



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

**PENGARUH KOMPENSASI DAN ETIKA KERJA ISLAMI
TERHADAP LOYALITAS KERJA
(Survey pada Karyawan Toserba Fajar Jalaksana-Kabupaten Kuningan)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Syariah (S.Sy)
pada Fakultas Syariah Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam



OLEH :

BAMBANG SETIAWAN

NIM : 59320209

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
2013 M/1434 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

Bambang Setiawan (59320209) : Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja Islami terhadap Loyalitas Kerja (Survey pada Karyawan Toserba Fajar Jalaksana – Kabupaten Kuningan)

Mewujudkan loyalitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah suatu tugas manager yang tidak mudah dilakukan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja, diantaranya adalah kompensasi dan etika kerja dalam lingkungan perusahaan (contoh : etika kerja islami). Oleh karena itu, dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan etika kerja islami terhadap loyalitas kerja dengan survey pada karyawan Toserba Fajar Jalaksana-Kabupaten Kuningan. Di mana Toserba Fajar ini merupakan sebuah pasar swalayan modern yang menerapkan prinsip dan nilai-nilai islam dalam kegiatan perusahaannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 52 responden. Data primer yang dikaji dengan menggunakan hipotesis dengan tahap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterodiksitas, uji autokoleritas, uji regresi, dan teknik analisis yang digunakan adalah *analisis regresi berganda*.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kompensasi dan etika kerja islami secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan $F_{hitung} (31,810) > F_{tabel} (3,187)$ dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, kompensasi dan etika kerja islami secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja, di mana kompensasi didapat $t_{hitung} (2,134) > t_{tabel} (1,677)$ dan untuk etika kerja islami diperoleh $t_{hitung} (6,561) > t_{tabel} (1,677)$. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas kerja adalah etika kerja islami dengan nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan kompensasi, yaitu etika kerja islami 0,547 lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang sebesar 0,116.

Kata Kunci : Kompensasi, Etika Kerja Islami, Loyalitas Kerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRACT

Bambang Setiawan (59320209): Effect of Compensation and Loyalty to the Islamic Work Ethic (Survey on Employee Fajar Department Store Jalaksana – Kuningan Regency)

Embody loyalty to employees is a task manager that is not easy to do. Many things can affect the loyalty of employees such as compensation and work ethic in a corporate environment (eg Islamic work ethics), therefore, this study aimed to analyze the effect of compensation and Islamic work ethic of loyalty to the survey to employee at Fajar department store Jalaksana- Kuningan. Fajar Department Store is a modern supermarket that applies the principles and values of Islamic in its activities.

This study uses a quantitative approach to the type of survey research. The sample used in this study was 52 respondents. Primary data were assessed using the stage hypothesis test validity, reliability testing, test for normality, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autokoleritas testing, regression testing, and analytical techniques used is multiple regression analysis.

Based on the analysis it can be seen that the compensation and work ethic Islamic simultaneously affect the loyalty of working with $F_{count} (31.810) > F_{table} (3,187)$ with a significance level below 0.05. In addition, compensation and work ethic Islamic influence loyalty partially working, where kmpensasi obtained $t_{count} (2,134) > t_{table} (1.677)$ and for the Islamic work ethic obtained $t_{count} (6,561) > t_{table} (1.677)$. The independent variables were the dominant influence on the work is the work ethic of loyalty to the Islamic regression coefficient greater than the compensation, the Islamic work ethic 0.547 greater than the compensation amounted to 0,116.

Keywords: Compensation, Islamic Work Ethics, Work Loyalty



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP LOYALITAS KERJA (Survey Pada Karyawan Toserba Fajar Jalaksana-Kabupaten Kuningan)**, oleh Bambang Setiawan, NIM. 59320209, telah diujikan dalam sidang munaqasyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada hari Rabu, tanggal 19 Juni 2013.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Strata 1 pada Fakultas Syariah Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, 21 Juni 2013

