2022, melalui <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.608>

⁵⁰ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2016), 168.

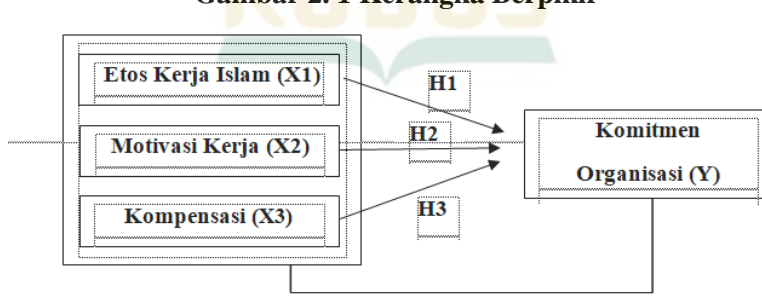
⁵¹ Ahmad Janan Asifudin, *Etios Kerja Islam*, 35.

Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Abraham Maslow mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.⁵² Dengan adanya motivasi dari dalam diri karyawan maupun luar dirinya akan berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja karena karyawan terdorong untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Bukan hanya memberikan motivasi kerja kepada karyawan, memberikan kompensasi juga sangat penting untuk mendukung kinerjanya. Menurut Malayu S.P Hasibuan, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁵³ Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya karena imbalan yang diberikan menarik bagi karyawan. Dengan memberikan imbalan yang adil dan sesuai dengan yang dikerjakan maka karyawan akan merasa lebih puas dan meningkatkan kinerjanya lagi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Karena dengan beretos kerja yang tinggi, motivasi yang mendukung dan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai maka komitmen organisasi karyawan akan berpengaruh. Berdasarkan uraian diatas kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Sumber: Allen & Mayer, 1990.

⁵² Fatah Syukur NC, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 136.

⁵³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, 207.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Selanjutnya, hipotesis tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.⁵⁴ Dalam penelitian ini, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Definisi etos kerja Islam menurut Ahmad Janan Asifudin adalah karakter serta kebiasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerja, terlihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam yaitu sikap dasar hidup manusia.⁵⁵ Pengaruh etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi didukung oleh penelitian Sri Lestari dan Karlina yang menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Etos kerja Islam dapat mendorong seseorang untuk mewakili keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Dan itu memunculkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan mereka.⁵⁶ Bersumber dari penjelasan diatas , dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 = Etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Safelock Medical

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Definisi motivasi kerja menurut Abraham adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu mulai dari kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.⁵⁷ Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 1999), 51.

⁵⁵ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 234.

⁵⁶ Sri Lestari dan Karlina, "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 25 Mei 2022, melalui <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/937>

⁵⁷ Fatah Syukur NC, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 136.

organisasi di PT. Safelock Medical didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eva Kumalasari yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketika motivasi kerja mengalami peningkatan, maka diiringi pula dengan komitmen organisasi yang meningkat.⁵⁸ Bersumber dari penjelasan diatas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_2 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Safelock Medical

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Definisi kompensasi menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁵⁹ Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Safelock Medical didukung oleh penelitian Tika Ragil Saputri yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan akan semakin baik pula komitmen organisasi yang diperoleh.⁶⁰ Bersumber dari penjelasan diatas, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_3 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

4. Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi

Rendahnya komitmen organisasi merupakan hal yang sering terjadi dalam dunia perusahaan, tergantung bagaimana perusahaan itu mengelolanya. Karena pada dasarnya sumber daya manusia memegang penting peranan keberhasilan suatu

⁵⁸ Eva Kumalasari dan Agung Nugroho, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Baru” (Studi Kasus pada PT. Petrokimia), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 9, No. 2 2021. Diakses pada tanggal 25 Mei 2022, melalui <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7210>

⁵⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, 207.

⁶⁰ 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 25 Mei 2022, melalui <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.608>

tujuan perusahaan. Setiap variabel tentunya dapat mempengaruhi komitmen organisasi terutama variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi.

H_4 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi

