

# **BAB I PENDAHULLUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia adalah tokoh utama dalam kehidupan saat ini, mempunyai akal dan pikiran yang bisa digunakan untuk melakukan apapun di dunia ini, manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri dan saling berkaitan dengan manusia lainnya. Pada berbagai sektor kehidupan khususnya dalam berorganisasi, peran manusia selalu menjadi yang utama pada setiap kegiatan yang berjalan.

Era globalisasi seperti saat ini persaingan perusahaan menjadi semakin berat, karena itulah diperlukan sumber daya manusia yang potensial dan mempunyai kualitas untuk bersaing dan melakukan pekerjaannya dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Peran utama sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam dunia kerja maupun di sektor lainnya. Aktivitas manajemen dan kegiatan perusahaan harus berjalan dengan baik, karena itulah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas baik dari segi wawasan maupun keterampilan agar bisa menjalankan aktivitas tersebut. Organisasi adalah sebuah wadah untuk berkeja dan berkembang, maka sesuai artinya organisasi harus bisa meningkatkan kemampuan dari sumber daya manusianya, karena hal itu merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan untuk tetap terus bertahan dan bersaing untuk menjadi yang terbaik.

Oleh karena itu agar kinerja karyawan dapat meningkat itu merupakan suatu tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan, pasalnya kinerja sumber daya manusia merupakan kunci untuk perusahaan agar tujuan dapat tercapai dan kelangsungan hidup perusahaan dapat terjaga. Kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja maksimal maka semakin produktif juga perusahaannya, sehingga bisa tetap bersaing dan bahkan bisa lebih unggul dari pesaingnya.

Karyawan dituntut untuk selalu bersikap professional dan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sehingga bisa bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan, dan berhasil melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan pada akhirnya segala aktivitas perusahaan dapat berjalan maksimal itu tergantung dengan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih dari perusahaan dengan segala kebutuhannya. *Is Important to motivate employees to achieve maximum performance. Including performance pay in compensation system is one of the instruments used to provide workers with incentives to maximum their productivity* (Bun & Huberts, 2018, hal. 1). Peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kepuasan bagi perusahaan serta menimbulkan kepuasan bagi diri sendiri dalam hal kinerja.

Kepuasan dalam kerja adalah hal yang diperlukan bagi seorang karyawan, tingkat kepuasan berubah-ubah seiring dengan segi kepuasan dalam dunia kerja.

Banyak karyawan puas dengan kinerjanya maupun lingkungan kerjanya. Namun demikian karyawan cenderung tidak puas dengan gaji yang diterima maupun kompensasi yang di dapatkan selama bekerja untuk perusahaan, segi kepuasan kerja mencakup tentang (kerjaan itu sendiri, gaji yang didapat, rekan kerja yang baik, promosi jabatan, pengawasan, bonus yang diterima, dan tunjangan yang didapat selama bekerja), menikmati proses dari kerja itu sendiri adalah dasar untuk merasakan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Masalah yang biasanya sering muncul dalam diri karyawan adalah para karyawan merasa bahwa imbalan yang berupa gaji maupun kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Salah satu faktor yang penting bagi karyawan adalah sistem pemberian kompensasi, mereka perlu yang namanya transparansi dan kejelasan, sehingga mereka akan mempunyai rasa percaya terhadap sistem pemberian kompensasi yang berlaku. Kompensasi

adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Musafir, 2013, hal. 51).

Berdasarkan penjelasan di atas sudah seharusnya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya melalui pengakuan kerja, pengakuan ini dapat diberikan dalam bentuk pemberian kompensasi, dengan adanya sistem kompensasi diharapkan akan menimbulkan rasa puas terhadap terhadap karyawan. Adanya sistem kompensasi ini juga menjadi jaminan dan bentuk perhatian dari perusahaan terhadap para karyawan. Hal yang sebenarnya terjadi sistem kompensasi yang diterapkan juga menjadi daya tarik sendiri dan menjadi alasan utama seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan yang menerapkannya.

Penerapan sistem kompensasi yang tepat akan menciptakan sinergisitas yang baik antara perusahaan dengan karyawannya serta dapat memberikan dorongan bagi para karyawan untuk berkeja dari waktu ke waktu sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaannya. Sebaliknya sistem kompensasi yang tidak tepat dan tidak berjalan baik akan menimbulkan rasa ketidakpercayaan dari karyawan dan menyebabkan kerja sama yang tidak baik dengan perusahaan dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, dengan kata lain komitmen karyawan akan rendah terhadap perusahaan.

Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan dengan rendahnya komitmen dari karyawan, maka kinerja karyawan maupun produktivitas perusahaan juga akan menurun sehingga menyebabkan perusahaan kehilangan daya saing nya. Para karyawan tidak mencurahkan perasaan, tenaga dan pikirannya lagi untuk perusahaan dengan semakin banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu bentuk sistem kompensasi menjadi suatu hal yang penting dan mendesak dalam mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan, dengan demikian itu akan menimbulkan komitmen terhadap perusahaan. Bentuk kompensasi yang umum dilakukan perusahaan adalah gaji dan bonus.

Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lainnya dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Biasanya kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji (Marannu, Lau, & Suyatin, 2016, hal. 4) . Bonus adalah pembayaran yang diberikan karena memenuhi sasaran atau target dalam kinerja yang mana ini adalah pembayaran tambahan diluar gaji pokok. Setiap perusahaan mempunyai tantangan, yaitu secara berkesinambungan dalam menetapkan target perusahaan seperti target produksi, operasional, dan target penjualan yang mana seharusnya target tersebut berkembang setiap tahunnya.

Setiap perusahaan selalu ingin mempertahankan karyawan terbaiknya yang memiliki etos kerja yang tinggi. *The Company expects the employee who has a good work ethic and highly contributed to the company, but more than that, the company wants the employees who dedicate themselves to company with integrity and loyalty* (Manurung, 2017, hal. 85).

Perusahaan menyadari bahwa pemberian gaji dan tunjangan kepada karyawan itu sudah standar dan tidak lagi bisa memberi kepuasan terhadap karyawan yang semakin waktu kebutuhannya semakin bertambah. Oleh karena itu bonus dianggap sebagai solusi untuk memberikan rangsangan motivasi kepada karyawan agar lebih giat dalam bekerja dan mencapai target-target perusahaan. Namun di sisi lain pandangan kepuasan karyawan terhadap kompensasi sulit untuk ditaksirkan karena beberapa faktor. Faktor tersebut adalah pandangan karyawan mengenai keadilan sistem kompensasi yang diterimanya, kondisi yang berada di luar ruang lingkup perusahaan seperti inflasi, daya beli atau penawaran kompensasi yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Untuk menyesuaikan antara karyawan dengan perusahaan perlu diberlakukan sistem kompensasi yang dapat diterima secara menyeluruh.

Islam memandang kompensasi yang diberikan harus memenuhi beberapa prinsip, dalam islam telah banyak disebutkan bahwa prinsip dasar upah adalah hak dari pekerja itu terdapat dalam Al-Qur'an maupun hadits. Banyak terdapat dalam ayat-ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang upah, salah satunya adalah :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya :

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyalahkan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”.(Q.S Al-Kahf:30)

Allah juga berfirman dalam ayat lain :

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya :

“adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim”.(Q.S Ali-Imran : 57)

Hadits Nabi juga ada yang menjelaskan tentang upah, salah satunya adalah,

Dari Abu Sa'id Al-Khudri ra. Bahwasannya Nabi SAW bersabda,

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :  
(مَنْ اسْتَأْجَرَ جِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ). رَوَاهُ أَبُو عَبْدِ الرَّزَّاقِ , وَفِيهِ انْقِطَاعٌ , وَوَصَلَهُ إِلَيْهِ قِيٌّ , مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya :

“Barang siapa mempekerjakan para pekerja maka tentukanlah upahnya.” (HR. Abdurrazzaq dalam hadis ini terdapat inqitha“. Baihaqi me-maushul-kannya dari jalur Abu Hanifah)

Dari ayat Al-Qur'an serta hadiits di atas maka dapat disimpulkan ada empat prinsip dalam hal dunia kerja,yaitu (Ridwan, 2013, hal. 251) :

1. Prinsip kemerdekaan manusia
2. Prinsip kemuliaan derajat
3. Prinsip keadilan
4. Prinsip kelayakan

Semua prinsip penting dan mengandung nilai-nilai yang baik, dari keempat prinsip tersebut yang dipakai sebagai acuan untuk penelitian ini adalah prinsip adil dan layak dikarenakan lebih memungkinkan untuk diteliti. Hal ini sejalan dengan seorang ulama besar yaitu Yusuf Qardhawi, menurut Yusuf Qardhawi bahwa untuk menentukan upah itu harus

memenuhi dua azas yaitu azas adil dan layak. Prinsip dalam ekonomi Islam ini dapat dipergunakan oleh perusahaan sebagai pedoman untuk menjalankan sistem kompensasi bagi karyawannya (Qardhawi, 1997, hal. 406).