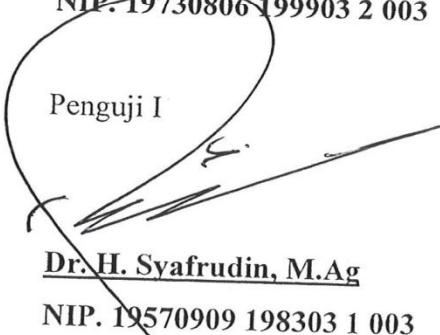
Sidang Munaqasyah

Ketua,
Merangkap Anggota



Sri Rokhlinasari, SE., M.Si
NIP. 19730806 199903 2 003

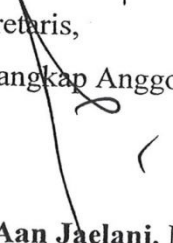
Penguji I



Dr. H. Syafrudin, M.Ag
NIP. 19570909 198303 1 003

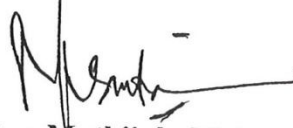
Anggota

Sekretaris,
Merangkap Anggota



Dr. Aan Jaelani, M.Ag
NIP. 19750601 200501 1 008

Penguji II



Anisatun Muthi'ah, M.Ag
NIP. 19761226 200312 2 003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada sang pencipta yang Maha Agung dan Maha segala-galanya, yakni Allah SWT. Yang tiada henti-hentinya memberikan rizki dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja Islami terhadap Loyalitas Kerja (Survey pada Karyawan Toserba Fajar Jalaksana-Kab. Kuningan)”** dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Lantunan shalawat dengan iringan salam semoga tetap selalu tercurahkan kepada sang revolusioner islam dan pembangun peradaban manusia yang beradab, Nabi agung Nabi Muhammad Saw, beserta keluarganya, sahabat, dan umatnya yang senantiasa berada di jalan-Nya, Amiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Maksum, MA, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon
2. Bapak Dr. H. Achmad Kholiq, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon
3. Ibu Sri Rokhlinasari, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) IAIN Syekh Nurjati Cirebon
4. Bapak Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE., M.Si dan Bapak Ridwan Widagdo, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dengan penuh keikhlasan dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Para dosen Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon yang telah mengajarkan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

berbagi ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

6. Pimpinan Fajar Toserba Jalaksana (Bapak H. Yogi Tyandaru, S.Sos), Manager HRD (Bapak Dudung Abdul Rahman), serta semua karyawan dan keluarga besar Fajar Toserba Jalaksana yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan penelitian ini.
7. Bapak (Jaja Sudirja) dan Ibu (Piah Supiah) atas keridhoan, keikhlasan serta do'a yang terpanjatkan kehadiran Allah SWT.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berucap terima kasih yang sebesar-besarnya, serta berdo'a atas segala motivasi dan dukungannya, semoga Allah SWT melipat gandakan pahala kebaikan yang telah terjadi, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak sekali kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, bagi seluruh pembaca skripsi ini, masukan, kritik, dan saran sangat penulis harapkan demi peningkatan kualitas penulisan selanjutnya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya, baik mahasiswa, masyarakat, maupun para pengusaha.

Akhirnya tiada gading yang tak retak, dari penulis jika ada kurang dan lebihnya milik Allah SWT. Dari kesalahan penulisan atau hal-hal yang lain penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

Cirebon, Juni 2013

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
PENGESAHAN.....	iii
PERSETUJUAN	iv
NOTA DINAS	v
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	11
1. Tinjauan Umum Kompensasi	11
a. Pengertian Kompensasi	11
b. Jenis-jenis Kompensasi	12
c. Tujuan Kompensasi.....	15
d. Prinsip dan Asas-asas Kompensasi	18



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	22
f. Proses Penentuan Kompensasi.....	25
2. Tinjauan Umum Etika Kerja Islami.....	27
a. Pengertian Etika	27
b. Macam-macam Teori Etika	28
c. Sistem Etika Islam	32
d. Pengertian Etika Kerja Islami	35
e. Konsep dan Aspek-aspek Etika Kerja Islami	40
3. Tinjauan Umum Loyalitas Kerja	44
a. Pengertian Loyalitas Kerja	44
b. Aspek-aspek Loyalitas Kerja	46
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	48
d. Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja	49
B. Penelitian Relevan (Sebelumnya).....	53
C. Kerangka Berpikir	56
D. Kerangka Konseptual.....	58
E. Hipotesis Penelitian	59

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian.....	60
1. Aspek yang diteliti.....	60
2. Tempat Penelitian.....	60
B. Definisi Operasional Variabel	60
C. Data Penelitian	64
1. Jenis Data	64
2. Sumber Data.....	64
D. Teknik Pengumpulan Data	65
E. Populasi dan Sampel	66
1. Populasi.....	66



