

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **a. Profil PT Safelock Medical**

PT Safelock Medical merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produk kesehatan. Perusahaan ini memproduksi rangkaian medis sekali pakai yang didesain oleh tim perusahaan sendiri. Produk PT Safelock Medical ini menargetkan konsumen berasal dari rumah sakit, klinik, dan perawatan primer. Perusahaan ini menawarkan berbagai macam alat kesehatan berkualitas. Produk-produk kesehatan yang di produksi PT Safelock Medical sudah berstandar internasional dan didistribusikan di jangkauan Asia Pasifik. Produk PT Safelock Medical ini berupa peralatan rumah sakit mulai dari unit besar hingga barang sekali pakai; selang infus, masker oksigen, masker sekali pakai, dan sebagainya.

PT Safelock Medical beralamat di Komplek Mayong Square Jl. Raya Jepara Kudus KM. 21 Desa Sengon Bugel Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. PT Safelock Medical berdiri pada tahun 2014. Penelitian ini berfokus pada karyawan bagian produksi masker yang berjumlah 167 karyawan dengan sistem bekerja masuk jam 07.30 selesai jam 15.30 WIB.

###### **b. Visi dan Misi PT Safelock Medical**

###### **1) Visi**

Menjadikan perusahaan di bidang kesehatan yang menghasilkan produk terbaik yang memenuhi persyaratan dan harapan kualitas pelanggan, serta mencapai efektifitas maksimal dengan meningkatkan kualitas dan produktivitas produk.

###### **2) Misi**

Menghasilkan produk-produk kesehatan yang berkualitas, dapat meningkatkan kualitas secara berkelanjutan dengan meningkatkan kemampuan jaminan kualitas, serta perbaikan produktivitas melalui manajemen produksi di bawah sistem manajemen mutu.

## B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Identitas Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT Safelock Medical Jepara. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 63 karyawan bagian produksi masker. Pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain: jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja.

#### a. Jenis Kelamin Responden

Data jenis kelamin responden karyawan bagian produksi masker pt Safelock Medical sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Total	Presentase
1	Laki-Laki	18	28,6%
2	Perempuan	45	71,4%
	Total	63	100%

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Safelock Medical bagian masker adalah perempuan dengan jumlah 45 orang dengan presentase 71,4%. Sedangkan jumlah karyawan laki-laki yaitu 18 orang dengan presentase 28,6%.

#### b. Pendidikan Responden

Data mengenai status pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Total	Presentase
1	SMA/Sederajat	58	92,1%
2	Sarjana	5	7,9%
	Total	63	100%

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di PT Safelock Medical mayoritas lulus pada tingkat SMA/Sederajat dengan jumlah 58 orang dengan presentase 92,1%. Sedangkan lulus pada tingkat Sarjana berjumlah 5 orang dengan presentase 7,9%.

### c. Usia Responden

Data mengenai usia responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Usia Responden**

No	Usia	Total	Presentase
1	< 20 Tahun	17	27%
2	21 – 25 Tahun	41	65,1%
3	> 25 Tahun	5	7,9%
Total		63	100%

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Safelock Medical bagian produksi masker berada di usia 21-25 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif dengan jumlah 41 orang dan tingkat presentase 65,1%. Sedangkan usia <20 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 27%. Kemudian responden yang berusia >25 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 7,9%.

### d. Masa Kerja Responden

Data mengenai masa kerja responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Total	Presentase
1	< 1 Tahun	11	17,5%
2	1-2 Tahun	27	42,9%

3	> 2 Tahun	25	39,7%
Total		63	100%

Sumber: *Olahan data primer, 2022.*

Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan yang bekerja di PT Safelock Medical yaitu 1-2 tahun dengan jumlah 27 orang dengan presentase 42,9%. Kemudian masa kerja <1 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 17,5% dan sisanya karyawan dengan masa kerja >2 tahun berjumlah 25 tahun dengan presentase 39,7%.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berikut hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT Safelock Medical:

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

**Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden**

Item	Tota l STS	%	Tota l TS	%	Tota l N	%	Tota l S	%	Tota l SS	%
X1.1	0	0, 0	0	0, 0	2	3,2	15	23, 8	46	73
X1.2	0	0, 0	0	0, 0	4	6,3	20	31, 7	39	61, 9
X1.3	0	0, 0	0	0, 0	14	22, 2	26	41, 3	23	36, 5
X1.4	0	0, 0	0	0, 0	2	3,2	33	52, 4	28	44, 4
X1.5	0	0, 0	0	0, 0	19	30, 2	29	46	15	23, 8
X1.6	0	0, 0	2	3, 2	14	22, 2	26	41, 3	21	33, 3
X1.7	0	0, 0	0	0, 0	9	14, 3	34	54	20	31, 7

<b>X1.8</b>	0	0, 0	0	0, 0	16	25, 4	25	39, 7	22	34, 9
<b>X1.9</b>	0	0, 0	1	1, 6	4	6,3	30	47, 6	28	44, 4
<b>X1.1 0</b>	0	0, 0	2	3, 2	9	14, 3	29	46	23	36, 5

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 63 responden dengan total presentase 100%, memberikan jawaban sebagai berikut:

- 1) Pada instrumen (X1.1), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 individu (61,9%), 20 individu (31,7%) setuju, 4 individu (6,3%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan selalu memulai pekerjaan dengan niat beribadah kepada Allah SWT.
- 2) Pada instrumen (X1.2), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 individu (61,9%), 20 individu (31,7%) setuju, 4 individu (6,3%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mengamalkan kewajiban rukun Islam seperti sholat dan puasa di bulan Ramadhan.
- 3) Pada instrumen (X1.3), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 individu (36,5%), 26 individu (41,3%) setuju, 14 individu (22,2%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa karyawan selalu berkata jujur dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Pada instrumen (X1.4), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 individu (44,4%), 33 individu (52,4%) setuju, 2 individu (3,2%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju

- dengan pernyataan bahwa karyawan melaksanakan perintah atau amanah dalam bekerja.
- 5) Pada instrumen (X1.5), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 individu (23,8%), 29 individu (46%) setuju, 19 individu (30,2%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa karyawan ikhlas ketika diperintah oleh atasan.
  - 6) Pada instrumen (X1.6), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 individu (33,3%), 26 individu (41,3%) setuju, 14 individu (22,2%) netral, 2 individu (3,2%) tidak setuju dan 0 individu (0%) sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa karyawan sabar dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - 7) Pada instrumen (X1.7), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 individu (31,7%), 34 individu (54%) setuju, 9 individu (14,3%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa karyawan selalu membantu rekan kerja yang meminta bantuan.
  - 8) Pada instrumen (X1.8), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 individu (34,9%), 25 individu (39,7%) setuju, 16 individu (25,4%) netral, 1 individu (1,6%) tidak setuju dan 0 individu (0%) sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa karyawan tidak malas dalam bekerja.
  - 9) Pada instrumen (X1.9), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 individu (44,4%), 30 individu (47,6%) setuju, 4 individu (6,3%) netral, 0 individu (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan.
  - 10) Pada instrumen (X1.10), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 individu (36,5%), 29 individu (46%) setuju, 9 individu (30,2%) netral, 2 individu (3,2%) tidak setuju dan 0 individu (0%) sangat tidak setuju. Hal itu menunjukkan bahwa

mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa karyawan bersikap disiplin sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

### b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden**

Item	Totals	%	Totals	%	Totals	%	Totals	%	Totals	%
	1		1		1		1		1	
	STS		TS		N		S		SS	
X2.1	1	1,6	3	4,8	17	27	27	42,9	15	23,8
X2.2	1	1,6	0	0,0	7	11,1	26	41,3	29	46
X2.3	0	0,0	0	0,0	11	17,5	24	38,1	28	44,4
X2.4	0	0,0	0	0,0	11	17,5	28	44,4	24	38,1
X2.5	0	0,0	2	3,2	6	9,5	18	28,6	37	58,7
X2.6	0	0,0	1	1,6	16	25,4	24	38,1	22	34,9
X2.7	0	0,0	4	6,3	23	36,5	18	28,6	18	28,6

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 63 responden dengan total presentase 100%, memberikan jawaban sebagai berikut:

- 1) Pada instrumen (X2.1), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 individu (23,8%), 27 individu (42,9%) setuju, 17 individu (27%) netral, 3 individu (4,8%) tidak setuju dan 1 individu (1,6%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa gaji yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
- 2) Pada instrumen (X2.2), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 individu (46%), 26 individu (41,3%) setuju, 7 individu (11,1%) netral, 0 individu

- (0,0%) tidak setuju dan 1 individu (1,6%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan memberikan jaminan sosial (jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, pensiun, hari tua, dan kematian) kepada karyawan.
- 3) Pada instrumen (X2.3), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 individu (44,4%), 24 individu (38,1%) setuju, 11 individu (17,5%) netral, 0 individu (0,0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa hubungan karyawan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.
  - 4) Pada instrumen (X2.4), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 individu (38,1%), 28 individu (44,4%) setuju, 11 individu (17,5%) netral, 0 individu (0,0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik.
  - 5) Pada instrumen (X2.5), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 individu (58,7%), 18 individu (28,6%) setuju, 6 individu (9,5%) netral, 2 individu (3,2%) tidak setuju dan 0 individu (0,0%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa gaji merupakan faktor terpenting bagi karyawan dalam mendorong pelaksanaan pekerjaan.
  - 6) Pada instrumen (X2.6), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 individu (34,9%), 24 individu (38,1%) setuju, 16 individu (25,4%) netral, 1 individu (1,6%) tidak setuju dan 0 individu (0,0%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan karyawan di apresiasi baik oleh atasan secara kualitas maupun kuantitas.
  - 7) Pada instrumen (X2.7), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 individu (28,6%), 18 individu (28,6%) setuju, 23 individu (36,5%) netral, 4 individu (6,3%) tidak setuju dan 0 individu (0,0%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden netral dengan pernyataan bahwa



atasan selalu memberikan pujian ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

c. Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden

Item	Totals	%	Totals	%	Totals	%	Totals	%	Totals	%
	STS		TS		N		S		SS	
X3.1	0	0,0	2	3,2	3	4,8	27	42,9	31	49,2
X3.2	0	0,0	2	3,2	5	7,9	28	44,4	28	44,4
X3.3	3	4,8	7	11,1	12	19	24	38,1	17	27
X3.4	4	6,3	10	15,9	14	22,2	22	34,9	13	20,6
X3.5	1	1,6	1	1,6	5	7,9	26	41,3	30	47,6
X3.6	0	0,0	1	1,6	12	19	24	38,1	26	41,3

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 63 responden dengan total presentase 100%, memberikan jawaban sebagai berikut:

- Pada instrumen (X3.1), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 individu (49,2%), 27 individu (42,9%) setuju, 3 individu (4,8%) netral, 2 individu (3,2%) tidak setuju dan 0 individu (0,0%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan disetiap bulannya.
- Pada instrumen (X3.2), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 individu (44,4%), 28 individu (44,4%) setuju, 5 individu (7,9%) netral, 2 individu (3,2%) tidak setuju dan 0 individu (0,0%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden imbang dengan sangat setuju dan setuju dengan pernyataan bahwa besarnya kompensasi

- yang dibayarkan sesuai dengan kontrak yang disepakati.
- c) Pada instrumen (X3.3), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 individu (27%), 24 individu (38,1%) setuju, 12 individu (19%) netral, 7 individu (11,1%) tidak setuju dan 3 individu (4,8%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan memberikan upah/imbalan secara langsung kepada karyawan.
  - d) Pada instrumen (X3.4), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 individu (20,6%), 22 individu (34,9%) setuju, 14 individu (22,2%) netral, 10 individu (15,9%) tidak setuju dan 4 individu (6,3%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan memberikan tambahan kompensasi atau upah diluar gaji kepada karyawan.
  - e) Pada instrumen (X3.5), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 individu (47,6%), 26 individu (41,3%) setuju, 5 individu (7,9%) netral, 1 individu (1,6%) tidak setuju dan 1 individu (1,6%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan memberikan tunjangan, cuti tahunan dan liburan kepada karyawan.
  - f) Pada instrumen (X3.6), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 individu (41,3%), 24 individu (38,1%) setuju, 12 individu (19%) netral, 1 individu (1,6 %) tidak setuju dan 0 individu (0,0%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dan aman kepada karyawan.

**d. Variabel Komitmen Organisasi (Y)**

**Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden**

<b>Item</b>	<b>Totals</b>	<b>%</b>	<b>Totals</b>	<b>%</b>	<b>Totals</b>	<b>%</b>	<b>Totals</b>	<b>%</b>	<b>Totals</b>	<b>%</b>
	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	
	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>N</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>	
Y1.	0	0,0	2	3,2	8	12,7	31	49,2	22	34,

1										9
Y1. 2	1	1, 6	3	4,8	27	42, 9	19	30, 2	13	20, 6
Y1. 3	2	3, 2	3	4,8	23	36, 5	19	30, 2	16	25, 4
Y1. 4	4	6, 3	4	6,3	19	30, 2	21	33, 3	15	23, 8
Y1. 5	3	4, 8	9	14, 3	19	30, 2	20	31, 7	12	19
Y1. 6	0	0, 0	1	1,6	22	34, 9	27	42, 9	13	20, 6
Y1. 7	1	1, 6	1	1,6	22	34, 9	21	33, 3	18	28, 6

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 63 responden dengan total presentase 100%, memberikan jawaban sebagai berikut:

- a) Pada instrumen (Y.1), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 individu (34,9%), 31 individu (49,2%) setuju, 8 individu (12,7%) netral, 2 individu (3,2%) tidak setuju dan 0 individu (0,0%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju karyawan menerima semua ketentuan dari perusahaan.
- b) Pada instrumen (Y.2), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 individu (20,6%), 19 individu (30,2%) setuju, 27 individu (42,9%) netral, 3 individu (4,8%) tidak setuju dan 1 individu (1,6%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden netral mengenai karyawan mau melakukan apapun demi kepentingan perusahaan.
- c) Pada instrumen (Y.3), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 individu (25,4%), 19 individu (30,2%) setuju, 23 individu (36,5%) netral, 3 individu (4,8%) tidak setuju dan 2 individu (3,2%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas responden netral mengenai karyawan tidak mau keluar dari perusahaan saat ini..

- d) Pada instrumen (Y.4), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 individu (23,8%), 21 individu (33,3%) setuju, 19 individu (30,2%) netral, 4 individu (6,3%) tidak setuju dan 4 individu (6,3%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang jika keluar dari perusahaan, belum tentu kehidupan ekonomi karyawan lebih baik dari sekarang.
- e) Pada instrumen (Y.5), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 individu (19,9%), 20 individu (31,7%) setuju, 19 individu (30,2%) netral, 9 individu (14,3%) tidak setuju dan 3 individu (4,8%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tawaran gaji yang lebih besar dari perusahaan lain membuat karyawan berpikir dua kali untuk bertahan di perusahaan.
- f) Pada instrumen (Y.6), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 individu (20,6%), 27 individu (42,9%) setuju, 22 individu (34,9%) netral, 1 individu (1,6%) tidak setuju dan 0 individu (0,0%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju karyawan bertanggung jawab dalam memajukan atau mengembangkan perusahaan.
- g) Pada instrumen (Y.7), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 individu (28,6%), 21 individu (33,3%) setuju, 22 individu (34,9%) netral, 1 individu (1,6%) tidak setuju dan 1 individu (1,6%) sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden netral mengenai kesetiaan karyawan terhadap organisasi itu penting dan menjadikan karyawan tetap bertahan di perusahaan.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas Instrumen

Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung  $>$  r tabel, diketahui dengan rumus ( $df = n-2$ ). Pada rumus tersebut ( $n$ ) adalah jumlah sampel, yaitu 63. Jadi, ( $df =$

63-2 = 61) dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,240. Maka item dikatakan valid jika rhitung > 0,240. Hasil dari masing-masing instrument variabel sebagai berikut:

1) **Variabel Etos Kerja Islam (X1)**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>X1.1</b>	0,288	0,240	Valid
<b>X1.2</b>	0,547	0,240	Valid
<b>X1.3</b>	0,640	0,240	Valid
<b>X1.4</b>	0,665	0,240	Valid
<b>X1.5</b>	0,690	0,240	Valid
<b>X1.6</b>	0,747	0,240	Valid
<b>X1.7</b>	0,674	0,240	Valid
<b>X1.8</b>	0,591	0,240	Valid
<b>X1.9</b>	0,748	0,240	Valid
<b>X1.10</b>	0,711	0,240	Valid

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel etos kerja Islam menunjukkan rhitung lebih besar dari 0,240. Jadi semua pernyataan pada variabel etos kerja Islam dinyatakan valid.