Berpegang dan menjadikan prinsip tersebut sebagai pedoman, karyawan dan perusahaan akan memiliki rasa saling pengertian, disatu sisi itu akan menimbulkan rasa kepercayaan karyawan terhadap komitmen perusahaan tentang kesejahteraan mereka. Perusahaan pun juga akan mendapatkan dampak yang positif dengan biaya yang ada dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten, sehingga tercipta lah kepuasan kerja, loyalitas terhadap perusahaan dan sinergisitas yang menguntungkan.

Berdasarkan pemaparan di atas penerapan sistem kompensasi dapat dikatakan berhasil apabila memenuhi beberapa indikasi yaitu, kepuasan, motivasi, komitmen dan kinerja karyawan. Dari beberapa indikasi tersebut motivasi kerja yang kemudian di implementasikan dalam etika kerja sesuai syariah adalah fokus utama dalam skripsi ini.

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Makna dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan di atas adalah motivasi kerja itu berkaitan dengan dengan upaya yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi adalah kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi (Setiawan, 2015, hal. 48).

Allah ber-Firman dalam surah At-Taubah ayat 105 tentang kerja

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

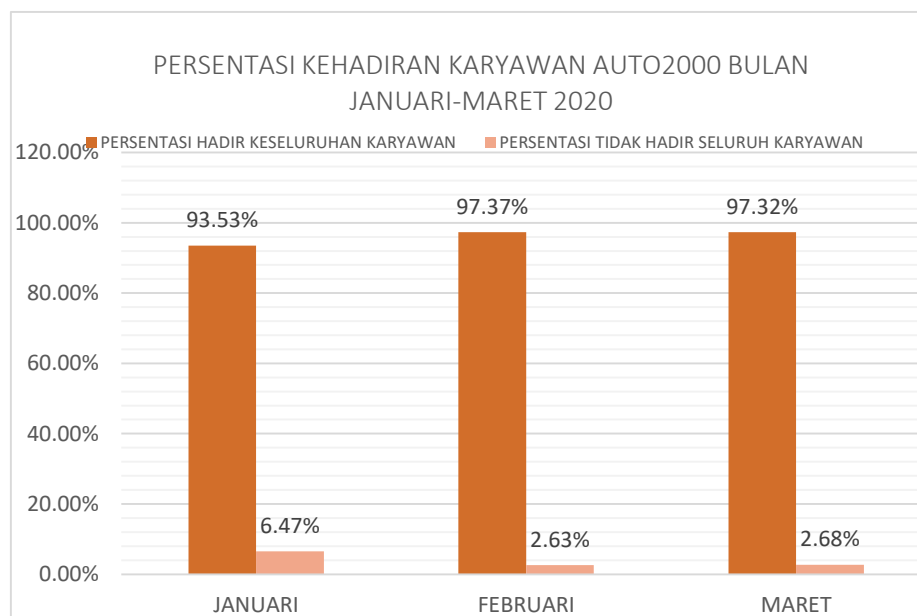
Artinya :

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(Q.S At-Taubah:105)*

Adanya ayat di atas itu bisa menambah motivasi seseorang untuk bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan Allah SWT. Konsep motivasi dalam islam adalah sesuatu yang dikerjakan dapat memberikan kemaslahatan, bagi seorang muslim apabila motivasi kerja hadir dalam dirinya, maka akan menimbulkan etos kerja secara islami.

PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin merupakan main dealer otomotif yang resmi dan menyediakan layanan sales dan after sales kendaraan merk dan salah satu cabang dari PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin yang beralamat di Jl. A.Yani KM.19 Banjarmasin

Gambar 1.1



Berdasarkan pemaparan di atas serta observasi yang dilakukan penulis terhadap PT Astra Internasiona Tbk-TSO Regional part Banjarmasin, para karyawan disana disiplin dan taat dalam peraturan serta memiliki kehadiran yang tinggi dan semangat untuk bekerja itu dapat dilihat dari daftar kehadiran dari bulan januari-maret 2020 menyatakan bahwa lebih dari 90 % para karyawan selalu masuk untuk bekerja dan sisanya para karyawan yang tidak masuk kerja namun dalam sebulan catatan ketidakhadiran mereka tidak lebih dari 10% dalam satu bulan, dan juga sedikit sekali karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja dengan kata lain

mereka taat dan disiplin dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, maka dari itu ini mengundang minat penulis untuk meneliti dan menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh gaji dan bonus secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin?
2. Bagaimanakah pengaruh gaji dan bonus secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin?
3. Bagaimanakah pandangan ekonomi Islam tentang pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan bonus secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pegraruh gaji dan bonus secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin yang ditinjau perspektif ekonomi Islam.