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Sampel	66
F. Instrumen Penelitian.....	67
G. Uji Instrumen Penelitian.....	68
1. Uji Validitas	68
2. Uji Reliabilitas	72
H. Teknik Analisis Statistik.....	74
1. Transformasi Data	74
2. Uji Asumsi Klasik	74
a. Uji Normalitas Data.....	75
b. Uji Mutikolinearitas.....	76
c. Uji Heteroskedastisitas.....	77
d. Uji Autokorelasi	77
3. Analisis Regresi Berganda.....	78
a. Koefisien Determinasi/Penentu	78
b. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F).....	79
c. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)	79

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Hasil Penelitian	81
1. Gambaran Umum Tentang Toserba Fajar Jalaksana.....	81
2. Visi dan Misi Fajar Toserba.....	83
3. Struktur Organisasi Fajar Toserba Jalaksana.....	84
4. Karakteristik Responden.....	85
a. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	85
b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin ...	85
c. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	86
d. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan atau Posisi Kerja	87



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

e. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	87
5. Gambaran Distribusi Variabel	88
a. Gambaran Distribusi Variabel X_1 (Kompensasi)	88
b. Gambaran Distribusi Variabel X_2 (Etika Kerja Islami) .	91
c. Gambaran Distribusi Variabel Y (Loyalitas Kerja).....	94
B. Hasil Analisis Data.....	96
1. Uji Analisis Asumsi Klasik.....	96
a. Uji Normalitas Data.....	96
b. Uji Multikolinearitas.....	98
c. Uji Heteroskedastisitas	99
d. Uji Autokorelasi	101
2. Analisis Regresi Linier Berganda	102
a. Uji Koefisien Determinasi	104
b. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F).....	105
c. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)	107
C. Analisis Manajerial	109
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	114
B. Saran	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1	Operasional Variabel	61
Tabel 3.2	Skala Likert	68
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	70
Tabel 3.4	Indeks Koefisien Reliabilitas	73
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X_1 , X_2 , dan Y	73
Tabel 4.1	Karakteristik Usia Responden.....	85
Tabel 4.2	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	85
Tabel 4.3	Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....	86
Tabel 4.4	Karakteristik Jabatan (Posisi Kerja) Responden	87
Tabel 4.5	Karakteristik Masa Kerja Responden	87
Tabel 4.6	Distribusi Variabel Kompensasi.....	88
Tabel 4.7	Distribusi Variabel Etika Kerja Islami	91
Tabel 4.8	Distribusi Variabel Loyalitas Kerja.....	94
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	97
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	99
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi	101
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	102
Tabel 4.13	Model Summary	104
Tabel 4.14	Anova.....	106
Tabel 4.15	Coefficients	108



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Jenis-jenis Kompensasi	13
Gambar 2.2	Hubungan Antarvariabel	57
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual.....	58
Gambar 3.1	Bell-Shaped Curve	75
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Fajar Toserba Jalaksana	84
Gambar 4.2	Histogram Normalitas Data.....	98
Gambar 4.3	Chart Heteroskedastisitas	100



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam roda perekonomian. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari produktivitas kerja sumber daya manusianya. Sampai saat ini belum ada suatu perusahaan ataupun instansi yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan personalia (karyawan). Ada kecenderungan makin besar perusahaan atau instansi maka makin besarlah kebutuhan personalianya. Dan meskipun telah ditemukan mesin-mesin modern yang serba otomatis, tetapi bagi suatu perusahaan atau instansi sampai saat ini masih belum dapat melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan personalia.¹

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Namun bagi seorang manajer personalia mengatur karyawan tidak semudah dalam mengatur mesin, modal, atau gedung karena mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai

¹ Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, hal 10

pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.²

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan perusahaan. Membentuk karyawan dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa tingkat komitmen dan loyalitas karyawan Indonesia relatif masih rendah. Akibatnya, dua dari tiga karyawan Indonesia berencana pindah ke perusahaan lain jika tawaran jabatan, bidang pekerjaan, serta kompensasi lebih tinggi dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja sekarang. (www.kompas.co.id).

