

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki pada masa digitalization ataupun digital ekonomi, kemajuan bumi bidang usaha yang ditandai dengan terdapatnya kompetisi yang terus menjadi kencang dan area yang kilat berganti serta terus menjadi susah buat diperkirakan, menghasilkan tiap industri bagus swasta ataupun penguasa buat menunjukkan pembaruan dibidang pangkal energi orang.¹

Setiap jalurnya organisasi tentu ada banyak orang yang beraktifitas buat menggapai sasaran yang sudah diresmikan. Banyak orang itu merupakan pegawai yang terdapat di dalamnya yang mempunyai andil yang berarti pada perkembangan industri. Dengan tutur lain, betapapun besarnya badan serta kuatnya modal anggaran yang dipunyai, tidak hendak terdapat “angka berkembang” bila tidak dipakai oleh orang buat menciptakan benda ataupun pelayanan yang diperlukan oleh pelanggan. Tegasnya betapapun besarnya modal yang ditanamkan senantiasa ialah “barang tidak berharga” bila tidak diatur serta diolah dengan cara professional. Untuk sesuatu badan, manajemen pangkal energi orang menyangkut totalitas hal orang dalam badan buat turut berfungsi aktif dalam pendapatan sasaran yang sudah diresmikan.²

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek esensial dalam sesuatu badan, apapun wujud serta sasarannya, badan terbuat bersumber pada bermacam visi, sasaran, serta sasaran buat kebutuhan orang serta dalam penerapan misinya diatur serta diurus oleh orang. Jadi orang ialah aspek penting dalam seluruh aktivitas institusi atau badan.³ Oleh sebab itu, pangkal energi orang ialah peninggalan yang wajib dinaikkan

¹ Wahyunita Sitinjak, *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*, (Bandung “ CV Media Sains Indonesia, 2021), hal 2

² Ni Kadek Suryani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*, (Bandung : Nilacakra, 2019), hal 2

³Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV.Budi Utama, 2018), hal 1

dengan cara efisien serta efisien alhasil hendak terkabul kemampuan yang maksimal, buat menggapai tujuan badan dalam perihal ini industri wajib sanggup menghasilkan suasana serta situasi yang mendesak serta membolehkan pegawai buat meningkatkan keahlian serta keahlian dengan cara maksimal, khususnya dalam perihal kemampuan. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, kemungkinan tujuan tidak akan tercapai.

Kinerja pegawai merupakan keahlian menggapai ketentuan profesi, dimana sesuatu sasaran kegiatan bisa dituntaskan pada durasi yang pas ataupun tidak melewati batasan durasi yang diadakan alhasil sasarannya hendak cocok dengan akhlak ataupun etika industri. Dengan begitu, kemampuan pegawai bisa membagikan partisipasi untuk industri.⁴

Kemampuan ataupun hasil kegiatan dalam Islam merupakan keberhasilan seorang di dalam melakukan profesi. Sepanjang mana kesuksesan ataupun badan dalam menuntaskan profesinya diucap “tingkat of performance”. Umumnya orang yang tingkat of performance besar diucap orang yang produktif, serta kebalikannya orang yang jenjangnya tidak menggapai standart dibidang selaku tidak produktif ataupun ber performance kecil.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS: Al-Ahqaf : 19)*

Dari ayat itu sebenarnya Allah tentu hendak menjawab tiap kebaikan aksi orang bersumber pada apa yang sudah mereka lakukan. Maksudnya bila seorang melakukan profesi dengan bagus dan membuktikan kemampuan yang bagus pula

⁴ Wahyunita Sitinjak, *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*, (Bandung “ CV Media Sains Indonesia, 2021), hal 4

untuk lembaganya hingga beliau hendak memperoleh hasil yang bagus pula dari pekerjaannya serta hendak membagikan profit untuk lembaganya.⁵

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan diberinya kompensasi yang seimbang dengan apa yang dikerjakan oleh karyawannya. Buat menciptakan seluruh itu industri wajib mencermati bermacam aspek dalam yang menghasilkan kebahagiaan kepada kemampuan pegawai. Dengan mencermati sebab-sebab itu hingga pegawai hendak jadi aman, suka dalam bertugas, yang pada kesimpulannya hendak berbanding balik buat profitabel kedua bagian. Oleh karena itu karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, begitupun sebaliknya industri hendak menggapai sasaran yang hendak terakbul dari kemampuan pegawainya.