## **D. Kegunaan Penelitian**

### 1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bekal dalam menerpakan ilmu yang telah diperoleh semasa kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya

### 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### 3. Bagi Almameter

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah jumlah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan.

## **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami penelitian ini, maka penulis merasa perlu memberikan batasan istilah dan penegasan judul penelitian sebagai berikut:

### 1. Gaji

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, gaji adalah upah kerja yang dibayar diwaktu yang tetap. Gaji umumnya berlaku untuf tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan Gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (Marannu, Lau, & Suyatin, 2016, hal. 4). Dengan gaji yang sesuai dengan apa yang karyawan, maka itu akan menimbulakn rasa percaya terhadap perusahaan dan meotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal, karena penilaian gaji di lakukan dengan tepat yaitu sesuai posisinya, tidak secara sepihak dan dilakukan dengan adil.

## 2. Bonus

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, Bonus adalah tambahan diluar gaji yang berungsi sebagai hadiah atau perangsang. Bonus atau insentif juga dapat diartikan sebuah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasipara pekerja agar produktivitasnya tinggi. (Marannu, Lau, & Suyatin, 2016, hal. 7). Dengan adanya bonus diharapkan karyawan jadi semakin termotivasi dan bekerja secara maksimal untuk kepentingan perusahaan.

## 3. Motivasi Kerja Islam

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar ataupun tidk sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Arti kerja menurut KBBI Online, kegiatan melakukan sesuatu, yang dilakukan atau diperbuat. Motivasi kerja Islam dapat diartikan sebagai komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari seorang karyawan dengan tuhan nya (Anoraga, 2015, hal. 533). Motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan sesuatu, dalam dunia kerja ini sangat diperlukan untuk menunjang kinerja kita untuk tetap stabil dan bahkan bisa meningkatkan kinerja kita, dan ketika diterapkan dengan etos kerja secara islami itu akan memberikan dampak yang positif , bagi diri sendiri maupun terhadap lingkungan kerja dan perusahaan.

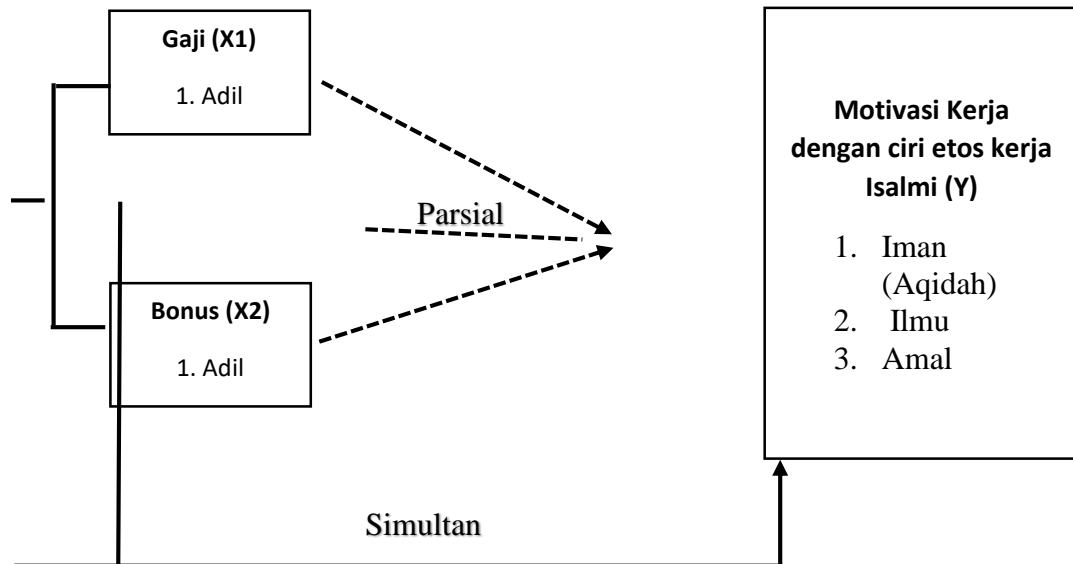
## 4. Perspektif Ekonomi Islam

Menurut KBBI perspektif adalah sudut pandang, Maksud perspektif ekonomi Islam dalam penelitian ini adalah cara pandang islam terhadap pemberian gaji dan bonus dengan mengutamakan asas adil dan layak sehingga dapat memotivasi kinerja para karyawan.

