

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Agama ialah aturan atau norma-norma tata cara manusia beribadah kepada tuhan. Selain mengatur tata cara beribadah kepada tuhan, juga mengatur tata cara beribadah sesama makhluk hidup lain. Di Agama Islam memiliki konsep keadilan yang dilihat dari segi kesesuaian dan tidaknya dengan nilai ajaran islam.¹ Tingkat ketaatan manusia terhadap agama berbeda karena dilihat dari keyakinan dan pengetahuannya. Dikatakan religius apabila pengetahuan dan pengalaman manusia tersebut sudah mendalam dengan cara menjauhi apa yang dilarang oleh tuhan dan menjalankan perintah yang diperintahkan.²

Karena itu kereligiusan bisa berpengaruh baik terhadap sikap dan perbuatan manusia, dan nilai yang terpenting dalam setiap pribadi. Semakin baik sikap religiusitas seseorang, maka seseorang tersebut etos kerjanya baik juga. Agama Islam juga sangat menekankan kepada umatnya agar bekerja sebagaimana firman allah SWT QS. Az Zumar ayat 39 sebagai berikut:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتِبِكُمْ اِنِّىْ اَعْمَلُ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ (39)

“Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui.”

¹ Ahmad Mukri Aji, Syarifah Gustiawati Mukhri, *Strategi Moneter Berbasis Ekonomi Syariah (Upaya Islami Mengatasi Inflasi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020)

² Endah Dwi Atmajati, “Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Yogyakarta”.

Jadi ayat diatas sebagai bentuk perintah dan memotivasi kita untuk bekerja, tidak hanya mendapatkan upah atau gaji tetapi juga bagian dari ibadah karena tujuan utama dari bekerja adalah semata-mata mengharap ridho Allah SWT.

Pegawai merupakan bagian dari sumber daya manusia dan aset yang berharga bagi perusahaan atau organisasi, dengan begitu sebuah perusahaan harus mengelola SDM tersebut dengan sebaik mungkin. Salah satu potensi SDM adalah dapat memberikan pengaruh pada sistem operasional perusahaan dengan begitu tercapailah tujuan organisasi. Dengan adanya perenanan SDM yang sangat baik maka setiap individu menjadi lebih produktif lagi. Untuk terwujudnya hal tersebut individu perlu menyesuaikan kebiasaan-kebiasaan organisasi. Pemberian kompensasi bisa menjadikan seseorang dalam menerapkan etos kerja, memotivasi diri dalam meraih prestasi kerja.³

Kompensasi sendiri yakni imbalan atas jasa yang pemberiannya dari suatu perusahaan untuk karyawannya karena sudah menyalurkan tenaga dan pikiran untuk perkembangan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.⁴ Biasanya pemberian kompensasi itu sendiri bisa dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun bonus yang dikasikan untuk karyawan,⁵ sehingga bisa memperkuat

³ Ibid.

⁴ Agung Surya Dwianto, Dkk, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA", (JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), Vol. 2, No. 2 , 2019)

⁵ Ade Ratna Ningsih, "Pengaruh Tingkat Religiusitas Dan Kompensasi Finansial, Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Salon Muslimah House of Aisyah Bogor" Volume 1 Nomor 1 (August 2018).

kerja sama dalam pencapaian kerja bagi seseorang dan perusahaan di era globalisasi sekarang.

Apabila pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja, dan peraturan yang ada dalam suatu perusahaan maka pekerja akan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak baik maka akan menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan. Dari situlah peranan BMT Mandiri Sejahtera menjadi faktor perubahan tidak, karena BMT sendiri dalam pendiriannya mayoritas sudah berbasis Syariah.

BMT Mandiri Sejahtera memiliki karyawan dengan etos kerja yang bekerja sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk dalam hal religiusitas. Seperti melaksanakan sholat tepat waktu secara berjamaah. Selain itu, BMT Mandiri Sejahtera juga memberikan kompensasi kepada karyawannya dalam bentuk finansial dan non finansial. Seperti jaminan sosial, bonus, dan tunjangan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan juga akan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Didalam riteratur penelitian sebelumnya, ditemukan membahas tentang religiusitas dan kompensasi dengan judul Pengaruh Religiusitas dan

Kompensasi Finansial terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syaria'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang ditulis oleh Endah Dwi Atmajati dengan nilai uji koefisien determinasi memiliki hasil 0,476. Sehingga variabel etos kerja terpengaruh dengan religiusitas dan kompensasi finansial sebesar 47,6%. Dalam penelitian lain skripsi berjudul Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Instrinsik terhadap Etos Kerja Karyawan BRI Syariah KC Madiun dengan hasil F_{hitung} sebesar 42,166 > F_{tabel} sebesar 3,28 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel religiusitas dan kompensasi terhadap etos kerja karyawan BMT.

Dari pemaparan diatas maka penulis ingin meneliti lebih jauh tentang **“Analisis Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi terhadap Etos Kerja Karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur”**

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka bisa ditarik rumusan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh religiusitas dan kompensasi terhadap etos kerja karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap etos kerja karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap etos kerja karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai yaitu:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh religiusitas dan kompensasi terhadap etos kerja karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh religiusitas terhadap etos kerja karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap etos kerja karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Secara pribadi, penelitian dapat memberikan pengetahuan yang bersifat teoritis, sehingga peneliti dapat memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung dan mengetahui pengaruh religiusitas dan kompensasi terhadap etos kerja karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.

b. Bagi Pembaca

Secara luas dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan informasi dalam penambahan referensi bagi peneliti berikutnya maupun yang dalam melakukan penelitian.

c. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berbentuk referensi ilmiah yang terpercaya serta dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu bisa dijadikan tambahan informasi dalam bidang ekonomi Islam.

D. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab I berisi pembahasan yang mendasar saat melakukan penelitian diantaranya; latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Bab II mengenai kajian teori yang sesuai pembahasan dipenelitian ini yang bertujuan untuk landasan dalam membahas tentang permasalahan yang diteliti supaya bisa memudahkan bagi pembaca. Di bab ini peneliti menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan religiusitas dan kompensasi terhadap etos kerja karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.

BAB III : Metode Penelitian

Bab III berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Seperti jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab IV berisi uraian hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dimana didalam membahas tentang pengaruh religiusitas dan kompensasi terhadap etos kerja karyawan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.

BAB V : Penutup

Bab V berisi penutup didalamnya berupa kesimpulan dan pembahasan yang sudah ditulis oleh peneliti, serta saran saran yang bertujuan untuk kemajuan untuk peneliti berikutnya.