Ganti rugi ialah suatu yang diperoleh pegawai selaku pengganti partisipasi pelayanan mereka pada industri. Memberi ganti rugi ialah salah satu implementasi guna MSDM yang berkaitan dengan seluruh tipe pemberian apresiasi perseorangan selaku alterasi dalam melaksanakan kewajiban kelembagaan. Bila diatur dengan bagus, ganti rugi hendak menolong industri buat menggapai tujuan serta mendapatkan, menjaga, serta melindungi pegawai dengan bagus. kebalikannya, tanpa ganti rugi yang lumayan, pegawai yang terdapat amat bisa jadi buat keluar industri serta buat melaksanakan pemosisian kembali bukanlah gampang. Dampak dari ketidak puasan dalam pembayaran yang dirasa kurang hendak kurangi kemampuan.⁶

Selain kompensasi, religiusitas juga sangat penting untuk dimiliki karyawan,. Kerohanian merupakan sesuatu keutuhan faktor yang menyeluruh yang menghasilkan seorang diucap selaku orang yang berkeyakinan (having religious), religiusitas mencakup wawasan agama, pengalaman agama, sikap agama, serta tindakan sosial keagamaan. ⁷ karena itu,

⁵ Arman Paramansyah, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Islam*, (Bekasi : Pustaka Al-Muqsih, 2021), hal 101-102.

⁶ Meithiana Indrasari, *Evaluasi Kinerja Pegawai Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karir*, (Surabaya: Unitomo Press, 2018), hal 2

⁷ Akhmad Basuni, dkk, *Psikopedagogik Islam Dimensi Baru Teori Pendidikan*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2021), Hal 162

religiusitas amat berarti buat dipunyai para pegawai. Sebab bila pegawai mempunyai tingkatan religiusitas terus menjadi besar, hingga dorongan pegawai buat berprestasi ataupun kemampuan yang bagus pula hendak terus menjadi besar. Dalam Islam, seseorang mukmin diharuskan buat melakukan ibadah serta kebaikan bagus sepanjang hidupnya dan mempraktikkan syariat Islam disetiap aktivitas kapanpun serta disemua tempat, hingga seseorang mukmin yang memiliki ketaatan serta tingkatan religiusitas yang besar tanpa diketahui, tingkah lakunya, sikap, serta kesehariannya hendak terus menjadi bagus. perihal ini jadi alibi kalau kerohaniannya mempunyai akibat yang bagus kepada kemampuan pegawai.⁸

Religiusitas sering kali memberikan dorongan kepada seorang kaum professional untuk kerja lebih baik, memaksimalkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karena saat ini mereka menjadikan religiusitas sebagai konsep hidup yang diamalkan, yang mereka kejar bukan hanya tingginya karier serta berlimpahnya materi. Tapi ada pertanggung jawaban jangka panjang yang sangat mengganggu nuraninya jika tidak diamalkan, oleh karenanya, religiusitas sangat penting dalam menumbuhkan etika kegiatan yang bagus yang bertanggung jawab dengan cara mendatar pada sesama orang serta secara vertical kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dengan demikian, religiusitas akan menciptakan sumberdaya manusia yang jujur dan berdedikasi baik.⁹

Penelitian yang dilakukan Mesty Melati Putri, menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Sedangkan penelitian yang dilakukan Mochamad Risqon, dkk menyimpulkan bahwa

⁸ Imam Hariyadi, dkk, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Swalayan Suryamart Tahun 2019), *Islamic Economics Journal*, Vol, 6, No, 2, 2020, hal 162.

⁹ Ahmad Rifa'i Rif'an, *Generasi Menulis*, (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2020), hal 157.