## 5. PT Astra Internationak Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Par Banjarmsin

Adalah cabang resmi dari PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) yang bergerak di bidang otomotif dan beralamatkan di Jl. A.Yani KM. 19 Banjarmasin.

#### F. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.2**

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa penulis akan melakukan penelitian tentang pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin.

Keterangan :

1. -----> = Pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin secara parsial.
2. —————> = Pengaruh gaji dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin secara simultan.

#### G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis I

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan dengan ciri etika kerja islami pada PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara gaji terhadap motivasi kerja karyawan dengan ciri etika kerja islami pada PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

#### Hipotesis II

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara bonus terhadap motivasi kerja karyawan dengan ciri etika kerja islami pada PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara bonus terhadap motivasi kerja karyawan dengan ciri etika kerja islami pada PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

#### Hipotesis III

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara gaji dan bonus terhadap motivasi kerja karyawan dengan ciri etika kerja islami pada PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara gaji dan bonus terhadap

motivasi kerja karyawan dengan ciri etika kerja islami pada PT Astra International Tbk-TSO (Auto 2000) Regional Part Banjarmasin yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

## **H. Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang gaji, bonus, dan motivasi kerja, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoriyah pada tahun 2009 dengan judul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ajibali Jayawihaya Surakarta”. Dalam penelitian ini hasilnya adalah 64,3% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel upah dan lingkungan kerja.
2. Penelitian juga dilakukan oleh Nunung Ristiana pada tahun 2012 dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (Studi Kasus SD/MI Kabupaten Kudus) yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan menggunakan model analisis regresi dapat disimpulkan semua variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y baik secara parsial maupun secara simultan.
3. Akbar Gumilar juga melakukan penelitian berkaitan tentang gaji dengan judul penelitian “Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT infomedia Nusantara Di Bandung”. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh gaji dan masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan.
4. Pada penelitian yang dilakukan oleh Erma Oktaria dengan judul penelitian “Pengaruh Gaji, Insentif, dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT Sarhif Brother Lampung

Utara). Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan insentif dan jaminan sosial tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Penelitian tentang kompensasi juga dilakukan pada tahun 2013 oleh mahasiswa Universitas Diponegoro Semarang yaitu saudara Nadya Wahyuningtyas dia mengangkat judul penelitian “pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” dengan studi kasus pada kantor bank Jawa tengah cabang koordinator Semarang. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jawa tengah cabang koordinator Semarang.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu ada kesamaan tentang pembahasan mengenai bonus, gaji dan motivasi kerja dan juga membahas masalah sumber daya manusia pada umumnya, dalam penelitian ini yang menjadi pembeda adalah titik fokus pembahasannya yaitu motivasi kerja yang kemudian di aplikasikan dengan etika kerja islami dan penggambaran kompensasi berupa gaji dan bonus yang sesuai prinsip perspektif ekonomi Islam.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Penyusunan skripsi terdiri dari lima bab, sistematikanya adalah sebagai berikut :

### **1. Bab I Pendahuluan**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, kemudian dilakukan rumusan masalah dan ditetapkan tujuan penelitian. Pada judul penelitian ini ditemukan beberapa definis operasional yang perlu untuk dipahami agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda dari penulis, kemudian sebagai bahan

rujukan menggunakan kajian pustaka dan skripsi-skripsi terdahulu agar memudahkan penelitian dan menjamin keaslian, untuk lebih mudah dipahami maka diperlukan juga sistematika pembahasan.

## 2. Bab II Landasan Teori

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## 3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini akan membahas variabel penelitian serta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

## 4. Bab IV Laporan dan Hasil Penelitian

Bab ini akan membahas gambaran obyek umum penelitian, analisis data serta pembahasan analisis data.

## 5. Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran-saran sebagai masukan baik untuk perusahaan maupun peneliti selanjutnya.