2) **Variabel Motivasi Kerja (X2)**

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>X2.1</b>	0,643	0,240	Valid
<b>X2.2</b>	0,443	0,240	Valid
<b>X2.3</b>	0,731	0,240	Valid
<b>X2.4</b>	0,612	0,240	Valid
<b>X2.5</b>	0,513	0,240	Valid

<b>X2.6</b>	0,742	0,240	Valid
<b>X2.7</b>	0,778	0,240	Valid

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel motivasi kerja menunjukkan rhitung lebih besar dari 0,240. Jadi semua pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

### 3) Variabel Kompensasi (X3)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas**

<b>Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>X3.1</b>	0,553	0,240	Valid
<b>X3.2</b>	0,584	0,240	Valid
<b>X3.3</b>	0,650	0,240	Valid
<b>X3.4</b>	0,618	0,240	Valid
<b>X3.5</b>	0,617	0,240	Valid
<b>X3.6</b>	0,692	0,240	Valid

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel kompensasi menunjukkan rhitung lebih besar dari 0,240. Jadi semua pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

### 4) Variabel Komitmen Organisasi (Y)

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas**

<b>Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y1</b>	0,584	0,240	Valid
<b>Y2</b>	0,624	0,240	Valid
<b>Y3</b>	0,702	0,240	Valid
<b>Y4</b>	0,670	0,240	Valid

<b>Y5</b>	0,643	0,240	Valid
<b>Y6</b>	0,514	0,240	Valid
<b>Y7</b>	0,774	0,240	Valid

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel komitmen organisasi menunjukkan rhitung lebih besar dari 0,240. Jadi semua pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid

#### **b. Uji Reabilitas Instrumen**

Uji reabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk pertanyaan kuesioner. Pengujian reabilitas ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel. Berikut hasil uji reabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Reability coefficiens</b>	<b>Chonbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Etos Kerja Islam	10 Item	0,836	Reliabel
Motivasi Kerja	7 Item	0,758	Reliabel
Kompensasi	6 Item	0,662	Reliabel
Komitmen Organisasi	7 Item	0,724	Reliabel

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel etos kerja Islam (X1) sebesar 0,836; motivasi kerja (X2) sebesar 0,758; kompensasi (X3) sebesar 0,662; komitmen organisasi (Y) sebesar 0,724. Dengan demikian semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas**

N	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,108
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,064

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.14 di atas, hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,064 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas adalah dengan memanfaatkan *tolerance method* atau VIF. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	<i>Coolinerity statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Etos Kerja Islam (X1)	0,450	2.225
Motivasi Kerja (X2)	0,339	2.953
Kompensasi (X3)	0,593	1.687

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*



Dari tabel 4.15 di atas, hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar semua variabel bebas pada model regresi, atau tidak ada kolerasi antar variabel etos kerja Islam (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Kesimpulan
Etos kerja Islam	0,819	Tidak terjadi
Motivasi kerja	0,332	Tidak terjadi
Kompensasi	0,659	Tidak terjadi

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig > 0,05.

## D. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi) pada PT Safelock Medical Jepara.

**Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	-1,813
Etos kerja Islam	0,362
Motivasi Kerja	0,071
Kompensasi	0,434

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.17 di atas, mendapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= -1,813 + 0,362 + 0,071 + 0,434 + e$$

- a. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar  $-1,813$  yang artinya apabila nilai variabel etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi ini sama dengan nol, maka nilai komitmen organisasi memiliki nilai tetap yaitu  $-1,813$ .
- b. Koefisien variabel etos kerja Islam ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) dengan nilai koefisien  $0,362$ . Dengan demikian etos kerja Islam memiliki hubungan positif dan searah dengan komitmen organisasi. Apabila variabel etos kerja Islam ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,362$  atau apabila variabel etos kerja Islam ( $X_1$ ) turun satu satuan maka komitmen organisasi ( $Y$ ) akan menurun sebesar  $0,362$ .
- c. Koefisien variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) dengan nilai koefisien  $0,071$ . Dengan demikian motivasi kerja memiliki hubungan positif dan searah dengan komitmen organisasi. Apabila variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,071$  atau apabila variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) turun satu satuan maka komitmen organisasi ( $Y$ ) akan menurun sebesar  $0,071$ .
- d. Koefisien variabel kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) dengan nilai koefisien  $0,434$ . Dengan demikian kompensasi memiliki hubungan positif dan searah dengan komitmen organisasi. Apabila variabel kompensasi ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka komitmen organisasi ( $Y$ ) akan meningkat sebesar  $0,434$  atau apabila variabel kompensasi ( $X_3$ ) turun satu satuan maka komitmen organisasi ( $Y$ ) akan menurun sebesar  $0,434$ .

## 2. Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi variabel independen (etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Untuk mengetahui tabel distribusi t maka harus dicari derajat kebebasan (df) dengan rumus  $n-k-1$ , dimana ( $n$ ) merupakan jumlah sampel dan

(k) merupakan jumlah variabel independen. Sehingga diperoleh  $t_{tabel} (df) = 63-3-1 = 59$  dengan tingkat signifikansi 5% yaitu 2,001.

**Tabel 4.18 Hasil Uji T**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Nilai sig.
Etos kerja Islam	2,818	2,001	0,007
Motivasi kerja	0,395	2,001	0,695
kompensasi	2,935	2,001	0,005

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

- a. Pengaruh etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi  
 Hasil dari pengujian statistik pada variabel etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,818 > 2,001$ ) dengan nilai sig < tingkat signifikansi ( $0,007 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian variabel etos kerja Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara. Jadi dapat dibuktikan, apabila etos kerja Islam ditingkatkan lagi maka komitmen organisasi juga akan meningkat.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi  
 Hasil dari pengujian statistik pada variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,395 < 2,001$ ) dengan nilai sig < tingkat signifikansi ( $0,695 > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian variabel motivasi kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara.
- c. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi  
 Hasil dari pengujian statistik pada variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,935 > 2,001$ ) dengan nilai sig < tingkat signifikansi ( $0,005 < 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara. Jadi dapat dibuktikan, apabila kompensasi

ditingkatkan lagi maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

### 3. Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat variabel independen (etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (komitmen organisasi).<sup>93</sup> Hasil output data SPSS 26 untuk uji F sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

Koefisien	Nilai
Nilai F	18,315
Nilai Sig	0,000

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.19 di atas, dapat diketahui pengujian secara simultan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan rumus  $df = (k:n-k)$ ,  $df = 3:60$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,76. Dapat disimpulkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,315 > 2,76$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel etos kerja Islam (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara.

### 4. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya kekuatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.<sup>94</sup> Hasil analisis kolerasi dan regresi berganda menggunakan SPSS 26 sebagai berikut:

111. <sup>93</sup> Mulyono, *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*,

112. <sup>94</sup> Mulyono, *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*,

**Tabel 4. 20 Hasil Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
0,694	0,482	0,456	3,018

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel 4.20 di atas, dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,456. Artinya variabel komitmen organisasi pada PT Safelock Medical Jepara dapat dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara, sebesar 45,6%. Sedangkan sisanya sebesar 54,4% dari hasil ( $100\% - 45,6\% = 54,4\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **E. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel etos kerja Islam mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara. Dalam uji statistik memperoleh hasil variabel etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical menyatakan, nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,818 > 2,001$ ), dan nilai signifikansinya 0,007 yang lebih rendah daripada tingkat signifikansi yaitu 0,05 sehingga disimpulkan  $t_{hitung}$  pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat pengaruh etos kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, variabel etos kerja Islam memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical.

Etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi memiliki arti bahwa semakin tinggi etos kerja Islam, maka semakin baik atau tinggi juga komitmen organisasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang menerapkan etos kerja

Islam di lingkungan kerja bisa melatih karyawan untuk bersikap baik dan bertahan di perusahaan untuk jangka yang lebih lama. Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dapat terlihat dari kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Komitmen karyawan PT Safelock Medical dipengaruhi oleh nilai-nilai etika kerja Islam, yang mereka terapkan ketika mereka bekerja. Dengan menerapkan nilai etika kerja Islam yang baik di lingkungan perusahaan, maka karyawan akan berkeyakinan untuk terus bertahan dan tetap berada di organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Ahmad Janan Asifudin, yang menyatakan bahwa etos kerja Islam merupakan karakter serta kebiasaan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan, terlihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam yaitu sikap dasar hidup manusia.<sup>95</sup> Nilai-nilai etika kerja Islam yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang bekerja berasaskan etika, maka akan menumbuhkan rasa komitmen organisasinya, dan hal tersebut merupakan hal yang seharusnya ditanamkan oleh diri karyawan dalam organisasinya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Lestari dan Karlina yang menyatakan bahwa etos kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa perusahaan yang telah menerapkan etika kerja Islam akan lebih berkomitmen pada organisasinya.<sup>96</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer benar adanya. Apabila nilai etos kerja Islam diterapkan dengan baik, maka karyawan akan berkeyakinan untuk terus bertahan dan tetap berada di organisasi atau perusahaan, begitu juga sebaliknya. Apabila nilai etos kerja Islam tidak diterapkan dengan baik, maka akan menurunkan komitmen organisasi karena kurangnya kesadaran oleh karyawan pada perusahaan tersebut.

---

<sup>95</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, 234.

<sup>96</sup> 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.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara. Dari hasil pengujian, nilai  $t_{hitung}$  yang lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,395 < 2,001$ ), dengan demikian  $t_{hitung}$  pada daerah  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel motivasi kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara.

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perusahaan dalam memberikan kekuatan atau dorongan kepada karyawan untuk dapat mencapai tujuan tidak berdampak pada komitmen organisasi. Penelitian ini sesuai dengan teori Abraham Maslow, yang menyatakan dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.<sup>97</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan bertahan atau berkomitmen di perusahaan hanya dikarenakan gaji karena merupakan faktor terpenting dari hasil melaksanakan pekerjaan. Jadi, jika ingin karyawan tetap bertahan di perusahaan, maka motivasi kerja yang mendorong ialah gaji yang tercukupi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Mutiara, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa perusahaan kurang memberikan jaminan kesehatan yang lebih kepada para pekerjanya.<sup>98</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer kurang tepat. Apabila motivasi kerja diterapkan dengan baik, maka karyawan akan berkeyakinan untuk terus bertahan dan tetap berada di organisasi atau perusahaan. Namun, dalam penelitian ini rata-rata karyawan bertahan dalam jangka waktu yang lama dikarenakan faktor pemberian gaji. Kemudian, kualitas

---

<sup>97</sup> Fatah Syukur NC, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra), 136

<sup>98</sup> 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.

pemimpin menjadi faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Pemimpin yang tidak berkualitas akan memberi rasa tertekan bagi karyawan yang mengakibatkan komitmen organisasi menurun dan karyawan tidak bisa bertahan dengan jangka waktu yang lama di perusahaan tersebut.

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Dalam pengujian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi terdapat pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Safelock Medical. Dengan hasil pengujian, nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,935 > 2,001$ ), dengan demikian  $t_{hitung}$  pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan jelas dan sesuai maka komitmen organisasi karyawan yang bekerja semakin tinggi juga.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan, yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>99</sup> Kompensasi merupakan hak bagi setiap karyawan yang harus perusahaan berikan. Pemberian kompensasi juga harus sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan menggambarkan seberapa besar perusahaan Safelock Medical dalam mempertahankan karyawannya. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkat komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut yang mengakibatkan karyawan akan berkeyakinan yang kuat dan menerima semua nilai dan tujuan organisasi untuk terus bertahan dan tetap berada di organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputri dan Pratama, yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.<sup>100</sup> Berdasarkan penelitian tersebut, memperkuat hasil

<sup>99</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, 207.

<sup>100</sup> Tika Ragil Saputri dan Marynta Putri Pratama, "Pengaruh Self-Efficacy, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen



penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer benar adanya. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan jelas dan sesuai, maka karyawan akan berkeyakinan untuk terus bertahan dan tetap berada di organisasi atau perusahaan, begitu juga sebaliknya. Apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai, maka akan menurunkan komitmen organisasi karena ketidaksesuaian pemberian kompensasi di perusahaan tersebut.

#### **4. Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi**

Variabel etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi secara simlutan berpengaruh positif terhadap 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 tujuan perusahaan. Etos kerja Islam dapat mempengaruhi komitmen organisasi karena dalam etos kerja Islam terdapat nilai-nilai etika yang akan menjadi dasar perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Peran seorang pemimpin dalam memberikan dorongan kepada karyawan juga penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin tidak mempengaruhi komitmen organisasi, walaupun seharusnya terdapat pengaruh. Pemimpin disini sebagai pengendali karyawan, perlu memahami apa yang membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga akan terus berada di organisasi. Seperti dalam pemberian kompensasi yang jelas dan sesuai, tentunya karyawan akan terus bertahan atau berada di perusahaan.