Ketika perusahaan menemukan karyawan melakukan aksi pemogokan kerja, kemangkiran, sabotase, absensi yang tinggi dan *turn-over* (perpindahan). Itu menandakan bahwa tidak terdapatnya loyalitas karyawan dalam bekerja. Hal tersebut bisa disebabkan karena masalah intern perusahaan. Dan jika hal ini dibiarkan saja maka akan menghambat terhadap keberlangsungan kegiatan perusahaan. Pembentukan loyalitas kerja memerlukan adanya kesadaran diri individu, baik langsung atau tidak langsung, serta didukung oleh berbagai faktor dalam pembentukan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dan terciptanya pemeliharaan hubungan dengan karyawan, yaitu salah satunya dengan memberikan motivasi, fasilitas kerja yang memadai, dalam arti ruang kerja tidak sempit dan memungkinkan karyawan bergerak bebas dan leluasa, serta budaya

² Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara, hal 10



dan norma organisasi yang berlaku, hal-hal tersebut akan menimbulkan suasana yang bisa membangkitkan semangat kerja. Keadaan tempat kerja yang baik dapat merangsang karyawan untuk bekerja keras dan semakin senang karyawan dalam bekerja sehingga akan berpotensi menumbuhkan karyawan yang loyalitas.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Siswanto juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.³

Mewujudkan dan menumbuhkan loyalitas pada karyawan tidaklah mudah karena banyak hal yang mempengaruhi terwujudnya loyalitas tersebut. Apabila seorang manajer personalia tidak pandai mengatur manajemen sumber daya manusia maka hal yang mungkin terjadi adalah banyaknya karyawan yang melakukan absen, sering mangkir kerja, dan bahkan jika ada tawaran kerja ditempat lain dengan fasilitas yang lebih memadai maka tanpa pikir panjang karyawan tersebut akan meninggalkan pekerjaannya.

³ Sari, Iqlima Dewi dan Endang Widyastuti. Jurnal : *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)*.



Untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan maka penting adanya loyalitas pekerja. Kompensasi adalah salah satu faktor yang berpotensi dapat meningkatkan kegairahan kerja yang dapat berpengaruh pada terciptanya loyalitas karyawan. Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.⁴

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁵ Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif dan ada kompensasi finansial yang tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.⁶

Masalah kompensasi bukan hanya penting untuk mendorong seseorang menjadi karyawan saja, tetapi kompensasi ini penting juga untuk memberikan pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang

⁴ Nitisemito, Alex S, *Op Cit* hal 149

⁵ Hasibuan, Malayu, *Op cit* hal 118

⁶ Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, hal 76



paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Agar dapat mencapai sasarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajaran, dan kesetaraan, perlu selalu diperhatikan bahwa sistem imbalan atau kompensasi itu harus merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan. (1) sistem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi; (2) sistem imbalan harus merupakan daya tarik kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi; (3) sistem imbalan harus mengandung prinsip keadilan; (4) sistem kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai; (5) kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan; (6) terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna.⁷

Perusahaan atau organisasi juga perlu memperhatikan nilai-nilai atau norma agama yang berlaku, karena perusahaan yang memiliki budaya kerja atau etika kerja dengan menerapkan prinsip-prinsip agama akan menentramkan jiwa spiritual karyawannya, sehingga dapat berpotensi karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Etika kerja islami adalah merupakan salah satu konsep budaya organisasi atau etos kerja yang bisa diterapkan oleh suatu perusahaan, terutama perusahaan-perusahaan yang berkonsep islami, terlebih penduduk Indonesia mayoritas beragama islam.

⁷ Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hal 254-257



Etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari kaidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami. Sedangkan karakteristik-karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep (1) Kerja merupakan penjabaran aqidah (2) Kerja dilandasi ilmu (3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya.⁸

Menurut Triyuwono (2000), bahwa tujuan organisasi menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi hidup sejati manusia. Tujuan itu, pada hakekatnya bersifat transedental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi pada kehidupan sesudah dunia ini (*akherat*). Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif adalah di jalan yang benar.

Diungkapkan juga oleh Triyuwono bahwa etika itu terekspresikan dalam bentuk *syari'ah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Hadist*, *Ijma* dan *Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, etika *syari'ah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan

⁸ Djakfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis - Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus hal 99



mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Setiap tindakan individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut, setelah berinteraksi dengan pengalaman-pengalaman pribadi dan sistem nilai individu, akan menentukan harapan-harapan atau tujuan-tujuan dalam setiap perilakunya, sebelum akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan dilakukan.⁹

Setiap perusahaan mendambakan adanya selalu peningkatan produktivitas yang tinggi. Tingkat produktivitas akan tinggi jika loyalitas karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya tingkat produktivitas perusahaan akan rendah jika loyalitas karyawan sebagai pelaksana pekerja rendah.