¹⁰ Mesty Melati Putri, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Evaluasi Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Manado Town Square, *Jurnal Productivity*, Vol.2 No 6, 2021, hal 487.

kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Imam Hariyadi, menyimpulkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹² Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Haris Maulana, menyimpulkan bahwa variabel religiusitas tidak memberikan pengaruh yang signifikan.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Gede Indra, menyimpulkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Sedangkan pada penelitian Febrio,dkk menyimpulkan bahwa variabel keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Maka Penelitian ini dilakukan untuk melakukan pengujian lebih lanjut dari penemuan-penemuan terdahulu tentang kompensasi, religiusitas dan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi peneliti dengan karyawan Toserba Berkah yang sudah resign terdapat beberapa permasalahan yaitu gaji dibawah UMR, kerja tidak dibuat sistem Shif, dan di Rolling tidak sesuai bagian masing-masing. Tetapi di Toserba Berkah memiliki ketentuan yang tidak banyak dimiliki perusahaan lain yaitu Karyawan Toserba Berkah setiap pagi atau sebelum buka toko membaca surah Ar-ratib, dan tutup toko baca Asma'ul Husna. Pada setiap malam jum'at rutinan yasinan dan hataman Al-Qur'an 2

¹¹ Mochammad Risqon, Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Sumber Daya*, Vol 13, No1, hal 41.

¹² Imam Hariyadi, dkk, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019), *Islamic economis journal*, Vol 6, No 2, 2020, hal 171.

¹³ Haris Maulana, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan, *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, Vol 3, No 3, 2020, hal 96.

¹⁴ I Wayan Gede Indra Parta, *Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk Gianyar*, hal 72.

¹⁵ Febrio,dkk, Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa, *Jurnal Emba*, Vol 7, No 1, 2019, hal 289

minggu sekali, selama 2 minggu 1 orang diwajibkan membaca Al-Quran 1 juz.

Selain kompensasi dan religiusitas, keterampilan karyawan juga sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan / organisasi. Keterampilan kerja menurut Hasibuan dalam Istikomah dkk, merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya.

Dalam setiap perusahaan memiliki manajemen organisasi yang berbeda-beda. Perusahaan yang memiliki Kinerja yang baik akan selalu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Religiusitas, dan keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Berkah Dalam Prespektif Islam”**

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada penjelasan pada latar belakang kasus yang terdapat, hingga kesimpulan permasalahan pada penelitian yakni:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah ?
2. Bagaimanakah pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah ?
3. Bagaimanakah pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah
2. Untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah
3. Untuk menguji pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar hasil riset ini bisa membagikan khasiat bagus dengan cara akademis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis:

Hasil riset ini diinginkan bisa memberi manfaat, menambah wawasan serta pengetahuan mengenai kompensasi, religiusitas, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan mengenai pengaruh kompensasi, religiusitas dan keterampilan terhadap kinerja karyawan Toserba Berkah.

E. Sistematika Penulisan

Penataan penyusunan ide skripsi ataupun riset ini ditujukam buat memperoleh ilustrasi dan garis besar dari tiap-tiap bagian ataupun yang silih berkaitan, alhasil esoknya hendak didapat riset yang silih analitis. Selanjutnya merupakan penataan penyusunan ide skripsi yang hendak periset susun, yakni:

1. Komponen Awal

Dalam bagian ini terdiri dari laman judul, pengesahan badan pengetes tes munaqosyah, statment keaslian skripsi, abstrak, motto, laman persembahan, tutur pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

2. Komponen Isi

Bagian isi ini tersusun dari sebagian bab ialah:

BAB I : Pendahuluan

Mangulas mengenai latar belakang permasalahan, kesimpulan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta penataan penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini bermuatan kajian mengenai ganti rugi, religiusitas, serta keahlian kepada kemampuan pegawai, hasil penelitian sebelumnya, kerangka berfikir serta anggapan riset.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bagian ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini menarangkan mengenai cerminan biasa subjek riset, cerita informasi, hasil riset, hasil percobaan anggapan klasik, hasil analisa informasi serta ulasan.

BAB V : Penutup

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan, dan saran dari hasil penelitian.

3. Komponen Akhir

Pada bagian ini tersusun dari catatan pustaka, lampiran-lampiran selaku pendukung skripsi, serta catatan riwayat hidup pengarang.