Toserba Fajar Jalaksana-Kuningan merupakan sebuah toko serba ada dengan konsep pasar swalayan. Toserba fajar juga tidak memungkiri bahwa sumber daya manusia memberikan sumbangsih yang besar terhadap kemajuan perusahaannya, toserba yang menerapkan konsep dan etika kerja yang islami dalam kegiatan usahanya ini juga mencoba untuk selalu berusaha menanamkan dan memotivasi karyawannya agar memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Permasalahan yang penulis temukan di toserba Fajar Jalaksana adalah kurangnya loyalitas para karyawannya, dari tahun ke tahunnya terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri, kurangnya kinerja dan semangat kerja, serta terdapat beberapa karyawan yang sering membolos kerja.

⁹ Novianti, Lenny dan Hendra Gunawan. 2010. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan: Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*. Bandung: Universitas Islam Bandung

Terwujudnya loyalitas karyawan sebenarnya tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan sebagai pendorong peningkatan loyalitas karyawan yaitu seperti yang dijelaskan di atas dapat dengan memberikan kompensasi yang memadai serta menerapkan aturan kerja, norma-norma, dan etika kerja islami yang memberikan toleransi dan keseimbangan antara bekerja dan beribadah.

Dari latar belakang di atas bahwa pemberian kompensasi dan etika kerja islami diperkirakan dapat memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, mendorong penulis untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja Islami terhadap Loyalitas Kerja” (Survey pada Karyawan Toserba Fajar Jalaksana-Kab. Kuningan).**

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan pertanyaan dalam proposal ini sebagai berikut :

- a) Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Toserba Fajar Jalaksana?
- b) Apakah etika kerja Islami mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Toserba Fajar Jalaksana?



c) Apakah kompensasi dan etika kerja islami secara simultan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan Toserba Fajar Jalaksana?

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan paparan uraian pada sub bab sebelumnya, maka peneliti memfokuskan masalah yang akan diteliti pada pemberian kompensasi, etika kerja islami, dan dampaknya terhadap loyalitas kerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan Toserba Fajar Jalaksana
- 2) Untuk mengetahui pengaruh etika kerja islami terhadap loyalitas kerja karyawan Toserba Fajar Jalaksana
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan etika kerja islami secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja karyawan Toserba Fajar Jalaksana

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi kalangan akademisi
 - a. Manfaat bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya peranan kompensasi dan etika kerja islami dalam peningkatan loyalitas karyawan di masa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khazanah pustaka di bidang peranan



kompensasi dan etika kerja islami karyawan berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

b. Peneliti lebih lanjut

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang loyalitas karyawan dengan variabel yang lain.

2. Manfaat bagi praktisi

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan masukan yang berguna bagi instansi terkait penerapan sistem kompensasi dan etika kerja islami dalam peningkatan loyalitas karyawan.

b. Perkembangan ilmu pengetahuan

Dapat memberikan informasi dan wawasan serta menambah kepustakaan di Fakultas Syariah Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Beekum, Rafik Issa. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bertens K. 2000. *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta : Kanisius
- Djakfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis - Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus
- Frendy. 2012. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi Persepsi pada Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Divisi Pemasaran)
- Harahap, Sofyan S. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta : Salemba Empat
- Hasan, Ali. 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kamaludin, Undang Ahmad dan Muhammad Alfa. 2010. *Etika Manajemen Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Keraf, A. Sonny. 1998. *Etika Bisnis Tuntutan Dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunitas, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Pranada Media
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. 1991. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Novianti, Lenny dan Hendra Gunawan. 2010. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan: Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis terhadap Komitmen Organisasi*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening. Bandung: Universitas Islam Bandung

Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Priyatno, Duwi. 2011. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi

Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers

Salam, Abdus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: STAIN Press

Salmiyah, Abi Ummu. 2008. *Etika Kerja dalam Islam*. diunduh dari : <http://spesialistorch.com> pada tanggal 12 Januari 2013

Sasmitaningrum, Ratna. 2008. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dengan Loyalitas Kerja Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press

Wiebisono, Suwarrno. 2009. *Analisis Loyalitas Karyawan Melalui Program Pemeliharaan Karyawan PT X Tbk (Unit Bisnis Bogor)*. Bogor: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor