

**PENGARUH REKRUITMEN, BUDAYA ORGANISASI ISLAMI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MUSLIM PADA
PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Disusun Oleh:

ATIN DWI MUTTIAH

NIM : 1405026084

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2018

PENGESAHAN

Nama : ATIN DWI MUTTIAH
NIM : 1405026084
Jurusan / Fakultas : Ekonomi Islam / Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : **Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islami dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, pada tanggal:


27 Juli 2018

dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana (Strata Satu / S1) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

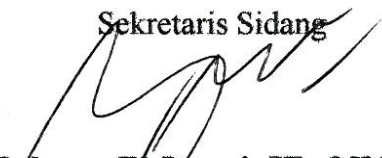
Semarang, 27 Juli 2018

Mengetahui,


Ketua Sidang


Dr. H. Ahmad Furqon, Lc., MA.
NIP. 19751218 2005011002

Sekretaris Sidang


Rahman El Junusi, SE., MM
NIP. 196911182000031001


Penguji I


H. Khoirul Anwar, M.Ag.
NIP. 196904201996031002

Penguji II


A. Turmudi, S.H., M.Ag.
NIP. 196907082005011004

Pembimbing I


Rahman El Junusi, SE., MM
NIP. 196911182000031001

Pembimbing II


Arif Afendi, S.E. M. Sc.
NIP. 198505262015031002

Rahman El-Junusi, S.E., MM.
Jl. Nusa Indah III/ No. 106 Ngaliyan Kota Semarang 50181

Arif Afendi, S.E., M. Sc.
Jl. Pocoharjo Rt.03 / Rw. 02 Kec. Bonang Kab. Demak 59552

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lampiran : 4 (empat) eks.
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdri. Atin Dwi Muttiah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

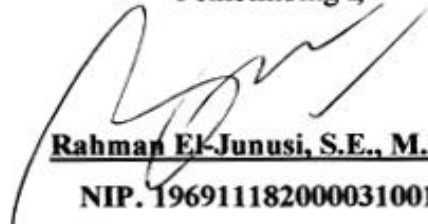
Nama : ATIN DWI MUTTIAH
NIM : 1405026084
Judul : **Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islami dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang**

Selanjutnya kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapakan terima kasih.


Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 9 Juli 2018

Pembimbing I,


Rahman El-Junusi, S.E., M.M.
NIP. 196911182000031001

Pembimbing II,


Arif Afendi, S.E. M. Sc.
NIP. 198505262015031002

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk berprestasi, bekerja memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan berupa menunjukkan sikap tanggung jawab, kedisiplinan, dan taat peraturan yang telah ditetapkan. Dalam membentuk loyalitas karyawan dibutuhkan adanya hubungan saling ketergantungan antara perusahaan dan karyawan. Ada beberapa faktor dalam menunjang loyalitas yang tinggi yaitu dapat dilihat melalui proses rekrutmen, budaya organisasi islami dan kompensasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, budaya organisasi islami dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan muslim pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Moedal yang berjumlah 486 orang sedangkan karyawan muslim PDAM Tirta Moedal yang berjumlah 430 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Stratified random sampling*. Pengolahan data pada penelitian menggunakan *SPSS 23 for windows*.

Hasil penelitian didapatkan model analisis regresi linier berganda yakni $Y = 13,903 + 0,248 X_1 + 0,279 X_2 + 0,427 X_3$. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Dari uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($14,191 > 2,72$) artinya rekrutmen, budaya organisasi islami dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim. Besarnya pengaruh dari rekrutmen, budaya organisasi islami dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan muslim adalah sebesar 35,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang dijadikan sebagai bahan penelitian penulis.

Kata kunci : rekrutmen, budaya organisasi islami, kompensasi dan loyalitas karyawan

MOTTO

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

(Q.S. Al-Qashash: 77)

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya : “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”

(HR. ath-Thabrani)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbi 'alamin

Atas rahmat dan hidayah Allah SWT. yang selalu memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga saya dapat menyelesaikan sebuah karya kecil ini dengan baik. Serta tak lupa shalawat kepada Nabi Muhammad SAW. semoga kita mendapat syafa'atnya kelak diyaummul kiamah.

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Ibuku tercinta yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada anaknya untuk tetap sabar dan tidak berputus asa karena orang berputus asa adalah orang yang merugi.

Kakaku, aku sayang kamu kak.

Sahabatku Olip, You are my best friend and my best teacher.

Temanku Kartika, terima kasih trik-trik jitu TOEFLnya.

Mbak Siska, yang telah membimbing dan membantu aku.

Dan teman-temanku lainnya yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 9 Juli 2018

Deklarator,



ATIN DWI M
1405026084

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Sang Pencipta alam semesta serta segala isinya yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik. Tak lupa shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. yang telah memberikan cahaya dan petunjuk bagi manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh pengetahuan seperti sekarang ini.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islami, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang” disusun guna memperoleh gelar Sarjana Strata I (satu) pada UIN Walisongo Semarang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran pembaca yang sifatnya membangun agar penulis dapat menentukan langkah-langkah yang lebih baik demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Dalam pembuatan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari segala pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya M.Ag selaku Dekan beserta para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Ahmad Furqon, Lc. MA Selaku Ketua Jurusan dan Mohammad Nadzir, MSI selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Rahman El-Junusi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Arif Efendi, SE. M. Sc. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia

meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dengan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo beserta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo.
6. Seluruh karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang telah membantu dalam penelitian skripsi ini.
7. Ibuku tercinta selalu memberikan kasih sayang, semangat dan motivasi serta doa kepada penulis supaya menjadi orang yang sukses dunia dan akhirat.
8. Untuk keluarga Relawan BAZNAS Kota Semarang atas kesempatan menjadi panitia zakat masyarakat Semarang dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga Kopma UIN Walisongo untuk kesempatan belajar berorganisasi.
10. Seluruh teman-temanku Ekonomi Islam angkatan 2014.

Semoga Allah swt. memberikan amal kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca yang budiman.

Semarang, 9 Juli 2018

Penulis

ATIN DWIM

1405026084

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN DEKLARASI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam	17
2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3 Kinerja	22
2.1.4 Rekrutmen	26
2.1.5 Budaya Organisasi	30
2.1.5.1 Budaya Organisasi Islami	34
2.1.6 Kompensasi	38
2.1.7 Loyalitas	43

2.2 Penelitian Terdahulu	45
2.3 Kerangka Pemikiran	53
2.4 Hipotesis Penelitian	53

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan sumber data	56
3.1.1 Jenis Penelitian	56
3.1.2 Sumber Data	56
3.2 Populasi dan Sampel	57
3.2.1 Populasi	57
3.2.2 Sampel	57
3.3 Metode Pengumpulan Data	59
3.3.1 Metode Angket.....	59
3.3.2 Metode Dokumentasi	60
3.4 Teknik Analisis Data	60
3.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	61
3.4.2 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	62
3.4.2.1 Uji Normalitas	62
3.4.2.2 Uji Multikolinieritas.....	62
3.4.2.3 Uji Autokorelasi	63
3.4.2.4 Uji Heterokedatisitas	64
3.4.3 Uji Analisis Regresi Berganda	64
3.4.4 Uji Hipotesis	65
3.4.4.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	65
3.4.4.2 Uji Parsial (Uji T).....	65
3.4.4.3 Uji Koefisien Determinan	65
3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	67
4.1.1 Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Semarang ...	67

4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	68
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	69
4.2	Deskripsi Data Penelitian dan Karakteristik Responden	71
4.2.1	Deskripsi Data Penelitian.....	71
4.2.2	Karakteristik Responden	71
4.2.3	Deskripsi Variabel Penelitian	75
4.3	Analisis Data dan Pembahasan	83
4.3.1	Uji Validitas	83
4.3.2	Uji Reliabilitas	84
4.3.3	Uji Penyimpangan Asumsi Klasik	86
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	86
4.3.3.2	Uji Multikolinieritas.....	87
4.3.3.3	Uji Autokorelasi	87
4.3.3.4	Uji Heterokedastisitas	89
4.3.4	Uji Regresi Linier Berganda	89
4.3.5	Uji Hipotesis	91
4.3.5.1	Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	91
4.3.5.2	Uji Parsial (Uji T)	92
4.3.5.3	Uji Koefisien Determinan	93
4.4	Pembahasan.....	94
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	99
5.2	Saran	100
5.3	Penutup	101
DAFTAR PUSTAKA		104
LAMPIRAN-LAMPIRAN		110

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Turnover Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang.....	8
Tabel 2.1 : Perbedaan Antara Manajemen Konvensional dengan Manajemen Berbasis Syariah	19
Tabel 3.1 : Satuan Kerja di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	59
Tabel 3.2 : Variabel Penelitian.....	66
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden	71
Tabel 4.2 : Usia Responden	72
Tabel 4.3 : Bidang/Sub Bagian/Satuan Kerja	73
Tabel 4.4 : Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 4.5 : Lama Bekerja	74
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen	75
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Islam.....	77
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	79
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan	81
Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas.....	83
Tabel 4.11 : Hasil Uji Reabilitas	85
Tabel 4.12 : Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 4.13 : Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel 4.14 : Hasil Uji Autokorelasi	88
Tabel 4.15 : Hasil Uji Heterokedastisitas	89
Tabel 4.16 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 4.17 : Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	91
Tabel 4.18 : Hasil Uji Parsial (Uji T).....	92
Tabel 4.19 : Hasil Uji Koefisien Determinan	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.¹

Peranan sumber daya manusia di dalam perkembangan teknologi industri tampak berperan sekali. Walaupun teknologi secanggih apapun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Istilah SDM mengandung konotasi yang bersangkutan dengan kondisi manusia pada umumnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Dalam praktik, istilah SDM khususnya dalam perusahaan sering disebut dengan istilah kepegawaian (personalia), sehingga dalam praktik manajemen SDM lebih sering disebut manajemen personalia. Makin kompleks tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan makin rumit pula jawaban yang harus dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Pengelolaan sumber daya manusia bisa dikatakan relatif rumit. Salah satu penyebab kerumitan dalam unsur sumber daya manusia adalah heterogenitasnya sumber daya tersebut dalam segala aspek, sehingga pembuatan peraturan-peraturan maupun pelaksanaannya hendaknya dapat diterima dengan baik oleh karyawan secara menyeluruh.²

Kehandalan dalam manajemen sumber daya manusia akan menunjang rencana strategis kemajuan perusahaan serta keselarasan perusahaan dengan peraturan yang berlaku.³ Sasaran yang ingin dicapai

¹ Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996, hlm 2

² Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006, hlm 3

³ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, hlm11

oleh manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi dari karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Melalui sejumlah kegiatan atau program yang disusun oleh manajer personalia, mulai dari perekrutan karyawan, pengembangan sumber daya manusia melalui motivasi kerja, pemberian kompensasi hingga menciptakan situasi budaya organisasi yang kondusif, semua itu merupakan tanggung jawab seorang manajer. Oleh karenanya diharapkan para karyawan tersebut dapat menyumbangkan waktu dan tenaganya seoptimal mungkin demi pencapaian tujuan dan misi suatu perusahaan.

Untuk mewujudkan tujuan dan menegakkan eksistensi sebuah organisasi/perusahaan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Perencanaan SDM adalah hal paling awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen SDM yang baik. Perencanaan yang baik akan menentukan kemajuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan tanpa didukung adanya pegawai/karyawan yang profesional, berkualitas dan berkompeten dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan maka perusahaan tidak akan mampu mempertahankan, mengembangkan dan memajukan perusahaan tersebut dimasa mendatang.

Semakin lama semakin diakui bahwa implementasi yang efektif dari strategi-strategi bisnis internasional akan bergantung kepada kemampuan dari perusahaan-perusahaan dalam mengembangkan strategi-strategi sumber daya manusia yang sesuai dalam penerimaan tenaga kerja baru (recruitment) dan pengembangan (development) karier. Rekrutmen merupakan suatu cara pencarian tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Rekrutmen memiliki nilai strategis karena memilih orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan dapat mendatangkan perbedaan positif yang sangat besar dalam produktivitas dan loyalitas karyawan.⁴

⁴ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, 2012, hlm 76

Agar tujuan perusahaan terpenuhi, maka dalam menentukan kualitas calon tenaga kerja, perlu ditetapkannya standar dan kriteria tertentu. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pelamar yang bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, sebab karyawan baru yang telah diterima akan ditempatkan pada setiap departemen yang membutuhkannya.

Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk berprestasi, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Dalam menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan. Karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan berupa menunjukkan sikap tanggung jawab, kedisiplinan, dan taat peraturan yang telah ditetapkan sehingga perusahaan dapat menilai dan memberikan bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi/perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang lembur, uang cuti dan lain-lain. Insentif adalah suatu bentuk kompensasi yang dirancang khusus

untuk memotivasi karyawan agar bersemangat dalam kinerjanya. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai, sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan menghargai suatu prestasi kerja agar karyawan dapat lebih terampil dan cakap dalam kinerjanya sekaligus supaya karyawan mempunyai rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Islam adalah agama yang rahmatan lilalamin, yang mana didalam agama ini mengajarkan keseimbangan. Tidak hanya mengatur masalah kehidupan di akhirat semata tapi juga kehidupan duniawi tidak lupa untuk dibina, karena sesungguhnya menuju kehidupan sukses akhirat harus melalui sukses dunia, maka islam pun tidak melupakan dunia sebagai pendukung untuk memperoleh kebaikan di akhirat. Salah satu untuk mendapatkan sukses didunia adalah dengan bekerja. Secara hakiki bekerja seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sebagai khalifah Allah untuk memakmurkan bumi. Islam melarang dan mencegah umatnya untuk meminta-minta dan menganggur. Oleh karena itu, islam mewajibkan umatnya bekerja untuk mencari rezeki agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tidak hanya keahlian (skill) tetapi juga budaya islami sangat berpengaruh dalam cara kerja karyawan. Kebudayaan kerja islami bertumpu pada akhlaqul karimah. Umat muslim akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya untuk tetap dijalan yang lurus. Ikhlas dalam bekerja yaitu meniatkan aktifitas bekerja untuk mencari ridho Allah dan beribadah kepadaNya. Niat dan ikhlas dalam bekerja sangatlah penting, karena dengan ikhlas pekerjaan yang dilakukan akan terasa mudah dan menyenangkan. Setiap tetesan keringat dan segala lelah adalah bukti ketundukan dan sebagai amal sholeh. Semangat didalam dirinya bekerja adalah untuk minallah, fisabilillah, illah (dari Allah, dijalan Allah dan untuk Allah).

Menurut (Lukman Hakim (2011) dalam Teguh Suropto 2016) dalam jurnalnya mengatakan bahwa budaya organisasional yang islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan didalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran islam.⁵ Budaya islami yang diterapkan dalam suatu perusahaan memiliki peranan untuk membentuk sikap atau perilaku setiap individu yang ada didalamnya sehingga mempengaruhi etos kerja islami. Etos kerja islami adalah sikap, karakter dan kebiasaan kerja yang terpancar dari sistem keimanan/aqidah islam untuk menampilkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*). Adapun indikator dari etos kerja islam menurut (Asifudin (2004) dalam Diah Ayu Kusumawati, 2015) adalah kerja merupakan penjabaran dari aqidah, kerja dilandasi ilmu, kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjukNya.⁶

Bekerja merupakan anjuran islam, adapun dalil didalam al-Qur'an yang menjelaskan perintah untuk bekerja yakni terdapat pada surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Islam memerintahkan umat manusia untuk mengubah nasib sendiri dengan cara bekerja. Islam juga memotivasi agar manusia berusaha dan berikhtiar dalam mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan masing-

⁵ Teguh Suropto, *Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume VI Tahun 2016, hlm 145

⁶ Diah Ayu Kusumawati, *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Ekonomi ISSN 2302-9791 Vol. 2 No. 1 Tahun 2015

masing. Oleh karena itu bekerja menjadi kewajiban setiap insan muslim. Di dalam al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ...

Artinya: “...Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”

Budaya organisasi menjadi kunci utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan untuk itu harus selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi.⁷ Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan sekaligus kinerja perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang timbul dari dalam diri

⁷ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh, Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013, hlm 9

seorang karyawan. Dalam membentuk loyalitas yang tinggi tidaklah mudah, dibutuhkan adanya hubungan yang saling ketergantungan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat sumber penghidupan sekaligus untuk memenuhi kebutuhan sosial sehingga karyawan menunjukkan kontribusinya terhadap perusahaan dengan lebih giat dalam bekerja supaya dapat dinilai mempunyai loyalitas yang tinggi. Sedangkan perusahaan memanfaatkan itu semua demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Disinilah letak manajemen personalia dalam mengelola karyawan yang baik mulai dari rekrutmen karyawan, budaya organisasi yang diterapkan, dan pemberian kompensasi untuk kesejahteraan karyawan. Semua itu dilakukan dengan harapan karyawan akan loyal terhadap perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini mengambil obyek di PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Moedal Semarang yang berlokasi di Jalan Kelud Raya No. 60 Semarang. PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal) Kota Semarang merupakan perusahaan milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang menyediakan air bersih untuk masyarakat Kota Semarang.⁸ Keberadaan air bersih merupakan kebutuhan pokok bagi kehidupan masyarakat. Semakin berkualitasnya air bersih maka akan meningkatkan kesehatan dan pola hidup masyarakat. PDAM mempunyai peranan penting dalam penyediaan air bersih. Namun demikian, pelayanan yang diberikan PDAM masih belum optimal sehingga banyak terjadi keluhan masyarakat. Oleh karena itu penulis berniat untuk meneliti bagaimana loyalitas karyawan dalam melakukan kontribusinya terhadap perusahaan supaya perusahaan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen sehingga dapat terciptanya rasa kepuasan pelanggan.

⁸ <http://www.pdamkotasmg.co.id>, diakses tanggal 20/11/2017 pukul 07:17

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subag Personalia PDAM Tirta Moedal Semarang menyatakan bahwa fenomena *turnover* karyawan sering terjadi. Berikut ini adalah data *turnover* karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang :

Tabel 1.1
Turnover Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang
Periode Januari-Desember 2016 sampai 2017

TAHUN	BULAN	JUMLAH KARYAWAN AWAL BULAN	KELUAR	MASUK	JUMLAH KARYAWAN AKHIR BULAN
2016	Januari	518	-	-	518
	Februari	518	1	-	517
	Maret	517	2	-	515
	April	515	3	-	512
	Mei	512	2	-	510
	Juni	510	1	-	509
	Juli	509	-	-	509
	Agustus	509	3	-	506
	September	506	1	-	505
	Oktober	505	1	-	504
	November	504	3	-	501
	Desember	501	7	-	494
2017	Januari	494	3	-	491
	Februari	491	-	-	491
	Maret	491	3	-	488
	April	488	3	-	485
	Mei	485	2	-	483
	Juni	483	1	-	482
	Juli	482	-	-	482
	Agustus	482	3	-	479
	September	479	-	-	479
	Oktober	479	-	6	485
	November	485	2	-	483
	Desember	483	-	7	490

Sumber : Data Statistik Ka. Subag Personalia PDAM Tirta Moedal Semarang

Dari tabel 1 diatas bisa dilihat bahwa jumlah karyawan pada bulan Januari 2016 sebanyak 518 karyawan dan pada bulan Desember 2016 sebanyak 494 karyawan. Artinya pada tahun 2016 mengalami penurunan

karyawan sebesar 5%. Sementara pada tahun 2017 jumlah karyawan bulan Januari sebanyak 491 karyawan namun pada setiap bulannya mengalami penurunan jumlah karyawan, akan tetapi pada bulan Desember cenderung sedikit mengalami peningkatan sebesar 1%. Apabila dilihat dari dua tahun terakhir yakni tahun 2016 sampai dengan 2017 selalu ada karyawan yang keluar dari perusahaan. Data ini menggambarkan rendahnya loyalitas karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang. Loyalitas yang rendah tentu saja merupakan masalah yang menghambat kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, kondisi relative tingginya *turnover* karyawan yang terjadi pada perusahaan tersebut menjadi permasalahan yang harus penulis teliti.

Dalam menunjang loyalitas yang tinggi, dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu melalui proses rekrutmen karyawannya. Menurut Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati (2017) mengatakan bahwa semakin tinggi rekrutmen yang dirasakan oleh karyawan maka akan membuat seleksi semakin tinggi yang otomatis berkorelasi langsung terhadap kinerja karyawan. Apabila kinerja meningkat maka bisa dikatakan karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk memperkuat lagi, didukung penelitian Anesia Tara Farida dan Hening Widi Oetomo (2016) yang mengatakan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting, karena dalam berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitaslah yang akan mendukung terciptanya loyalitas didalam suatu perusahaan. Program rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

Selain itu, budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan dapat juga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Ardiansyah (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Semakin baik iklim organisasi dan budaya organisasi yang diterapkan maka semakin

baik pula sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Didukung oleh jurnal Teguh Suropto (2016) yang mengatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja perusahaan dapat dilakukan melalui penerapan budaya organisasi secara islami yang didasarkan pada tiga konsep fundamental yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan) dan a'dalah (keadilan). Selain itu diperkuat lagi dengan jurnal Diah Ayu Kusumawati (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi islami dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan islami terhadap perilaku kerja islami. Hal ini memberikan indikasi bahwa adanya budaya organisasi islami yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan islami yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi dan perilaku kerja islami yang dimiliki oleh karyawannya menjadi lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi agar karyawan mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan yakni sistem kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Menurut Bisma Putra Mailana (2017) mengatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Artinya kompensasi yang diterima karyawan sangat mempengaruhi loyalitasnya terhadap perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, didukung oleh penelitian Mirza Setyawan Ajiputra dan Ahyar Yuniawan (2016) yang mengatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu kepuasan kompensasi memiliki hubungan negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana semakin tinggi kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Diperkuat lagi oleh Usman Fauzi (2014) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila kinerja meningkat maka bisa dikatakan loyalitas karyawan tersebut tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islami, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat ditarik rumusan masalahnya yaitu:
Apakah ada pengaruh rekrutmen, budaya organisasi islami, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan muslim di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap loyalitas karyawan muslim di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi islami terhadap loyalitas karyawan muslim di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan muslim di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh rekrutmen, budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan muslim di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

- b. Bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.
- c. Bagi akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- d. Bagi pihak perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dalam meningkatkan kualitas dan mutu kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang dilakukan maka disusunlah sistematika penulisan agar dapat mempermudah penyusunan penelitian ini serta memberikan informasi pada tiap-tiap bab yang akan dibahas dalam penelitian. Oleh karena itu penelitian ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai penelitian. Hal yang dikemukakan dalam landasan teori diantaranya meliputi beberapa teori mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, kinerja, loyalitas, rekrutmen, budaya organisasi, kompensasi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang jenis penelitian dan sumber data, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan oleh penulis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan mengolah data yang telah diperoleh. Yang akan diuraikan dalam bab ini meliputi deskripsi obyek penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan titik terakhir dari dalam sebuah penelitian. Pada bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan. Selain itu juga berisi keterbatasan penelitian, saran-saran serta penutup.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah unsur penting dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari cara mengelola aktivitas-aktivitas manusianya. Semakin besar suatu organisasi maka semakin besar karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga makin kompleks permasalahan yang terjadi di dalamnya, seperti konflik, stress, tidak disiplin, dan lain sebagainya. Berbagai permasalahan yang timbul disebabkan karena latar belakang budaya dan heterogenitasnya karyawan tersebut dalam segala aspek. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara professional, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat bekerja secara efektif. Pengelolaan sumber daya yang professional dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, pelatihan, sampai dengan pengembangan karier dan kompensasinya. Pengelolaan inilah yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi. Dengan adanya MSDM maka hal-hal yang menyangkut dengan karyawan akan ditangani dibagian ini. Untuk lebih memahami apa itu manajemen sumber daya manusia beserta fungsinya, berikut adalah pendapat para ahli mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu:

Menurut Agus Tulus (1996) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.⁹

Menurut Simamora (2004) dalam buku Lijan Poltak Sinambela, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.¹⁰

Beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan beberapa pakar lain dalam buku Burhanuddin Yusuf (2015) dapat disajikan seperti berikut ini¹¹

1. Menurut Mary Parker, manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.
2. Menurut Marwansyah (2012) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial.
3. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Oleh karenanya sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan

⁹ Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*... hlm 3

¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016 hlm 7

¹¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015, hlm 27-28

dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang lebih etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

4. Menurut Sunyoto (2012), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari perusahaan karena manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusia dalam membantu organisasi / perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut dengan cara memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan dan pelanggan, inovasi, produktivitas, dan pengembangan reputasi perusahaan itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip yaitu¹²:

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

¹² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm 5

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang sempurna. Tidak hanya mengatur masalah akhirat, namun islam juga mengatur segala bentuk urusan kehidupan didunia. Pada hakikatnya manusia yang diciptakan Allah merupakan khalifah dimuka bumi, maka dari itu hendaknya dapat memanfaatkan sumber daya yang ada untuk berguna bagi kemaslahatan umat. Sesuai yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat As-Sajdah ayat 24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: “Dan Kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”.

Serta diperkuat lagi dengan hadits Rasulullah sebagai berikut:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya: “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain” (HR. ath-Thabrani)

Maksud dari ayat al-Qur'an dan hadits diatas, manusia adalah pemimpin dimuka bumi dan hendaknya bertanggungjawab atas kepemimpinannya dengan cara *manage* atau memberdayakan potensi sumber daya untuk mencapai kesuksesan yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif syari'ah diarahkan pada dua perbuatan manusia di dunia, yaitu perbuatan yang dinamakan muamalah dan perbuatan yang termasuk dalam kategori ibadah. Suatu perbuatan ibadah pada dasarnya tidak boleh dilakukan kecuali ada dalil atau ketentuan yang terdapat dalam al-Qur'an dan hadist yang menyatakan bahwa perbuatan itu harus atau boleh dilakukan. Sedangkan dalam muamalah pada dasarnya semua perbuatan boleh dilakukan kecuali ada ketentuan dalam al-Qur'an dan hadist yang melarangnya.¹³

¹³ Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta: Alfabet, 2003, hlm 91

Saifuddin Bachrun (2014), menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup¹⁴:

- a. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan pada saat bekerja, tetapi juga dalam setiap tingkah laku perbuatan di dunia selama masa hidup, karena nantinya akan mendapat penilaian oleh Allah swt. Oleh karena itu setiap muslim diajarkan untuk senantiasa berhati-hati dalam kehidupannya dan tidak hanya pada saat bekerja.
- b. Penilaian kinerja berdasarkan aturan al-Qur'an evaluasi penilaian kinerja terdapat dua metode, yaitu evaluasi berdasarkan pertimbangan (sifat kepribadian, karakter) dan evaluasi berdasarkan perilaku.
- c. Islam menganjurkan pelatihan dan pengembangan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, melainkan mencakup semuanya, dimulai dari pengembangan moral dan pengembangan spiritual manusia.

Adiwarman A. Karim (2001) menyatakan bahwa manajemen syariah harus mencakup empat hal, yaitu:¹⁵

- a. Manajemen islami harus didasari nilai-nilai dan akhlak Islami, diantaranya tauhid, adil, siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh. Nilai-nilai ini merupakan sifat yang harus diterapkan umat Islam.
- b. Kompensasi (balas jasa) ekonomis dan penekanan terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja.
- c. Faktor kemanusiaan dan spiritual, dimana pekerja harus diperlakukan dengan hormat dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.
- d. Sistem dan struktur organisasi (ukhuwah islamiyah), dimana pimpinan harus dekat dengan bawahan. Kedekatan pimpinan dan bawahan dalam ukhuwah islamiyah, tidak berarti akan menghilangkan otoritas formal dan ketaatan bawahan pada atasan selama kedekatan itu tidak mengandung dosa.

¹⁴ Saifuddin Bachrun, *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syari'ah*, Jakarta: Laziz Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia, 2014, hlm 240

¹⁵ Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani Press, 2014, hlm 171

Adapun perbedaan antara manajemen konvensional dengan manajemen berbasis syariah menurut Saifuddin Bachrun (2014) sebagai berikut:¹⁶

Tabel 2.1
Perbedaan Antara Manajemen Konvensional dengan Manajemen Berbasis Syariah

Perbedaan	Manajemen Barat	Manajemen Berbasis Syariah
Sumber	Rasional dan Empiris	al-Qur'an, hadist, dan bersifat rasional
Konsep	Memanfaatkan SDM untuk memperoleh keuntungan maksimum & memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (hal ibadah).	Memanfaatkan SDM dengan prinsip islam dan terjadi satu kesatuan antara pekerja dengan kehidupan (beribadah & bekerja).
Rekrutmen	Mencari seorang pelamar yang potensial secara kualitas.	Mencari pelamar yang kompeten dan religius (sholat, jujur, memiliki nilai-nilai keimanan, ketauhidan, konsep adil dan karakter Rasulullah SAW (siddiq, amanah, fathanah dan tabligh) serta memiliki potensial, berkualitas dan professional.
Seleksi	Proses seleksi dijalankan dengan serangkaian tes hanya untuk menguji kemampuan/kompetensi dari kandidat.	Serangkaian tes yang dilakukan tidak hanya untuk mengetahui kemampuan kandidat, tetapi juga untuk mengetahui kepribadian kandidat sehingga diperoleh sikap amanah, professional dan tanggung jawab.
Kontrak Kerja	Kontrak kerja hanya sebagai bentuk legalisasi penerimaan pekerja.	Perjanjian kerja atau ijarahberdasarkan yang telah ada pada ketentuan kerja (waktu, tenaga, kemampuan yang dicurahkan oleh pekerja, dll), jenis pekerjaan, waktu kerja, upah yang dibayarkan, tenaga yang dicurahkan bekerja

¹⁶ Saifuddin Bachrun, *Buku Induk Manajemen ...*, hlm 242

Sikap Kerja	Sikap seorang karyawan mengikuti apa yang harus dikerjakan dan dihasilkan. Semata-mata materialisme.	Sikap seorang karyawan mengikuti sebuah sistem keimanan/aqidah Islamiyah yakni bertanggung jawab pada Allah SWT, pimpinan, dan kehidupan perusahaan.
Motivasi	Motivasinya materialisme	Motivasinya berawal dari niat beribadah kepada Allah.
Etika	Etika kerja berdasarkan akal dan nilai-nilai yang dianut.	Kerja hanya berdasarkan keimanan terhadap ajaran Allah swt dan tidak menghalalkan segala cara dalam bekerja.
Pelatihan dan Pengembangan	Pelatihan yang diadakan hanya pelatihan keahlian yang berhubungan dengan pekerjaan.	Pelatihan diutamakan dengan pelatihan yang bersifat soft skill Islami.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2007), mengklasifikasikan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut yaitu¹⁷:

1. Fungsi manajerial yang terdiri atas :

a. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengkelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

¹⁷ Gary Dessler, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga, 2007, hlm 4

c. Pengarahan (*Directing*)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, melatih memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih

d. Pengendalian (*Controlling*)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi operasional yang terdiri atas :

a. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, sebab penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan karyawan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap

para karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. *Pengintegrasian (Integration)*

Yaitu usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerjaan dan rekan sekerja.

e. *Pemeliharaan (Maintenance)*

Fungsi ini mempermasalahkan bagaimana memelihara para karyawan sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan karyawan adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan.

f. *Pemutusan hubungan kerja (Separation)*

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja kedalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan: pemensiunan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena lanjut usia atau sudah melampaui batas kerja yang diizinkan oleh perusahaan, perusahaan sudah tidak memerlukan karyawan itu lagi, perusahaan sudah tidak puas dengan prestasi kerja, atau karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

2.1.3 Kinerja

Pengertian kinerja atau performance adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang memerlukan tenaga

dan keterampilan tertentu.¹⁸ Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sinambela bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁹

Menurut Simamora (2008) dalam Riani bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. *Job performance* / Kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.²⁰

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan beberapa pakar lain dalam Veithzal Rivai dan Basri (2005) dapat disajikan seperti berikut ini:²¹

1. Menurut Stolovitch dan Keeps (1992), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
2. Menurut Griffin (1987), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
3. Menurut Mondy dan Premeaux (1993), kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
4. Menurut Robbin (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.
5. Menurut Hersey dan Blanchard (1993) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan

¹⁸ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, hlm 150

¹⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm 48

²⁰ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kini...*, hlm 61

²¹ Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal*, Jakarta: Rajawali Press, 2005

keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

6. Menurut Casio (1992), Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.
7. Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1991), Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Menurut Schwartz dalam Wibowo mengatakan bahwa kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kerja.²²

Menurut Mangkunegara (2005) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²³

Dari beberapa definisi di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran aktifitas seseorang atau kelompok orang di suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing.

Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja secara teratur dan sistematis. Penilaian kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif dan dapat diterima karyawan dengan baik sehingga dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sebaliknya jika penilaian kinerja yang dilakukan subjektif, maka akan menyebabkan

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 9

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005, hlm 9

karyawan tidak termotivasi dan membuat ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan suatu metode pengukuran untuk mengidentifikasi kriteria evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Hasil dari penilaian kinerja ini dapat dijadikan dasar untuk memberikan sistem upah yang adil. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, kesehatan jasmani maupun rohani selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat kerja, mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas dan lain sebagainya.²⁴

Tujuan penilaian kinerja dapat dibedakan atas dua macam yaitu:²⁵

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:²⁶

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

²⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya ...*, hlm 204-205

²⁵ Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm 551

²⁶ *Ibid*, hlm 551

2. Pengambilan keputusan administrative, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

2.1.4 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu instansi melalui tahapan seleksi dengan memenuhi kriteria yang ditetapkan (Anesia Tara Farida dan Hening Widi Oetomo, 2016).

Penarikan atau perekrutan adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Penarikan adalah proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan yang mau dan mampu untuk melamar sebagai karyawan.²⁷

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.²⁸

Berikut ini merupakan pendapat tokoh tentang rekrutmen dalam buku Litjan Poltak Sinambela (2016) yaitu²⁹:

²⁷ Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm 57

²⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm 100-102

²⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm 120

- a. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon pegawai baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (pegawai) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi.³⁰
- b. Yuniarsih dan Suwanto (2008) menyatakan bahwa perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.
- c. Dubois dan Rothwell (2004) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan buka diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi tersedia.
- d. Pynes (2004) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam sebuah organisasi.

Berikut merupakan definisi rekrutmen menurut pendapat beberapa orang ahli, dalam buku Justine T. Sirait (2006) yaitu³¹:

Flippo (1984) mendefinisikan rekrutmen adalah penarikan calon pegawai/tenaga kerja yakni proses pencarian tenaga kerja yang dilakukan secara seksama, sehingga dapat merangsang mereka untuk mau melamar jabatan-jabatan tertentu yang ditawarkan oleh organisasi.

Werther dan Davis (1996) mendefinisikan penarikan calon pegawai adalah proses untuk mendapatkan dan untuk merangsang pelamar-pelamar yang mempunyai kemampuan agar menjadi pegawai.

³⁰Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm 148

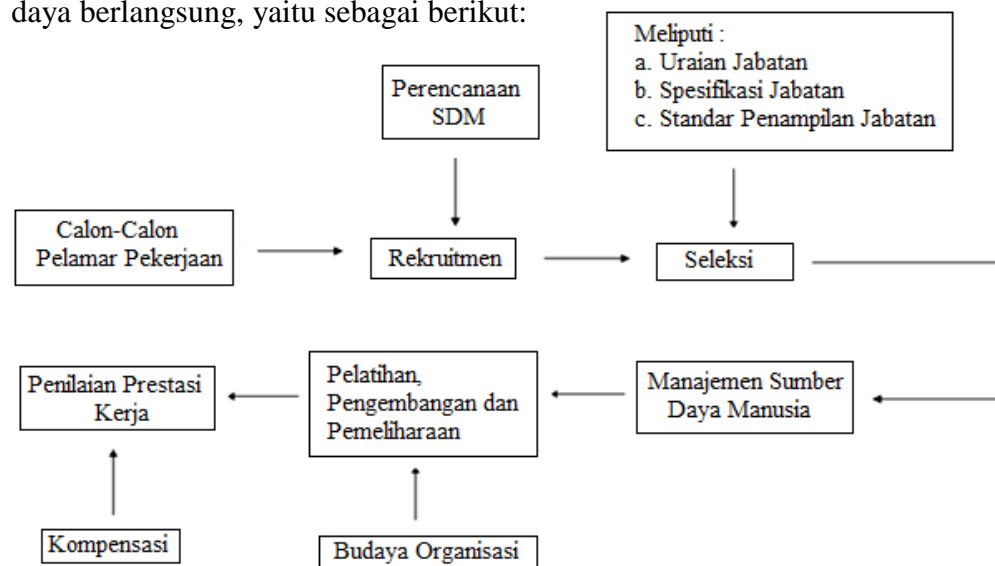
³¹ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek...* hlm 56-57

Sementara itu, Musselman dan Hughes (1981) dalam bukunya *Introduction to Modern Business* memberikan definisi bahwa penarikan calon pegawai adalah proses pembentukan sekumpulan pelamar yang memiliki kualitas tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian dan definisi dari berbagai pendapat para ahli, dapat ditarik suatu pandangan umum bahwa:

Penarikan calon pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut organisasi/perusahaan. Pada penelitian Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif dan Anggraini Sukmawati (2017) mengatakan bahwa rekrutmen dapat diukur melalui indikator yaitu: kebijakan organisasi, perencanaan rekrutmen, metode rekrutmen, prosedur, waktu pelaksanaan, sumber-sumber rekrutmen, dan kendala rekrutmen.

Proses rekrutmen itu sendiri dimulai sejak mencari pelamar-pelamar dan diakhir dengan diterimanya surat-surat lamaran. Hasil dari proses rekrutmen adalah sekelompok pelamar yang kelak akan dipilih melalui proses seleksi menjadi pegawai baru. Setelah itu pegawai baru diberi pelatihan, pengembangan dan pemeliharaan. Pada proses inilah manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan demi kelancaran visi, misi, dan tujuan perusahaan. Untuk lebih mudahnya, penulis memberikan skema mengenai bagaimana proses rekrutmen hingga manajemen sumber daya berlangsung, yaitu sebagai berikut:



Didalam proses rekrutmen atau penarikan tenaga kerja terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Menurut Siagian (2008) berbagai kendala yang dihadapi menurut berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukkan bahwa kendala yang biasa dihadapi itu dapat mengambil tiga bentuk, yaitu kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan, kebiasaan pencari tenaga kerja dan faktor eksternal. Kendala tersebut yaitu³²:

1. Faktor-faktor organisasional

Berbagai kebijakan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarannya. Hal penting yang perlu mendapat perhatian bahwa mungkin saja berbagai kebijaksanaan tersebut membatasi ruang dan gerak para tenaga kerja baru. Berikut ini beberapa kebijaksanaan yang mungkin jadi kendala dalam proses rekrutmen:

a. Kebijakan promosi dari dalam

b. Kebijakan tentang imbalan

Setiap perusahaan tentu memiliki kebijaksanaan tentang upah dan gaji yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini apabila tidak dikelola akan menjadi permasalahan tersendiri, terutama terkait dengan imbalan untuk karyawan baru dan karyawan yang telah lama bekerja.

c. Kebijakan tentang status kepegawaian

Adalah ketentuan tentang apakah para pegawai harus bekerja penuh bagi perusahaan atau mungkin bekerja separuh waktu.

d. Rencana sumber daya manusia

Suatu rencana sumber daya manusia biasanya memberi petunjuk tentang lowongan yang bagaimana sifatnya diisi melalui promosi

³² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hlm 105-107

dari dalam dan lowongan yang bagaimana akan diisi melalui rekrutmen tenaga kerja dari luar.

2. Kebiasaan pencari tenaga kerja

Pada satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia biasanya ada tenaga spesialis yang terdiri dari sekelompok orang yang tugasnya adalah melakukan rekrutmen. Tenaga spesialis ini mempunyai dua segi: segi positifnya, yaitu proses rekrutmen dapat berlangsung dengan cepat karena pengetahuan dan pengalamannya mengenai yang dibutuhkan. Segi negatifnya, yaitu kecenderungan untuk berbuat kesalahan dalam merekrut pegawai bila tidak berpengaruh pada organisasi dan juga sikap yang sering menganggap enteng terhadap usaha rekrutmen, khususnya berkaitan dengan persyaratan kuantitas pelamar.

3. Faktor eksternal

Beberapa faktor eksternal yang perlu diperhitungkan dalam proses rekrutmen tenaga kerja yaitu:

- a. Tingkat pengangguran
- b. Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja baru
- c. Langka tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu
- d. Proyeksi angkatan kerja pada umumnya
- e. Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
- f. Praktik penarikan tenaga kerja oleh organisasi-organisasi lain
- g. Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para tenaga kerja baru

2.1.5 Budaya Organisasi

Setiap hari manusia selalu berhubungan dengan organisasinya walaupun pengalaman dalam berorganisasi itu ada yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, namun manusia tetap saja memerlukan organisasi. Salah satu unsur yang sangat penting dalam organisasi adalah

budaya (*culture*) organisasi, kenapa unsur ini juga menjadi bagian penting karena budaya merupakan pondasi atau dasar untuk gerak langkah dan kehidupan dalam berorganisasi.

Pada hakikatnya, budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Menciptakan budaya organisasi yang nyaman, tertib dan baik dibutuhkan adanya strategi-strategi yang handal sehingga dapat mengendalikan heterogenitas masyarakat di dalam suatu organisasi.

Konsep budaya berasal dari konsep *culture*. *Culture* berasal dari bahasa Latin, *colere* yang artinya segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam. Pendalaman makna konsep ini memuat beberapa dimensi budaya (*culture*). Usman mengutip pendapat beberapa ahli yang menyatakan hal itu.³³

- a. Kotter & Heskett (1992) berpendapat bahwa budaya sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang menjadi ciri suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama.
- b. Schein (1992) mendefinisikan budaya sebagai pola pemecahan masalah eksternal dan internal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok.

Kroeber dan Kluchorn dalam Soetopo menyatakan bahwa budaya mengandung pola eksplisit maupun implisit dari dan untuk perilaku yang dibutuhkan dan diwujudkan hasil kelompok manusia secara berbeda termasuk benda-benda ciptaan manusia. Inti utama dari budaya terdiri dari ide tradisional (terus menurun dan terseleksi) dan tertanam pada nilai-nilai yang menyertainya.³⁴

³³ Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Ed.4. Jakarta: Bumi Aksara, 2013, hlm 212

³⁴ Hendyat, Soetopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010, hlm 123

Berikut merupakan definisi budaya organisasi menurut beberapa ahli dalam buku Moehariono (2014) yaitu:³⁵

1. Gibson (1992) merumuskan budaya organisasi adalah kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku.
2. Luthan (1995) mengemukakan, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.
3. Michael Armstrong (1998), budaya organisasi mempengaruhi perilaku dalam tiga bidang yaitu nilai-nilai organisasi, suasana organisasi dan gaya kepemimpinan.
4. Sharplin (1998), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.
5. Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat ditarik suatu pandangan umum bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari norma, keyakinan, peraturan yang berlaku, dan kebiasaan yang dianut semua anggota dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh pada sikap, pola pikir dan perilaku individu disebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.³⁶

³⁵ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014, hlm 336-337

³⁶ Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010, hlm 2

Adapun fungsi dari budaya organisasi menurut beberapa ahli dalam buku Komang Ardana (2009) sebagai berikut:³⁷

Robbins (2002) mengatakan bahwa fungsi budaya organisasi itu adalah sebagai berikut:

- 1) Berperan sebagai batas, yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Sebagai identitas bagi anggota.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas.
- 4) Memantapkan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai pemandu dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Wheelen & Hunger (dalam Nimran, 1997) mengemukakan fungsi budaya sebagai berikut:

- 1) Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja.
- 2) Dapat dipakai untuk mengembangkan kekuatan pribadi dengan perusahaan.
- 3) Membantu stabilitas perusahaan sebagai system sosial.
- 4) Menjadi pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

L. Smircich (1983) yang dikutip oleh Robert Kreiner dan Angelo Kinicki (2003) mengatakan bahwa budaya organisasi itu memiliki empat fungsi sebagai berikut:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawan.
- 2) Memudahkan komitmen kolektif.
- 3) Mempromosikan stabilitas system sosial.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

³⁷ Komang Ardana, dkk, *Perilaku Keorganisasian*, cet. 1, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, hlm 170-171.

2.1.5.1 Budaya Organisasi Islami

Menurut (Lukman Hakim (2011) dalam Teguh Suropto 2016) dalam jurnalnya mengatakan bahwa budaya organisasional yang islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan didalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran islam.³⁸ Dalam budaya organisasi secara islami dapat dijabarkan melalui tiga indikator yaitu tauhid, khilafah, dan amanah, profesionalisme, keadilan, dan kedisiplinan.

a.) Tauhid

Tauhid merupakan konsep yang paling mendasar dalam budaya organisasi islam, karena konsep ini merupakan dasar pelaksanaan segala aktivitas bagi setiap individu di dalam perusahaan atau organisasi (Yusuf Al-Qardaqi, 1993 dalam Teguh Suropto, 2016)³⁹. Tauhid adalah ilmu yang membahas mengenai ke-Esaan Allah yang menjadi sendi asasi agama Islam. Bahkan sendi asasi bagi segala agama yang benar yang telah dibawakan oleh Rosul yang diutus Allah.⁴⁰ Dengan meningkatnya nilai tauhid bagi setiap individu dalam organisasi atau perusahaan, maka diharapkan kinerja perusahaan menjadi lebih baik.⁴¹

b.) Khilafah (kepemimpinan)

Khilafah menurut Ibnu Khaldun adalah tanggung jawab umum yang dikehendaki oleh peraturan syariat untuk mewujudkan kemaslahatan dunia dan akhirat bagi umat dengan merujuk kedanya. Karena kemaslahatan dunia seluruhnya harus berpedoman kepada syariat.⁴² Menurut Moedjiono (2003), kepemimpinan dalam islam adalah seorang

³⁸ Teguh Suropto, *Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume VI Tahun 2016, hlm 145

³⁹ *ibid*

⁴⁰ Wikipedia, ensiklopedia bebas

⁴¹ Teguh Suropto, *Strategi....* hlm 145

⁴² Abd al-Rahman Ibn Khaldun, *Muqaddimat*, Beirut: Daar al-Fikr, hlm 13

pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-Qur'an dan hadits.⁴³

Menurut A. Zaeny (2015), pemimpin dalam perspektif islam mempunyai fungsi ganda yaitu sebagai seorang khalifah dimuka bumi disatu sisi yang harus merealisasikan tugas sucinya (pembawa rahmat bagi alam semesta), dan sebagai hamba Allah disisi lain (yang harus patuh dan tunduk serta senantiasa terpanggil untuk mengabdikan dirinya di jalan Allah).⁴⁴ Pengertian lain kepemimpinan islam menurut Aunur Rohim (2001) dapat dibagi kedalam dua kategori yaitu spiritual dan empiris. Dalam pengertian spiritual, kepemimpinan islam secara mutlak berasal dari Allah, sehingga kontrol tidak terbatas pada interaksi antara yang memimpin dan yang dipimpin. Jadi yang dipimpin (hamba) harus mempertanggung jawabkan amanah yang diembannya sebagai seorang khalifah dimuka bumi. Sedangkan secara empiris, kepemimpinan islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah swt. dengan menggunakan petunjuk Al-Qur'an dan sunnah Rasul (hadits).⁴⁵

Berikut terdapat beberapa surat di Al-Quran yang menjelaskan mengenai khalifah (pemimpin) antara lain:

a.) Surat Al-Baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."

⁴³ Moedjiono Djokosantoso, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003

⁴⁴ A. Zaeny, *Khilafah Islamiyah dan Profil Kepemimpinan Pada Lembaga Keagamaan Indonesia*, Jurnal TAPIS Vol.11No.2 Juli-Desember 2015, hlm 29

⁴⁵ Aunur Rohim Fakhri, *Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Press, 2001, hlm 4-6

Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah. Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

b.) Surat Al-Maidah ayat 51

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْيَهُودَ وَالنَّصَارَىٰ أَوْلِيَاءَ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ
وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ مِنْكُمْ فَإِنَّهُ مِنْهُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang Yahudi dan Nasrani menjadi pemimpin-pemimpin (mu); sebagian mereka adalah pemimpin bagi sebahagian yang lain. Barang siapa di antara kamu mengambil mereka menjadi pemimpin, maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim.

c.) Amanah

Amanah memiliki peranan penting dalam hubungan antar individu. Menurut Pulungan (2006) dalam Ivan (2016), amanah merupakan perekat sosial dalam membangun solidaritas dimasyarakat yang bertujuan membentuk kerjasama sesama individu.⁴⁶ Tanpa amanah kehidupan berbangsa dan bernegara ini akan hancur. Dalam hal ini, kita bisa lihat fenomena yang terjadi saat ini, banyak korupsi dan kriminalitas dimana-mana akibat kurangnya amanah dalam menjalankan tugas dan berperilaku.

Teori amanah bukan hanya berkaitan dengan antar sesama manusia, namun amanah juga berhubungan langsung antar individu dengan Sang Pencipta Alam Semesta. Seperti teori yang dikemukakan Ibnu Katsir dalam Ivan (2016) amanah adalah semua tugas atau

⁴⁶ Ivan Muhammad Agung dan Desma Husni, *Pengukuran Konsep Amanah dalam Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Riau: Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim, Jurnal Psikologi Volume 43, Nomor 3, 2016: 194–206

pembebanan agama yang meliputi perkara dunia dan akhirat yang ditujukan kepada manusia. Dalam bahasa arab sendiri amanah mengandung arti aman, jujur dan dapat dipercaya.⁴⁷ Oleh karena itu dalam mengemban tugas dan tanggungjawab kita sebagai seorang muslim dituntut untuk dapat bersikap amanah.

Berikut terdapat beberapa surat di Al-Quran yang menjelaskan mengenai amanah antara lain:

a.) Surat An-Nissa ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

b.) Surat Al-Mukminun ayat 8

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya: Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

c.) Surat Al-Anfal ayat 27

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

⁴⁷ *ibid*

d.) Profesionalisme

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁴⁸ Sedangkan profesionalisme merupakan suatu sikap dari seseorang yang profesional yakni selalu bertingkah laku, berfikir, bersungguh-sungguh, bekerja keras, disiplin, memiliki kejujuran serta loyalitas yang tinggi demi keberhasilan suatu pekerjaannya. Sedangkan menurut Mohammad Ghozali dan Nor' Azzah Kamri (2015) bahwa profesionalisme lebih mengarah pada jiwa, sikap, watak, semangat dan nilai yang dimiliki oleh seorang yang profesional. Tanpa profesionalisme sebuah organisasi tidak dapat bertahan karena profesionalisme inilah yang menghidupkan setiap aktivitas-aktivitas yang ada di dalamnya. Profesionalisme boleh diartikan sebagai kemampuan menyesuaikan diri dengan persekitaran yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya yang mengarah kepada pencapaian visi dan misi serta nilai-nilai organisasi.⁴⁹

Profesionalisme didalam islam sebenarnya dapat kita lihat dari ahlak Rasulullah SAW. dimana beliau dalam bekerja, menjalani kegiatannya dan mengembangkan profesionalisme melalui sifat-sifatnya yakni siddiq (sifat kejujuran), amanah (sifat dapat dipercaya/tanggung jawab), tabligh (sifat komunikatif) dan fathanah (sifat cerdas). Nilai-nilai islam yang dapat mendasari pengembangan profesionalisme yaitu antara lain:⁵⁰

- Bersikap dan berfikir positif (husnuzhan)
- Memperbanyak silaturahmi
- Disiplin waktu dan menepati janji
- Bertindak efektif dan efisien
- Memberikan upah secara tepat dan cepat

⁴⁸ Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005

⁴⁹ Mohammad Ghozali dan Nor' Azzah Kamri, *Kepribadian Islam dan Profesionalisme Dalam Pekerjaan: Satu Analisis Teoritis*, Jurnal Syariah, Jil. 23, Bil. 2 (2015) 255-286

⁵⁰ <http://web.ipb.ac.id/~kajianislam/pdf/Prof.pdf>, diakses tanggal 29/7/2018, pukul 17:07

e.) Keadilan

Perlakuan adil pimpinan terhadap karyawan akan menghasilkan dukungan positif terhadap perubahan organisasi menuju keberhasilan. Menurut Nurdin (2011) keadilan juga dapat dimaknai dengan tindakan atau perlakuan yang seimbang dan sesuai dengan ketentuan, tidak membenarkan yang salah dan tidak menyalahkan yang benar, walaupun menghadapi konsekuensi-konsekuensi tertentu.⁵¹ Sedangkan secara terminologi keadilan adalah tindakan, keputusan, perlakuan, dan sebagainya. yang adil, meliputi hal-hal sebagai berikut⁵²:

- a. Tidak melebihi atau mengurangi dari pada yang sewajarnya.
- b. Tidak memihak dan memberi keputusan yang berat sebelah.
- c. Sesuai dengan kemampuan, tingkatan atau kedudukan.
- d. Berpihak atau berpegang kepada kebenaran.
- e. Tidak sewenang-wenang

Keadilan merupakan suatu perlakuan adil atau seimbang yang menempatkan sesuai sesuai proporsinya tidak memandang ras, jabatan, stratifikasi sosial, bahkan agama sekalipun. Jadi keadilan yang seutuhnya yakni tidak menyalahkan yang benar atau membela yang salah tapi berbuat seadil-adilnya dan tidak pandang bulu, karena kebenaran harus ditegakkan dan keadilan lebih dekat dengan ketakwaan.

Sesuai ayat di al-Qur'an surat al Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu

⁵¹ Nurdin, *Konsep Keadilan dan Kedaulatan dalam Perspektif Islam dan Barat*, Banda Aceh: Fakultas Syari'ah IAIN Ar-Raniry, Jurnal Syariah Vol. XIII No. 1 Januari – Juni 2011

⁵² Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 1991, hlm 12

kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

2.1.6 Kompensasi

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan, visi dan misi perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara salah satunya melalui pemberian kompensasi yang layak. Pemberian kompensasi bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja, sehingga memberikan loyalitas dan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan yang bersangkutan. Dengan kata lain kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (*financial*), barang, atau jasa baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja.⁵³ Ada juga yang mendefinisikan bahwa kompensasi adalah suatu wujud penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau staf karena telah menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Usman Fauzi (2014), pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik. Sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Menurut Marwansyah (2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung,

⁵³ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen ...*, hlm 120

finansial maupun non finansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁵⁴

Menurut Wukir (2013), kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan.⁵⁵

Menurut Widodo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.⁵⁶

Menurut Rivai dan Sagala (2009), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁵⁷

Berikut merupakan definisi kompensasi menurut pendapat beberapa orang ahli, dalam buku Litjan Poltak Sinambela (2016) yaitu⁵⁸:

- a. Martoyo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).
- b. Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

⁵⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2012, hlm 269

⁵⁵Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo, 2013, hlm 84

⁵⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015, hlm 155

⁵⁷ Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen...*, hlm 741

⁵⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm 218-219

Dari berbagai pengertian dan definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah semua pemberian atau hadiah dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang terbaik atas prestasi kerja mereka sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan etos kerja demi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Islam juga memandang kompensasi (upah) merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha. Terdapat sebuah hadits yang menerangkan mengenai kompensasi (upah) yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “bayarlah upah (kerja) mereka sebelum kering keringatnya”.

(HR. Ibnu Majah)

Hadits yang mulia ini memerintahkan untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman. Nabi *Shallallahu 'alaihi Wasallam* bersabda:

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya: “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) adalah kezaliman” (HR. Al-Bukhari & Muslim)

Penulis kitab “*Faidhul Qodir*” berkata: “diharamkan menunda pemberian gaji padahal dia mampu menunaikannya tepat pada waktunya. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika pekerja meminta walau keringatnya belum kering atau keringatnya telah kering.” (*Faidhul Qodir*: 1/718).⁵⁹

Dari hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa Islam sangat mengedepankan kompensasi adalah hak utama seorang pekerja karena pekerjaan yang telah dilakukan dan pemberi kerja wajib untuk membayar upah pekerja tersebut dengan segera dan nilai yang pantas.

⁵⁹ <https://muslim.or.id>, diakses tanggal 2/3/2018 pukul 06.17

Dilihat dari cara pemberian kompensasi dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu:⁶⁰

- a. Kompensasi financial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah atau honorarium adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan atas dasar satuan kegiatan kerja harian yang disepakati, umumnya diberikan kepada para pegawai yang tidak tetap. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi yang distandarkan untuk memotivasi agar produktivitasnya dapat ditingkatkan.
- b. Kompensasi financial tidak langsung adalah balas jasa tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi financial tidak langsung ini antara lain tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tabungan pensiun, asuransi tenaga kerja (Jamsostek) dan cuti.
- c. Kompensasi non financial yaitu imbalan dalam bentuk kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan kerjanya baik secara fisik maupun psikis. Yang tergolong fisik misalnya fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman. Sedangkan yang tergolong psikis misalnya jenjang karier yang jelas, peluang kelangsungan pekerjaan (tidak pailit) dan formasi jabatan.

Adapun pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut⁶¹:

⁶⁰ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen ...*, hlm 121

⁶¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006, hlm 188

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.
4. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.
5. Meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan pegawai.
6. Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor agar tercapai keadilan dalam penetapan kompensasi. Beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu⁶²:

1. Pendidikan, pengalaman dan tanggungan
Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman.
2. Kemampuan perusahaan
Faktor ini dalam merealisasikan keadilan pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai harus turut menikmatinya.
3. Keadaan ekonomi
Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

⁶² Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 1999

4. Kondisi-kondisi pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau di lingkungan pekerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar dari pada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau di lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

5. Peraturan pemerintah

Peraturan pemerintah dalam bentuk penetapan upah minimum provinsi atau kota secara langsung akan mempengaruhi berapa tingkat upah yang dapat dibayarkan oleh perusahaan.⁶³

2.1.7 Loyalitas

Loyalitas dalam perusahaan merupakan tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Loyalitas karyawan yang rendah akan berakibat pada penurunan produktivitas dan kedisiplinan kerja karyawan, sehingga bila hal ini terus terjadi secara terus menerus akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan.⁶⁴

Menurut Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.⁶⁵

Menurut Sudimin (2003) mengatakan bahwa loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan

⁶³ Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen ...*, hlm 746-748

⁶⁴ Bisma Putra Mailana, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pengelola Cleaning Service Di Kota Padang*, Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol 1 Tahun 2017, hlm 2

⁶⁵ Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2000, hlm 214

rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.⁶⁶

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.⁶⁷

Berdasarkan definisi yang disampaikan oleh para ahli maka penulis dapat menyimpulkan bahwa loyalitas merupakan suatu bentuk rasa yang dicerminkan melalui tindakan atau sikap ketersediaannya dalam melakukan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan rasa senang tanpa ada paksaan demi kemajuan suatu perusahaan.

Adapun unsur-unsur loyalitas sebagai berikut:

Menurut Saydam (2000) unsur-unsur loyalitas antara lain:⁶⁸

1. Ketaatan atau kepatuhan. Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Bertanggung jawab, adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

⁶⁶Sudimin, T., *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. Jurnal Manajemen dan Usahawan*, vol. 12 no. 11, 2003, hlm. 3-8.

⁶⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi cetakan ke tujuh*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005, hlm 95

⁶⁸Saydam, G., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Jakarta: Djembatan, 2000, hlm 484

4. Kejujuran, adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

Menurut Saydam (2000) rendahnya loyalitas pegawai penyebabnya⁶⁹:

1. Rendahnya motivasi kerja pegawai.
2. Struktur organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur.
3. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang.
4. Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen.
5. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja sama tim.
6. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier.
7. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja.
8. Waktu yang kurang *fleksibel*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Suatu penelitian tidak lepas dari *riset* yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, selain itu juga bertujuan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

Dalam penelitian Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati tentang “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INALUM”. Populasi dalam penelitian ini adalah 1.911 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 105 karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan pengolahan data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*

⁶⁹ Saydam, G., *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hlm 64

Teknik. Rekrutmen memiliki nilai uji t 2,90 yang artinya rekrutmen berpengaruh terhadap Seleksi. Semakin tinggi rekrutmen yang dirasakan oleh karyawan maka akan membuat seleksi semakin tinggi. Nilai t stat = 4,01 > 1,96 sehingga H₀ ditolak, yang berarti variabel Seleksi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. artinya seleksi berpengaruh terhadap kinerja.⁷⁰

Penulis juga mengambil jurnal dari Anesia Tara Farida dan Hening Widi Oetomo tentang “Pengaruh proses rekrutmen dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Elang Samudra”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Elang samudra Surabaya berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung proses rekrutmen sebesar 3,008 dengan sig 0,004 < (α) 0,05 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,0004 Sedangkan variabel kompensasi diketahui nilai t hitung sebesar 3,440 dengan sig 0,001 < (α) 0,05 atau dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau sebesar 0,010 maka dapat disimpulkan H₀ berhasil ditolak berarti bahwa rekrutmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya. Dari hasil nilai R square sebesar 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 47,4% variabel proses rekrutmen dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Serta koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yakni sebesar 20,16%.⁷¹

⁷⁰ Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati, *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INALUM*, Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, E-ISSN: 2460-7819 Vol. 3 No. 2, Mei 2017

⁷¹ Anesia Tara Farida dan Hening Widi Oetomo, *Pengaruh proses rekrutmen dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Elang Samudra*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 2016

Selain itu penulis juga mengambil jurnal dari Ardiansyah tentang “Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru pada tahun 2015 berjumlah 69 orang.. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah semua populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 69 orang. Dengan alasan peneliti berpendapat bahwa karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis data dengan bantuan perangkat lunak *SPSS (Statistical Package for Social Science) for windows 20*. Hasil penelitian mengatakan bahwa berdasarkan uji hipotesis dinyatakan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dengan perolehan nilai untuk variabel budaya organisasi yakni t hitung (4,628) > t tabel (1,997) dengan sig.(0,034) < 0,05. Sedangkan untuk variabel iklim organisasi yakni t hitung (4,773) > t tabel (1,997) dengan sig. (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan H_0 ditolak H_a diterima. Dari hasil koefisien determinasi didapat variable budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh sebesar 64% terhadap loyalitas kerja. Dari hasil regresi liner berganda didapat persamaan $Y = 4,970 + 0,355 X_1 + 0,468 X_2 + e$ dapat diartikan nilai konstanta (a) sebesar 4,970 artinya apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka loyalitas kerja sebesar 4.970. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,355 artinya adalah bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,355 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,468 . Artinya adalah bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,468 dengan asumsi variabel lain tetap⁷²

⁷²Ardiansyah, *Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru*, Jurnal Manajemen,

Penulis juga mengambil jurnal dari Diah Ayu Kusumawati tentang “Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan tetap di Universitas Islam Sultan Agung Semarang berjumlah 632 orang. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 160 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode “proportional sampling” artinya pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub populasi tersebut. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *SPSS versi 16*. Nilai *Adjusted R2* dari model regresi diperoleh sebesar 0,308, yang berarti bahwa 30,8% perilaku kerja islami dapat dipengaruhi oleh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan islam dan dimoderasi oleh budaya organisasi islami. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan islam, etos kerja islam dan budaya organisasi islami hanya sedikit mempengaruhi perilaku kerja islami, karena perilaku kerja islami yang dicirikan oleh komitmen terhadap perjanjian kerja, profesional dalam bekerja, bekerja secara bersungguh-sungguh, amanah dan bertanggung jawab dalam bekerja serta loyalitas dalam bekerja bisa jadi merupakan nilai-nilai keislaman yang dimiliki oleh individu masing-masing. Sehingga gaya kepemimpinan islam, etos kerja islam dan budaya organisasi islami sedikit memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja islami para dosen dan karyawan.⁷³

Pada jurnal Bisma Putra Mailana tentang “Pengaruh Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pengelola Cleaning Service Di Kota Padang”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan-perusahaan *outsourcing cleaning service* di Kota Padang yang berjumlah 51 orang. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel pengalaman

2017

⁷³ Diah Ayu Kusumawati, *Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi Pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, Jurnal Akuntansi Bisnis Manajeme, ISSN 2302-9791 Vol 2 No.1 Mei 2015

kerja dengan produktivitas kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,630 dengan nilai sig 0,000. Nilai tersebut lebih $< 0,05$. Hasil ini berarti bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel pengalaman kerja dengan kompensasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,637 dengan nilai sig 0,000. Nilai tersebut lebih $< 0,05$. Hasil ini berarti bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kompensasi. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel pengalaman kerja dengan loyalitas karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,316 dengan nilai sig 0,065. Nilai tersebut lebih $> 0,05$. Hasil ini berarti bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel produktivitas kerja dengan loyalitas kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,220 dengan nilai sig 0,152. Nilai tersebut lebih $> 0,05$. Hasil ini berarti bahwa produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil pengujian hipotesis lima menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi dengan loyalitas kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,492 dengan nilai sig 0,004. Nilai tersebut lebih $< 0,05$. Hasil ini berarti bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.⁷⁴

Selain itu penulis juga mengambil jurnal Usman Fauzi tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda yang berjumlah 242 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 71 orang. Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,446 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara kompensasi

⁷⁴ Bisma Putra Mailana *Pengaruh Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pengelola Cleaning Service Di Kota Padang*, Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol 7 No.1 Tahun 2017

financial dan non financial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 8,321 dan nilai F signifikan sebesar 0,01 dari tingkat signifikan sebesar 0,05. Berdasarkan nilai diatas dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama variabel-variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji pengaruh yang dominan dengan melihat tabel nilai Beta diperoleh nilai beta yang paling tinggi yaitu variabel kompensasi finansial yaitu sebesar 0,440 (44,0%) lebih besar dari variabel kompensasi nonfinansial. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.⁷⁵

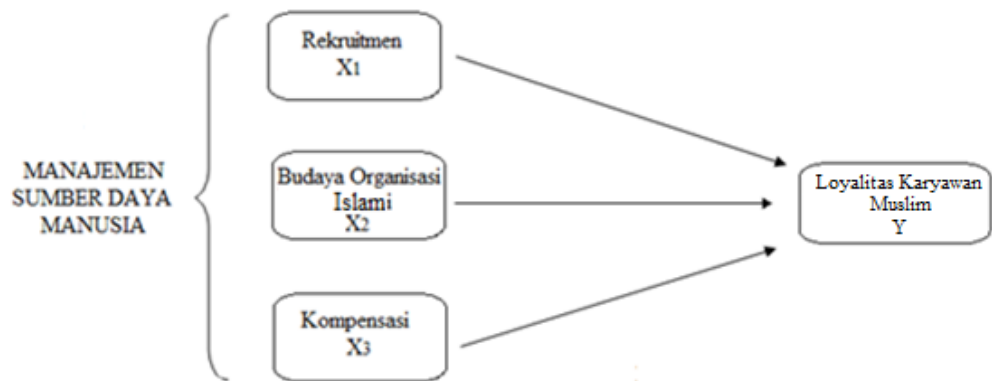
⁷⁵ Usman Fauzi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN 2355 – 5408 Vol 2 No. 3 Tahun 2014

No	Referensi	Variabel	Alat	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INALUM (Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati, 2017)	Rekrutmen, seleksi	Pengolahan data menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM) Teknik</i>	Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. semakin tinggi rekrutmen, semakin tinggi pula seleksi. Demikian juga sebaliknya. Rekrutmen berkorelasi langsung dengan kinerja.
2.	Pengaruh proses rekrutmen dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Elang Samudra (Anesia Tara Farida dan Hening Widi Oetomo, 2016)	Proses rekrutmen, kompensasi	Analisis regresi berganda, uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis yakni uji t, uji f dan koefisien determinasi.	Proses rekrutmen dan kompensasi sama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kompensasi. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
3.	Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekan Baru (Ardiansyah, 2017)	Budaya Organisasi, iklim organisasi	Uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, uji hipotesis yakni uji t, uji f dan koefisien determinasi	Budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi dan iklim organisasi yang diterapkan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan tersebut.
4.	Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi (Diah Ayu Kusumawati, 2015)	Gaya kepemimpinan, etos kerja islami, dan budaya organisasi islami	Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda	Adanya budaya organisasi islami yang baik dapat meningkatkan gaya kepemimpinan serta etos kerja islami dan sekaligus berpengaruh terhadap perilaku kerja islami.
5.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pengelola Cleaning Service Di Kota Padang (Bisma Putra Mailana, 2017)	Pengalaman kerja, produktivitas kerja, dan kompensasi	Uji hipotesis yakni uji t, uji f dan koefisien determinasi	a. Pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dalam perusahaan.

				<p>b. Pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kompensasi. Artinya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat menentukan jumlah kompensasi yang diterimanya.</p> <p>c. Pengalaman kerja berhubungan negative terhadap loyalitas karyawan. Artinya meskipun karyawan memiliki pengalaman kerja yang kompeten dalam bekerja namun tidak menjamin loyalitasnya terhadap perusahaan.</p> <p>d. Produktivitas kerja memiliki hubungan negative terhadap loyalitas kerja.</p> <p>e. Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan kepada perusahaan.</p>
6.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda (Usman Fauzi, 2014)	Kompensasi	Uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji f, uji t, uji pengaruh yang dominan	Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat. Secara parsial kompensasi finansial yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada *Theory* dan *Review Riset* sebelumnya, bahwa analisis pengaruh rekrutmen, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang memiliki variabel bebas yakni rekrutmen, budaya organisasi islami dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya yaitu loyalitas karyawan muslim. Adapun skemanya sebagai berikut:



Keterangan :

Y : Merupakan Variabel Dependent
X₁, X₂, X₃ : Merupakan Variabel Independent

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁷⁶

Adapun pengembangan hipotesis yang penulis cantumkan sebagai berikut:

Menurut Anesia Tara Farida dan Hening Widi Oetomo (2016) dalam jurnalnya mengatakan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting, karena dalam berhasil tidaknya dalam menarik tenaga kerja yang berkualitaslah yang akan mendukung terciptanya loyalitas didalam suatu perusahaan. Program rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh

⁷⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006, hlm 71

positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Hal ini juga didukung hasil dari penelitian Muhammad Aji Nugroho (2012) yang mengambil sampel di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar mengatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat dan searah terhadap kinerja karyawan.⁷⁷ Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik proses perekrutan maka semakin baik kinerja karyawan sehingga semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

H₁ = Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim

Menurut Ardiansyah (2017) dalam jurnalnya mengatakan bahwa budaya organisasi mengacu kepada nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan yang dianut oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya sehingga nantinya akan menjadi ciri khas bagi organisasi itu sendiri. Sedangkan iklim organisasi diartikan sebagai keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Dari hasil penelitian menyatakan budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas kerja. Artinya semakin baik iklim organisasi dan budaya organisasi yang diterapkan maka semakin baik pula sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.

H₂ = Budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim

Menurut Dewi Luthfia (2016) dalam penelitiannya mengatakan penghargaan (*reward*) merupakan penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk moneter maupun

⁷⁷Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*, Makassar: Skripsi Universitas Hasanuddin fak. Ekonomi dan Bisnis, 2012

non moneter dari pengabdianya terhadap perusahaan. Penghargaan (*reward*) ini dapat berupa gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dari hasil penelitian menyatakan penghargaan (*reward*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik sistem penghargaan (*reward*) menyebabkan tingginya kinerja karyawan.⁷⁸ Hal ini juga didukung oleh penelitian Rosininta Siseani Sinaga (2008) yang mengambil sampel di PT. Jasa Marga Tbk. Bandung, mengatakan bahwa apabila program kesejahteraan karyawan dilakukan dengan efektif, maka akan meningkatkan kepuasan dan semangat kerja sehingga berdampak pada loyalitas karyawan.⁷⁹ Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan semakin baik kompensasi yang diberikan untuk karyawan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas kerja.

H₃ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₁ = Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

H₂ = Budaya organisasi islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

H₃ = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

⁷⁸ Dewi Lutfia, *Pengaruh penghargaan (reward) terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan*, Semarang: Skripsi UIN Walisongo fak. ekonomi bisnis islam, 2016

⁷⁹ Rosininta Siseani Sinaga, *Hubungan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk. Bandung*, Bandung: Skripsi Universitas Widyatama fak. bisnis dan manajemen, 2008

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan sumber data

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.⁸⁰

Penelitian ini merupakan penelitian survei yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian survei, kondisi penelitian tidak dimanipulasi oleh peneliti.⁸¹

Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagian gambar atau tampilan lain.⁸²

3.1.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.⁸³ Dalam penelitian kali ini menggunakan data primer atau data empiris yang diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner kepada para karyawan PDAM Tirta

⁸⁰ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013, hlm 37

⁸¹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm. 49.

⁸² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hlm 12

⁸³ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006, hlm 32

Moedal Cabang Semarang. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti. Responden diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif jawaban dengan cara memberi tanda atau symbol (√) pada lembar kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.⁸⁴ Data sekunder yang diperoleh dari penelitian ini adalah data yang diperoleh peneliti melalui buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini, literatur, dan artikel yang didapat dari *website*.⁸⁵

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.⁸⁶ Populasi pada penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang berada di PDAM Tirta Moedal Semarang yang berjumlah 486 orang sedangkan karyawan yang muslim berjumlah 430 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁸⁷ Atau sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga

⁸⁴ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2005, hlm 132

⁸⁵ Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006, hlm 11-19

⁸⁶ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hlm 109

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008, hlm 116

diharapkan dapat mewakili populasi.⁸⁸ Pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik *stratified proposional random sampling* karena di dalam populasi terdapat berbagai macam tingkatan jabatan dan golongan, juga terdapat berbagai sub-sub bagian atau satuan kerja. Teknik *stratified proposional random sampling* adalah dibentuk strata, tingkatan, atau kelompok. Dengan kata lain populasi dibagi terlebih dulu menjadi tingkatan atau kelompok yang berbeda. Selanjutnya, sampel ditarik secara *random* dari setiap kelompok, sehingga bisa meliputi setiap strata yang berbeda untuk mewakili populasi secara keseluruhan. *Stratified random sampling* sering kali digunakan untuk riset yang bertujuan menguji adanya perbedaannya antara strata atau kelompok karyawan.⁸⁹ Dalam menentukan jumlah pengambilan sampel, pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Maka,

$$n = \frac{430}{1 + 430 (0,1)^2}$$

$n = 81,328$ dibulatkan menjadi 82

Dari hasil perhitungan diatas, maka dari 430 populasi karyawan muslim diperoleh sampel sebanyak 82 orang untuk dijadikan sebagai objek penelitian.

⁸⁸ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012, hlm 74

⁸⁹ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia...*, hlm 116

Berikut adalah sub-sub bagian atau satuan kerja pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang digunakan sebagai sampel :

Tabel 3.1
Satuan Kerja di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

No	Satuan Kerja	Jumlah Karyawan	Presentase	Pengambilan Sampel
1.	Staf Ahli Direksi	30	7%	6
2.	Satuan Pengawas Intern	22	5%	4
3.	Bidang Penelitian dan Pengembangan	28	7%	5
4.	Bagian Sekretariat	36	8%	7
5.	Bagian Kepegawaian	26	6%	5
6.	Bagian Keuangan	31	7%	6
7.	Bagian Perlengkapan	28	7%	5
8.	Bagian Perencanaan dan Evaluasi	29	7%	6
9.	Bagian Produksi	85	18%	16
10.	Bagian Transmisi dan Distribusi	77	18%	15
11.	Bagian Peralatan Pemeliharaan	38	9%	7
Total		430	100%	82

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah :

3.3.1 Metode Angket

Metode angket dapat juga disebut metode kuesioner. Metode angket merupakan serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian disebarakan untuk diisi oleh responden.⁹⁰ Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan yang diajukan merupakan indikator dari masing-masing variabel, baik variabel dependen maupun independen. Instrumen yang

⁹⁰ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hlm 133

digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* 5.

Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Masing-masing jawaban memiliki nilai sebagai berikut:

- SS : 5
- S : 4
- N : 3
- TS : 2
- STS : 1

3.3.2 Metode Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. sedangkan dokumentasi adalah mencari data berupa dokumen mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.⁹¹ Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data mengenai profil, sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain-lain di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang

3.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis yang dipakai terhadap data antara lain: uji validitas, uji reabilitas, uji penyimpangan asumsi klasik, dan uji analisis regresi berganda, uji hipotesis.

⁹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hlm 231

3.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrume dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁹² Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁹³ Suatu instrument penelitian dikatakan valid bila:⁹⁴

- Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0.3 (Soegiyono, 1999)
- Jika koefisien korelasi *product moment* $> r$ tabel (α ; $n-2$), n = jumlah sampel, α = taraf signifikan
- Nilai signifikan $\leq \alpha$

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* adalah:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2][n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah responden
X = Skor variabel X (jawaban responden)
Y = Skor total variabel untuk responden n

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau

⁹² Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, Yogyakarta: Media Kom, 2008, hlm 16.

⁹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariati dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit University Diponegoro, 2001, hlm 132

⁹⁴ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010, hlm 164

lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁹⁵ Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,06 ($\alpha > 0,06$).⁹⁶

3.4.2 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivariate maupun univariat.⁹⁷ Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal ataukah tidak yaitu dengan melihat grafik normal probability plot dan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.⁹⁸

- a. Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$
- b. Data tidak berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $< 0,05$

3.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel

⁹⁵Syofian Siregar, *ibid...*, hlm. 173

⁹⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis ...*, hlm 129

⁹⁷ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk: Ekonomi, Manajemen, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015, hlm 322

⁹⁸Hengky Latan, Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Bandung:Alfabeta, 2013, hlm 56

independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).⁹⁹

Dimana jika nilai tolerance > 0.1 tidak terjadi multikolinieritas, lalu jika nilai tolerance < 0.1 terjadi multikolinieritas, dan berdasarkan nilai VIF apabila $VIF < 10$ artinya tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan apabila $VIF > 10$ artinya terjadi multikolonieritas.

3.4.2.3 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi.¹⁰⁰ Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian uji *Durbin-Watson* (uji DW). Nilai *Durbin Watson* (DW) hitung nantinya akan dibandingkan dengan *Durbin Watson* (DW) tabel, baik nilai *Durbin Upper* (DU) maupun *Durbin Lower* (DL). Nilai uji statistik *Durbin-Watson* berkisar antara 0 dan 4. Sebagai pedoman umum, bila nilai uji statistik *Durbin-Watson* < 1 atau > 3 , maka *residuals* atau *error* dari model regresi berganda terjadi autokorelasi.¹⁰¹ Suatu penelitian dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila mempunyai nilai $DL < DW > DU$ dan $DL < (4-DW) > DU$.

Cara menentukan atau kriteria pengujian autokorelasi berdasarkan nilai DW adalah sebagai berikut¹⁰²:

a.) Deteksi Autokorelasi Positif:

Jika $DW < DL$ maka terdapat autokorelasi positif,

Jika $DW > DU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,

Jika $DL < DW < DU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

⁹⁹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis ...*, hlm 91

¹⁰⁰Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003, hlm 188

¹⁰¹Stanislaus S. Uyanto, *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, hlm 248

¹⁰²<https://www.statistikian.com/2017/01/uji-autokorelasi-dengan-spss.html>, diakses 17/5/2018

b.) Deteksi Autokorelasi Negatif:

Jika $(4 - DW) < DL$ maka terdapat autokorelasi negatif,

Jika $(4 - DW) > DU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif,

Jika $DL < (4 - DW) < DU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

3.4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.¹⁰³ Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.¹⁰⁴

- a. Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- b. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.4.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).¹⁰⁵ Dimana analisis ini digunakan untuk memprediksikan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

Rumus :

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + b X_3 + e$$

Dimana :

Y = Loyalitas karyawan	X_1 = Rekrutmen	e = error
a = Konstanta	X_2 = Budaya Organisasi Islam	
b = Koefisien Regresi	X_3 = Kompensasi	

¹⁰³ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis...* hlm 41-42

¹⁰⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis.....* hlm 105

¹⁰⁵ Stanislaus S. Uyanto, *Pedoman Analisis...*, hlm 233

3.4.4 Uji Hipotesis

3.4.4.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2009).

3.4.4.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel independen (bebas) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat), menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.¹⁰⁶

3.4.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹⁰⁷

3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik penelitian.¹⁰⁸ Obyek penelitian yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independent dan variabel dependent. Variabel

¹⁰⁶ Sonny Sumarsonono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004, hlm 226

¹⁰⁷ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi edisi 4*, Jakarta: Erlangga, 2013, hlm246-247

¹⁰⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hlm 99

independent merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Sedangkan variabel dependent adalah variabel tergantung atau variabel yang memberikan reaksi/repon jika dihubungkan dengan variabel bebas.¹⁰⁹ Pada penelitian ini variabel independent (X) terdiri dari rekrutmen, budaya organisasi islami dan kompensasi. Sedangkan variabel dependent (Y) adalah loyalitas karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Variabel Penelitian

Variabel Independent	Konsep Variabel	Indikator
Rekrutmen (X ₁)	Proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu instansi melalui tahapan seleksi dengan memenuhi kriteria yang ditetapkan. (Menurut Anesia Tara Farida dan Hening Widi Oetomo, 2016)	- Metode rekrutmen karyawan - Sumber rekrutmen karyawan - Kendala rekrutmen
Budaya Organisasi Islami (X ₂)	Suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan didalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran islam. (Menurut Lukman Hakim 2011 dalam Teguh Suripto, 2016)	- Tauhid - Khilafah (kepemimpinan) - Amanah
Kompensasi (X ₃)	Pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik. Sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. (Menurut Usman Fauzi, 2014)	- Kompensasi financial - Kompensasi non financial
Variabel Dependent	Konsep Variabel	Indikator
Loyalitas Karyawan (Y)	Tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. (Menurut Bisma Putra Mailana, 2017)	- Ketaatan - Tanggung jawab - Pengabdian - Kejujuran

¹⁰⁹ Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian ...*, hlm 38

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Semarang

1. Pada Zaman Hindia Belanda

Tahun 1911 s / d 1923 : Pihak Belanda membangun 4 (Empat) sumber alam yaitu: Moedal Besar dan Moedal Kecil, Lawang, dan Ancar.

Tahun 1923 s / d 1932 : Dibangun lagi 2 (Dua) sumber alam yaitu: Kalidoh Besar dan Kalidoh Kecil. Selanjutnya pada tahun 1979 Kalidoh Kecil diserahkan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ungaran.

2. Pada Zaman Penjajahan Jepang

Pada 8 Desember 1942 sampai dengan 14 Agustus 1945: “GEMEENTE WATER LEIDING SEMARANG” diubah dalam bahasa Jepang menjadi “SEMARANG SIYA KUSYO” yang artinya Perusahaan Daerah Air Minum”.

3. Pemerintahan Republik Indonesia

Tahun 1952 : Dibangun 2 sumur artesis di jalan Purwogondo dan jalan Arjuno.

Tahun 1959-1965 : Pembangunan instalasi penjernihan Kaligarang bahan baku diambil dari air sungai Kaligarang dengan debit 500 liter/dt.

Tahun 1967-1989 : Pembangunan sumur artesis dan kantor pusat PDAM Tirta Moedal antara lain Sumur artesis di Ronggowarsito, Kinibalu, Brumbungan, Manyaran, Mijen, Rejosari, Seleses, Abimanyu, Senjoyo, Jangli, Raden Patah, Gondoriyo,

- Erowati, Citandui, Blimbing, Bugangan, dan Kenconowungu.
- Tahun 1994 : Pembangunan IPA Kaligarang dengan kapasitas sebesar 250 ldt & 150 l/dt, IPA Pucang Gading sebesar 50 l/dt, dan mengoptimalkan IPA Miniplant Kaligarang dari 40 l/dt menjadi 80 l/dt.
- Tahun 1997-1999 : Pembangunan IPA Kudu dengan kapasitas 1250 liter/dt, Reservoar Kedung Mundu, Pemasangan Pipa Transmisi Kudu-Kedung Mundu dan pipa distribusi untuk memenuhi kebutuhan kebutuhan aktivitas Pelabuhan, dan pemasangan Pipa tersier untuk pelayanan masyarakat wilayah Semarang Timur.
- Tahun 2002 : Dibangun Instalasi Pengolahan Air Kudu (IPA) dengan kapasitas 1250 ldt, untuk memenuhi kebutuhan aliran di wilayah Timur dan sebagian Tengah. IPA Kudu mulai dioperasikan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebagai BUMD Pemerintah Kota Semarang selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Kota Semarang melalui penyediaan air minum yang mempunyai kualitas, kuantitas dan kontinuitas yang baik. Sejarah panjang perjalanan PDAM Tirta Moedal dalam melayani masyarakat Kota Semarang yang mencerminkan tekad kuat para “Tukang Leideng” dalam upaya untuk selalu meningkatkan pelayanannya dengan semangat “Satuan Tekad Mewujudkan Pelayanan Prima”.

Visi PDAM Tirta Moedal Kota Semarang adalah menjadi penyedia air minum pilihan masyarakat dan salah satu yang terbaik di Indonesia.

Adapun Misi PDAM Tirta Moedal Kota Semarang antara lain:

1. Profesional dalam pengelolaan perusahaan.
2. Memberikan pelayanan prima secara efektif dan efisien.
3. Menyediakan air minum yang terjangkau masyarakat dengan memenuhi standar kualitas, kuantitas, dan kontinuitas.
4. Mengembangkan kapasitas SDM dengan menerapkan teknologi tepat guna.
5. Memberikan kontribusi PAD (Pendapatan Asli Daerah) yang berkesinambungan.

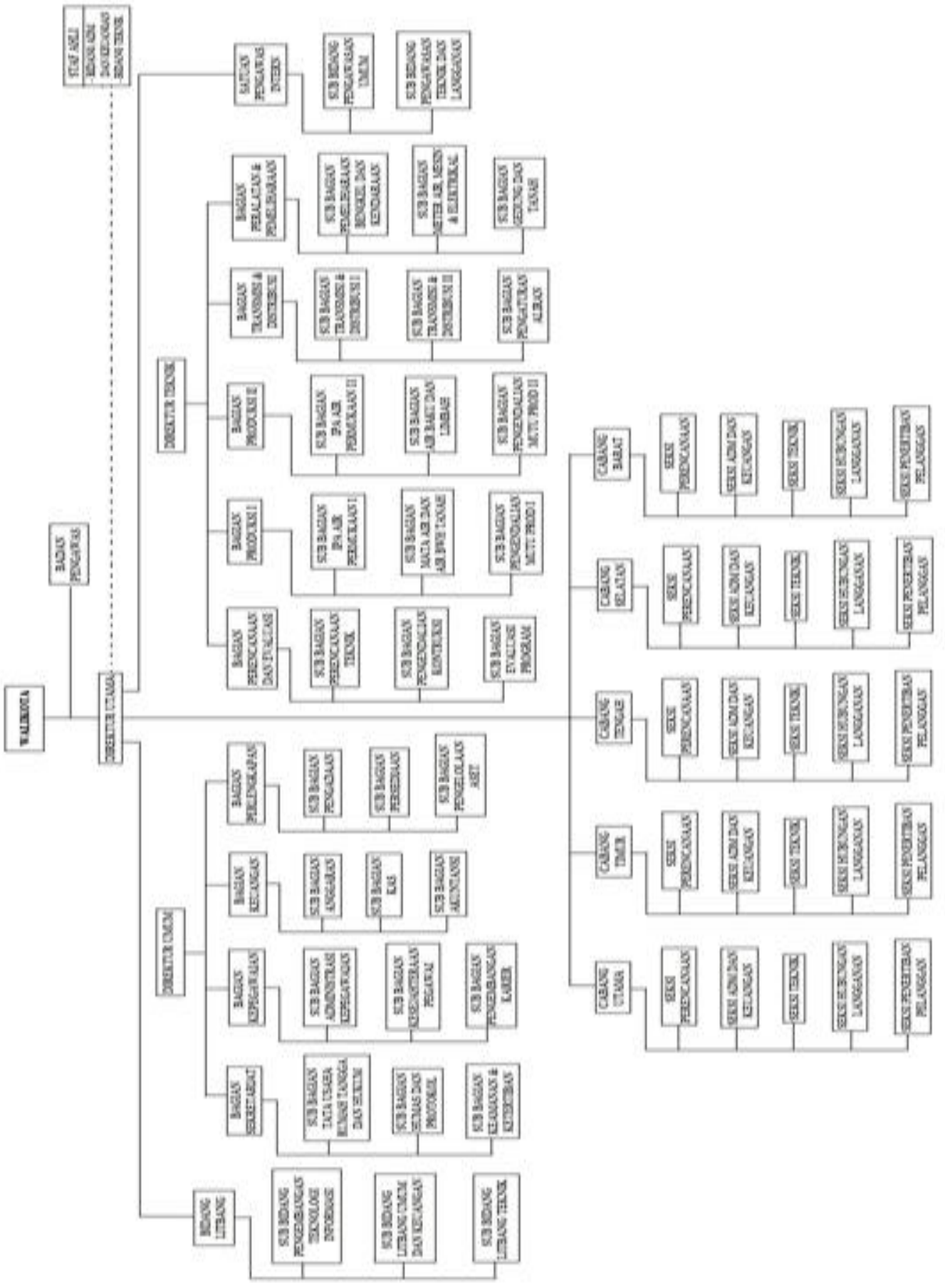
Adapun Motto pelayanan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yaitu:

“Selalu Ada Untuk Anda”

Adapun 5 (lima) prioritas utama PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yaitu antara lain:

1. Meningkatkan cakupan pelayanan
2. Membangun citra PDAM
3. Menurunkan TKA
4. Meningkatkan kapasitas SDM
5. Optimalisasi teknologi informasi

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



4.2 Deskripsi Data Penelitian dan Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden sesuai dengan sub bagian/bidang yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Survey* dengan kuesioner dilakukan mulai tanggal 7 April s/d 30 April 2018 dengan mengambil 82 responden. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *stratified proporsional random sampling* di mana peneliti mengambil anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tetapi dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Bentuk strata yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan melihat sub-sub bagian atau satuan kerja pada perusahaan. Sampel yang diambil menggunakan rumus slovin, oleh karena itu didapat sampel sebanyak 82 sampel. Pengolahan data yang dipakai yakni dengan menggunakan *SPSS versi 23*.

4.2.2 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	47	57.3	57.3	57.3
Perempuan	35	42.7	42.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.1, maka dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 47 karyawan dengan presentase 57,3% sedangkan sisanya adalah

perempuan sebanyak 35 karyawan dengan presentase sebesar 42,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

2. Usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 tahun	5	6.1	6.1	6.1
30-39 tahun	17	20.7	20.7	26.8
40-49 tahun	31	37.8	37.8	64.6
>50 tahun	29	35.4	35.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.2, maka dapat diketahui tentang usia karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang yang diambil sebagai responden bahwa usia 20-29 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 6,1%, sedangkan responden dengan usia 30-39 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 20,7%, responden dengan usia 40-49 tahun berjumlah 31 orang dengan presentase 37,8%, sementara responden dengan usia >50tahun berjumlah 29 orang dengan presentase 35,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang yang diambil sebagai responden adalah berusia 40-49 tahun.

3. Bidang/Sub Bagian/Satuan Kerja

Adapun data mengenai bidang/sub bagian/satuan kerja responden karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Bidang/Sub Bagian/Satuan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Staf Ahli Direksi	6	7.3	7.3	8.5
Satuan Pengawas Intern	4	4.9	4.9	13.4
Bidang Penelitian dan Pengembangan	5	6.1	6.1	19.5
Sekretariat	7	8.5	8.5	28.0
Kepegawaian	5	6.1	6.1	34.1
Keuangan	6	7.3	7.3	41.4
Perlengkapan / Logistik	5	6.1	6.1	47.5
Perencanaan dan Evaluasi	6	7.3	7.3	54.8
Produksi	16	18.4	18.4	73.2
Transmisi dan Distribusi	15	18.3	18.3	91.5
Peralatan dan Pemeliharaan	7	8.5	8.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.3, maka dapat diketahui tentang bidang/sub bagian/satuan kerja karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang yang diambil sebagai responden bahwa pada bagian staf ahli direksi sebanyak 6 orang (7,3%), bagian satuan pengawas intern sebanyak 4 orang (4,9%), bagian bidang penelitian dan pengembangan sebanyak 5 orang (6,1%), bagian sekretariat sebanyak 7 orang (8,5%), bagian kepegawaian sebanyak 5 orang (6,1%), bagian keuangan sebanyak 6 orang (7,3%), bagian perlengkapan/logistik sebanyak 5 orang (6,1%), bagian perencanaan dan evaluasi sebanyak 6 orang (7,3%), bagian produksi sebanyak 16 orang (18,4%), bagian transmisi dan distribusi sebanyak 15 orang (18,3%), bagian peralatan dan pemeliharaan sebanyak 7 orang (8,5%).

4. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	33	40.2	40.2	40.2
	D3	18	22.0	22.0	62.2
	S1	31	37.8	37.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.4, maka dapat diketahui tentang pendidikan terakhir karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang yang diambil sebagai responden memberikan informasi bahwa ditingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 33 orang (40,2%), ditingkat pendidikan D3 berjumlah 18 orang (22%), selanjutnya ditingkat pendidikan S1 berjumlah 31 orang (37,8%). Hal ini menunjukkan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK paling mendominasi yaitu sebesar 40,2%.

5. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	9	11.0	11.0	11.0
	6-10 tahun	12	14.6	14.6	25.6
	11-15 tahun	19	23.2	23.2	48.8
	>16 tahun	42	51.2	51.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan keterangan tabel 4.5, maka dapat diketahui tentang lama bekerja karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang yang diambil sebagai responden bahwa karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 9 orang (11%), karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 12 orang (14,6%), karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 19 orang (23,2%), karyawan dengan masa kerja >16 tahun berjumlah 42 orang (51,2%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan masa kerja >16 tahun adalah yang paling banyak.

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel rekrutmen, budaya organisasi islam, dan kompensasi sebagai variabel bebas (independen) dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar. Berikut merupakan hasil tanggapan responden :

a.) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen (X1)

Tanggapan responden mengenai rekrutmen karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen (X1)

Variabel	Indikator	Item pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Rekrutmen X1	Metode Rekrutmen Karyawan	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif	23	28	32	39	20	24,4	7	8,5	-	-
		Proses rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong	12	14,6	42	51,2	23	28	5	6,1	-	-
		Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	16	19,5	30	36,6	26	31,7	10	12,2	-	-
	Sumber Rekrutmen Karyawan	Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan diperoleh dari teman/anggota keluarga yang bekerja diperusahaan atau melalui pemanfaatan iklan, surat kabar dan internet.	9	11	32	39	36	43,9	4	4,9	1	1,2
		Proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi	15	18,3	24	29,3	30	36,6	12	14,6	1	1,2
	Kendala Rekrutmen Karyawan	Banyak pelamar yang melamar tidak sesuai dengan job description (syarat dan ketentuan calon karyawan)	14	17,1	26	31,7	36	43,9	5	6,1	1	1,2
Pada proses rekrutmen menyebabkan pemborosan waktu dan anggaran		18	22	24	29,3	33	40,2	5	6,1	2	2,4	

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat variabel rekrutmen terdiri dari 3 indikator yaitu: indikator metode rekrutmen karyawan, indikator

sumber rekrutmen karyawan, indikator kendala rekrutmen karyawan. Pada masing-masing indikator diwakili oleh beberapa pernyataan.

2. Pada indikator metode rekrutmen karyawan diwakili 3 pernyataan. Pernyataan pertama, sebesar 39% responden menyatakan setuju bahwa metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif, 28% responden menyatakan sangat setuju, 24,4% responden menyatakan netral dan sisanya 8,5% responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan kedua bahwa proses rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong sebesar 51,2% responden menyatakan setuju, 14,6% responden menyatakan sangat setuju, 28% responden menyatakan netral dan sisanya 6,1% tidak setuju. Pernyataan ketiga, sebesar 36,6% responden menyatakan setuju bahwa metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas, 31,7% responden menyatakan netral, 19,5% responden menyatakan sangat setuju dan sisanya 12,2% responden menyatakan tidak setuju.
3. Pada indikator sumber rekrutmen karyawan diwakili 2 pernyataan. Pernyataan pertama, sebesar 43,9% responden menyatakan netral bahwa pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan diperoleh dari teman/anggota keluarga yang bekerja diperusahaan atau melalui pemanfaatan iklan, surat kabar dan internet, 39% responden menyatakan setuju, 11% responden menyatakan sangat setuju, 4,9% responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 1,2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan kedua, sebesar 36,6% responden menyatakan netral bahwa proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi, 29,3% responden menyatakan setuju, 18,3% responden menyatakan sangat setuju, 14,6% responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 1,2% responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada indikator kendala rekrutmen karyawan diwakili 2 pernyataan. Pernyataan pertama, sebesar 43,9% responden menyatakan netral bahwa banyak pelamar yang melamar tidak sesuai dengan job

description (syarat dan ketentuan calon karyawan), 31,7% responden menyatakan setuju, 17,1% responden menyatakan sangat setuju, 6,1% responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 1,2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan kedua, sebesar 40,2% responden menyatakan netral bahwa pada proses rekrutmen menyebabkan pemborosan waktu dan anggaran, 29,3% responden menyatakan setuju, 22% responden menyatakan sangat setuju, 6,1% responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju

b.) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Islam (X2)

Tanggapan responden mengenai budaya organisasi islam yang ada di PDAM Tirta Moedal Semarang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Islami (X2)

Variabel	Indikator	Item pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Budaya Organisasi Islami X2	Tauhid	Karyawan melakukan pendalaman dan penerapan rukun islam dan iman	26	31,7	38	46,3	18	22	-	-	-	-
		Karyawan selalu bertindak sesuai dengan ajaran islam	28	34,1	25	30,5	28	34,1	1	1,2	-	-
	Khilafah (Kepemimpinan)	Pimpinan berlaku adil kepada semua karyawan	31	37,8	39	47,6	10	12,2	1	1,2	1	1,2
		Pimpinan menerima kritik dan saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya.	21	25,6	52	63,4	9	11	-	-	-	-
	Amanah	Karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab	32	39	47	57,3	3	3,7	-	-	-	-
		Karyawan mempunyai motivasi disiplin dan komitmen bekerja yang tinggi	37	45,1	38	46,3	7	8,5	-	-	-	-

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat variabel budaya organisasi islam terdiri dari 3 indikator yaitu: indikator tauhid, indikator khilafah (kepemimpinan), indikator amanah. Pada masing-masing indikator diwakili oleh beberapa pernyataan.

1. Pada indikator tauhid diwakili 2 pernyataan.

Pernyataan pertama, sebesar 46,3% responden menyatakan setuju bahwa karyawan melakukan pendalaman dan penerapan rukun islam dan iman, 31,7% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 22% responden menyatakan netral. Pernyataan kedua, bahwa karyawan selalu bertindak sesuai dengan ajaran islam sebesar 34,1% responden menyatakan netral, 30,5% responden menyatakan setuju, 34,1% responden menyatakan sangat setuju dan sisanya 1,2% responden menyatakan tidak setuju.

2. Pada indikator khilafah (kepemimpinan) diwakili 2 pernyataan.

Pernyataan pertama, sebesar 47,6% responden menyatakan setuju bahwa pimpinan berlaku adil kepada semua karyawan, 37,8% responden menyatakan sangat setuju, 12,2% responden menyatakan netral, dan sisanya responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 1,2%. Pernyataan kedua, sebesar 63,4% responden menyatakan setuju bahwa pimpinan menerima kritik dan saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya , 25,6% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 11% responden menyatakan tidak setuju.

3. Pada indikator amanah diwakili 2 pernyataan.

Pernyataan pertama, sebesar 57,3% responden menyatakan setuju bahwa karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab, 39% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 3,7% responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan kedua, sebesar 46,3% responden menyatakan setuju bahwa karyawan mempunyai motivasi disiplin dan komitmen bekerja yang tinggi, 45,1% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 8,5% responden menyatakan tidak setuju.

c.) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Tanggapan responden mengenai kompensasi karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Variabel	Indikator	Item pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kompensasi X3	Kompensasi Finansial	Perusahaan memberikan bentuk-bentuk tunjangan seperti tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, dana pensiun dll untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan	45	54,9	35	42,7	2	2,4	-	-	-	-
		Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pendidikan, pengalaman dan tanggungan	24	29,3	52	63,4	5	6,1	1	1,2	-	-
		Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang lembur	31	37,8	44	53,7	7	8,5	-	-	-	-
	Kompensasi Non Finansial	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai bagi seluruh karyawan	18	22	50	61	12	14,6	-	-	2	2,4
		Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan karir dengan cara pengembangan dan pelatihan kerja	28	34,1	36	43,9	9	11	6	7,3	3	3,7
		Kerjasama antar rekan kerja yang kooperatif	22	26,8	50	61	9	11	1	1,2	-	-

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat variabel kompensasi terdiri dari 2 indikator yaitu: indikator kompensasi financial , indikator kompensasi non financial. Pada masing-masing indikator diwakili oleh beberapa pernyataan.

1. Pada indikator kompensasi financial diwakili 3 pernyataan.

Pernyataan pertama, sebesar 54,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan bentuk-bentuk tunjangan seperti tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, dana pensiun dll untuk

meningkatkan kesejahteraan karyawan, 42,7% responden menyatakan setuju, dan sisanya 2,4% responden menyatakan netral. Pernyataan kedua, bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pendidikan, pengalaman dan tanggungan sebesar 63,4% responden menyatakan setuju, 29,3% responden menyatakan sangat setuju, 6,1% responden menyatakan netral dan sisanya 1,2% responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan ketiga, sebesar 53,7% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang lembur, 37,8% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 8,5% responden menyatakan netral.

2. Pada indikator kompensasi non financial diwaliki 3 pernyataan.

Pernyataan pertama, sebesar 61% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai bagi seluruh karyawan, 22% responden menyatakan sangat setuju, 14,6% responden menyatakan netral dan sisanya 2,4% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan kedua, bahwa perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan karir dengan cara pengembangan dan pelatihan kerja sebesar 43,9% responden menyatakan setuju, 34,1% responden menyatakan sangat setuju, 11% responden menyatakan netral, 7,3% responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 3,7% sangat tidak setuju. Pernyataan ketiga, sebesar 61% responden menyatakan setuju bahwa kerjasama antar rekan kerja yang kooperatif, 26,8% responden menyatakan sangat setuju, 11% responden menyatakan netral dan sisanya 1,2% responden menyatakan tidak setuju.

d.) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan Muslim (Y)

Tanggapan responden mengenai loyalitas karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Variabel
Loyalitas Karyawan Muslim (Y)

Variabel	Indikator	Item pernyataan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Loyalitas Karyawan Muslim Y	Ketaatan	Karyawan selalu datang tepat waktu	31	37,8	46	56,1	4	4,9	1	1,2	-	-
		Tingkat kehadiran/absensi karyawan sangat tinggi	29	35,4	48	58,5	5	6,1	-	-	-	-
		Karyawan selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan	29	35,4	40	48,8	12	14,6	1	1,2	-	-
	Tanggung Jawab	Karyawan menyelesaikan tugas/pekerjaannya dengan baik	30	36,6	45	54,9	7	8,5	-	-	-	-
		Karyawan mampu mempertanggung resiko kesalahan akibat kelalaian kerja demi meningkatkan kualitas pelayanan	15	18,3	52	63,4	14	17,1	1	1,2	-	-
	Pengabdian	Karyawan memberikan ide-ide kreatif atau sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas untuk kemajuan perusahaan	24	29,3	43	52,4	12	14,6	2	2,4	1	1,2
		Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan	35	42,7	41	50	6	7,3	-	-	-	-
	Kejujuran	Karyawan selalu bersikap jujur dalam menyelesaikan pekerjaan	29	35,4	51	62,2	2	2,4	-	-	-	-
		Tidak menyalahgunakan tugas dan wewenang yang diberikan	21	25,6	51	62,2	10	12,2	-	-	-	-

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat variabel loyalitas karyawan terdiri dari 4 indikator yaitu: indikator ketaatan, indikator tanggung jawab, indikator pengabdian, dan indikator kejujuran. Pada masing-masing indikator diwakili oleh beberapa pernyataan.

1. Pada indikator ketaatan diwakili 3 pernyataan.

Pernyataan pertama, sebesar 56,1% responden menyatakan setuju bahwa karyawan selalu datang tepat waktu, 37,8% responden menyatakan sangat setuju, 4,9% responden menyatakan netral dan sisanya 1,2 % responden menyatakan tidak setuju. Pernyataan kedua, bahwa tingkat kehadiran/absensi karyawan sangat tinggi sebesar 58,5% responden menyatakan setuju, 35,4% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 6,1% responden menyatakan netral. Pernyataan ketiga, sebesar 48,8% responden menyatakan setuju bahwa karyawan selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, 35,4% responden menyatakan sangat setuju, 14,6% responden menyatakan netral dan sisanya 1,2% responden menyatakan tidak setuju.

2. Pada indikator tanggung jawab diwaliki 2 pernyataan.

Pernyataan pertama, sebesar 54,9% responden menyatakan setuju bahwa karyawan menyelesaikan tugas/pekerjaannya dengan baik, 36,6% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 8,5% responden menyatakan netral. Pernyataan kedua, sebesar 63,4% responden menyatakan setuju bahwa karyawan mampu mempertanggung resiko kesalahan akibat kelalaian kerja demi meningkatkan kualitas pelayanan, 18,3% responden menyatakan sangat setuju, 17,1% responden menyatakan netral dan sisanya 1,2% responden menyatakan tidak setuju.

3. Pada indikator pengabdian diwaliki 2 pernyataan.

Pernyataan pertama, sebesar 52,4% responden menyatakan setuju bahwa karyawan memberikan ide-ide kreatif atau sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas untuk kemajuan perusahaan, 29,3% responden menyatakan sangat setuju, 14,6% responden menyatakan netral, 2,4% responden menyatakan tidak setuju dan sisanya 1,2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan kedua, sebesar 50% responden menyatakan setuju bahwa karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan, 42,7% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 7,3% responden menyatakan netral.

4. Pada indikator kejujuran diwaliki 2 pernyataan.

Pernyataan pertama, sebesar 62,2% responden menyatakan setuju bahwa karyawan selalu bersikap jujur dalam menyelesaikan pekerjaan, 35,4% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 2,4% responden menyatakan netral. Pernyataan kedua, sebesar 62,2% responden menyatakan setuju bahwa karyawan tidak menyalahgunakan tugas dan wewenang yang diberikan, 25,6% responden menyatakan sangat setuju, dan sisanya 12,2% responden menyatakan netral.

4.3 Analisis Data dan Pembahasan

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau angket yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam kasus ini, besarnya df dapat dihitung $82-2$ atau $df = 80$ dengan α 0.05 ($\alpha=5\%$), didapat r tabel 0,217. Apabila r hitung lebih besar (r hitung $>$ r tabel) dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan sebaliknya apabila (r hitung $<$ r tabel) maka, pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (<i>R hitung</i>)	R tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	Q1	0,330	0,217	valid
	Q2	0,310	0,217	valid
	Q3	0,335	0,217	valid
	Q4	0,397	0,217	valid
	Q5	0,475	0,217	valid

	Q6	0,445	0,217	valid
	Q7	0,217	0,217	valid
Budaya Organisasi Islami (X2)	Q8	0,290	0,217	valid
	Q9	0,342	0,217	valid
	Q10	0,297	0,217	valid
	Q11	0,462	0,217	valid
	Q12	0,239	0,217	valid
	Q13	0,317	0,217	valid
	Q14	0,477	0,217	valid
Kompensasi (X3)	Q15	0,443	0,217	valid
	Q16	0,482	0,217	valid
	Q17	0,370	0,217	valid
	Q18	0,387	0,217	valid
	Q19	0,227	0,217	valid
Loyalitas Karyawan Muslim (Y)	Q20	0,391	0,217	valid
	Q21	0,472	0,217	valid
	Q22	0,482	0,217	valid
	Q23	0,536	0,217	valid
	Q24	0,438	0,217	valid
	Q25	0,455	0,217	valid
	Q26	0,349	0,217	valid
	Q27	0,559	0,217	valid
	Q28	0,328	0,217	valid

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas diatas terlihat bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif di banding r tabel untuk (df) = $82-2 = 80$ dan α 0,05, dengan uji satu sisi didapat r tabel sebesar 0,217 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari keempat variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,06 ($\alpha > 0,06$). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	Q1	0,843	Reliabel
	Q2	0,843	Reliabel
	Q3	0,843	Reliabel
	Q4	0,840	Reliabel
	Q5	0,838	Reliabel
	Q6	0,839	Reliabel
	Q7	0,848	Reliabel
Budaya Organisasi Islami (X2)	Q8	0,844	Reliabel
	Q9	0,842	Reliabel
	Q10	0,844	Reliabel
	Q11	0,839	Reliabel
	Q12	0,845	Reliabel
Kompensasi (X3)	Q13	0,843	Reliabel
	Q14	0,839	Reliabel
	Q15	0,840	Reliabel
	Q16	0,838	Reliabel
	Q17	0,841	Reliabel
Loyalitas Karyawan Muslim (Y)	Q18	0,842	Reliabel
	Q19	0,847	Reliabel
	Q20	0,841	Reliabel
	Q21	0,839	Reliabel
	Q22	0,838	Reliabel
	Q23	0,837	Reliabel
	Q24	0,840	Reliabel
	Q25	0,838	Reliabel
	Q26	0,842	Reliabel
Q27	0,838	Reliabel	
Q28	0,843	Reliabel	

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas diatas terlihat bahwa butir-butir pernyataan dari setiap variabel memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,06. Artinya item pernyataan dapat dikatakan **reliabel**. Syarat dapat dikatakan reliabel adalah ketika nilai *cronbach alpha* > 0,06 dan hanya untuk pernyataan yang valid saja. Sedangkan pernyataan yang valid sudah diuji pada lembar sebelumnya. Ketika pernyataan tersebut memiliki *cronbach alpha* > 0,06 namun tidak valid, maka belum bisa dikatakan reliabel.

4.3.3 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal ataukah tidak yaitu dengan melihat grafik normal probability plot dan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Pada penelitian ini uji normalitas yang dipakai menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yakni dengan melihat nilai signifikansi dengan syarat:

- Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$
- Data tidak berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $< 0,05$

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83872670
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.069
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) adalah 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa 0,200 lebih besar dari 0,05 atau ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan data penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika didalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa terjadi adanya multikolinieritas, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahapan selanjutnya, karena disebabkan tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel tersebut dan juga nilai standart errornya menjdai tak terhingga. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

nilai tolerance < 0,1	nilai VIF > 10	terjadi multikolinieritas
nilai tolerance > 0,1	nilai VIF < 10	tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Rekrutmen	.917	1.091
Budaya Organisasi Islami	.906	1.103
Kompensasi	.847	1.180

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa variabel-variabel independen yakni rekrutmen, budaya organisasi islam, dan kompensasi memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.3.3.3 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Pada penelitian ini uji autokorelasi menggunakan pengujian nilai *Durbin Watson* (DW). Nilai *Durbin Watson* (DW) hitung nantinya akan

dibandingkan dengan *Durbin Watson* (DW) tabel, baik nilai *Durbin Upper* (DU) maupun *Durbin Lower* (DL). Suatu penelitian dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila mempunyai nilai $DL < DW < DU$ dan $DL < (4-DW) > DU$.

Cara menentukan atau kriteria pengujian autokorelasi berdasarkan nilai DW adalah sebagai berikut:

a.) Deteksi Autokorelasi Positif:

Jika $DW < DL$ maka terdapat autokorelasi positif,

Jika $DW > DU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,

Jika $DL < DW < DU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

b.) Deteksi Autokorelasi Negatif:

Jika $(4 - DW) < DL$ maka terdapat autokorelasi negatif,

Jika $(4 - DW) > DU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif,

Jika $DL < (4 - DW) < DU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.353	.328	2.893	2.075

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Budaya Organisasi Islam

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber data : *output SPSS yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) hitung sebesar 2,075. Kemudian nilai DW hitung akan dibandingkan dengan DW tabel menggunakan nilai signifikansi sebesar 5%, jumlah sampel (n)=82, dan variabel independen sebanyak 3 (K=3). Dalam DW tabel didapat nilai DL= 1,566 dan DU=1,717 dan (4-DU) yaitu $4-1,717 = 2,283$.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila mempunyai nilai $DL < DW > DU$ dan $DL < (4-DW) > DU$, maka didapat nilai yaitu: $1,566 < 2,075 > 1,717$ dan $1,566 < 2,283 > 1,717$. Jadi dapat kita simpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.3.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

- a. Terjadi heteroskedastisitas, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
- b. Tidak terjadi heteroskedastisitas, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.259	2.515		-898	.372
Rekrutmen	.062	.054	.132	1.146	.255
Budaya Organisasi Islami	.109	.080	.158	1.365	.176
Kompensasi	.000	.084	.001	.004	.996

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 terlihat bahwa dari masing-masing variabel independen (bebas) yang meliputi variabel rekrutmen, budaya organisasi islam, dan kompensasi memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk menentukan persamaan regresi yang terbentuk dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.903	3.821		3.639	.000		
	Rekrutmen	.248	.082	.287	3.017	.003	.917	1.091
	Budaya Organisasi Islami	.279	.121	.219	2.294	.025	.906	1.103
	Kompensasi	.427	.128	.330	3.332	.001	.847	1.180

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui persamaan regresi dari hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = 13,903 + 0,248 X_1 + 0,279 X_2 + 0,427 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan dan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a.) Nilai konstanta sebesar 13,903 menyatakan bahwa apabila variabel independen (bebas) yaitu rekrutmen, budaya organisasi islam dan kompensasi tidak dimasukkan kedalam penelitian, maka loyalitas karyawan masih meningkat sebesar 13,903%. Hal ini dikarenakan ada pengaruh dari variabel lain selain rekrutmen, budaya organisasi islam dan kompensasi.
- b.) Koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0,248 adalah positif. Artinya bahwa apabila terjadi peningkatan rekrutmen maka tingkat loyalitas karyawan akan bertambah sebesar 0,248%. Dengan kata lain semakin tinggi rekrutmen semakin tinggi pula loyalitas karyawan.
- c.) Koefisien regresi variabel budaya organisasi islam sebesar 0,279 adalah positif. Artinya bahwa apabila terjadi peningkatan budaya organisasi islam maka tingkat loyalitas karyawan akan bertambah sebesar 0,279%. Dengan kata lain semakin tinggi budaya organisasi islam semakin tinggi pula loyalitas karyawan.
- d.) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,427 adalah positif. Artinya bahwa apabila terjadi peningkatan kompensasi maka tingkat loyalitas karyawan akan bertambah sebesar 0,427%. Dengan kata lain semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

4.3.5 Uji Hipotesis

4.3.5.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

Jika nilai F hitung > F tabel	nilai Sig. < 0,05	secara bersama-sama berpengaruh
Jika nilai F hitung < F tabel	nilai Sig. > 0,05	secara bersama-sama tidak berpengaruh

Rumus mencari F tabel adalah (k ; n-k), dimana :

K = jumlah variabel independen (bebas)

N = jumlah sampel dalam penelitian

Tabel 4.17
Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	356.260	3	118.753	14.191	.000 ^b
Residual	652.728	78	8.368		
Total	1008.988	81			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Budaya Organisasi Islam

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 14,191. Kemudian nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5%, jumlah sampel (n) = 82 dan variabel independen sebanyak 3 (K=3). Diketahui bahwa rumus mencari F tabel adalah (k ; n-k), (3; 82-3) = (3;79) maka didapat nilai F tabel sebesar 2,72. Artinya nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel (14,191 > 2,72) dengan nilai Sig (0,000 < 0,05). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu rekrutmen, budaya organisasi islami dan kompesasi yang dimasukan kedalam model regresi secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan muslim.

4.3.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel independen (bebas) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Dalam melakukan uji t, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H_0 = Variabel rekrutmen, budaya organisasi islam dan kompensasi secara individual tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan muslim PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

H_1 = Variabel rekrutmen, budaya organisasi islam dan kompensasi secara individual berpengaruh terhadap loyalitas karyawan muslim PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

Hipotesis dapat diterima apabila nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai Sig. $<$ 0,05

Hipotesis ditolak apabila nilai nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai Sig. $>$ 0,05

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.903	3.821		3.639	.000
Rekrutmen	.248	.082	.287	3.017	.003
Budaya Organisasi Islami	.279	.121	.219	2.294	.025
Kompensasi	.427	.128	.330	3.332	.001

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui t hitung dan nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen. Kemudian nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5%, jumlah sampel (n) = 82 dan variabel independen sebanyak 3 (K=3). Diketahui bahwa t tabel untuk $df = N-k$ yaitu $df = 82-3 = 79$ maka didapat nilai t tabel sebesar 1,990.

Hasil uji t dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a.) Variabel rekrutmen

Dari tabel tersebut didapat nilai t hitung sebesar 3,017 sedangkan nilai t tabel adalah 1,990 dan nilai Sig. $0,003 <$ 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel dan dinyatakan signifikan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) terhadap loyalitas karyawan muslim (Y).

b.) Variabel budaya organisasi islam

Dari tabel tersebut didapat nilai t hitung sebesar 2,294 sedangkan nilai t tabel adalah 1,990 dan nilai Sig. $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel dan dinyatakan signifikan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi islami (X_2) terhadap loyalitas karyawan muslim (Y).

c.) Variabel kompensasi

Dari tabel tersebut didapat nilai t hitung sebesar 3,332 sedangkan nilai t tabel adalah 1,990 dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel dan dinyatakan signifikan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap loyalitas karyawan muslim (Y).

4.3.5.3 Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (rekrutmen, budaya organisasi islam, kompensasi) dalam menerangkan variasi variabel dependen (loyalitas karyawan) dengan melihat nilai *R Square*. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.353	.328	2.893	2.075

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Budaya Organisasi Islam

b. Dependent Variable: Loyalitas Karvawan

Sumber data : output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui besarnya koefisien determinan *atau R Square* adalah 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (rekrutmen, budaya organisasi islami, dan kompensasi) hanya mampu berkontribusi sebesar 35,3% dalam menerangkan variabel dependen (loyalitas karyawan muslim), sedangkan sisanya $(100\% - 35,3\%) = 64,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.4 Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan masing-masing nilai variabel independen yang berbeda-beda. Pengaruh besarnya variabel independen (rekrutmen, budaya organisasi islami, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan muslim) akan dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (uji T) dapat diketahui nilai koefisien regresi pada variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,248. Artinya jika terjadi peningkatan pada rekrutmen sebesar 1%, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,248%. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $(3,017) > t$ tabel $(1,990)$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel rekrutmen (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik rekrutmen maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan dan sebaliknya.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam perusahaan. Rekrutmen memiliki nilai strategis karena memilih orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan sangat mendukung untuk terciptanya loyalitas demi perubahan dan kemajuan perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anesia Tara Farida dan Hening Widi Oetomo (2016) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan

signifikan terhadap loyalitas karyawan. Program rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (uji T) dapat diketahui nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi islam (X_2) sebesar 0,279. Artinya jika terjadi peningkatan pada budaya organisasi islam sebesar 1%, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,279%. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung (2,294) > t tabel (1,990) dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi islami (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi islami maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan dan sebaliknya.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, yang membentuk perilaku dan kebiasaan-kebiasaan individu dalam suatu organisasi. Nilai-nilai islami yang dijadikan sebagai budaya memiliki peranan penting untuk mewujudkan perilaku kerja islami. Budaya yang dikelola dengan baik sangat berpengaruh dalam menciptakan loyalitas karyawan dan efektivitas kinerja perusahaan.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan tersebut.

Fakta tersebut diperkuat oleh budaya organisasi islami yang diterapkan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yaitu antara lain: jumat berkah, fastabiqul khoirat, pengajian rutin setiap minggu ke-3 pada malam jumat, mengaji khusus untuk karyawan setiap hari senin dan rabu dan pada

bulan Ramadhan setiap hari jumat diwajibkan kepada karyawan yang muslim untuk memakai baju muslim berwarna putih.¹¹⁰

4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji parsial (uji T) dapat diketahui nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,427. Artinya jika terjadi peningkatan pada budaya organisasi islam sebesar 1%, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,427%. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung (3,332) > t tabel (1,990) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi islam maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan dan sebaliknya.

Kompensasi adalah semua pemberian atau hadiah dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang terbaik atas prestasi kerja mereka sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan etos kerja demi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bisma Putra Mailana (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Fakta tersebut diperkuat oleh jawaban responden yang menjawab setuju terhadap indikator kompensasi yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang dilakukan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sangat baik dalam meningkatkan prestasi dan disiplin kerja sehingga memacu untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

¹¹⁰ Hasil wawancara terhadap salah satu karyawan bidang penelitian dan pengembangan , tanggal 7/05/18

4.4.4 Pengaruh Simultan Rekrutmen, Budaya Organisasi Islam, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji pengaruh simultan (uji F) didapat nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel ($14,191 > 2,72$) dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu rekrutmen (X_1), budaya organisasi islam (X_2) dan kompesasi (X_3) yang dimasukkan kedalam model regresi secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan muslim.

Dalam tabel 4.19 hasil uji koefisien determinan didapatkan nilai *R square* sebesar 0,353, artinya dari ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh sebesar 35,3% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain tersebut antara lain: lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, pengembangan karir, disiplin, komunikasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Dalam penelitian Indra Ardiyanto dan Erni Widiastuti (2016) yang mengatakan bahwa beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan menimbulkan kesetiaan karyawan pada perusahaan dan sebaliknya apabila beban kerja tidak sesuai dengan kemapuan karyawan, maka karyawan akan mengalami tekanan dan stres. Stres kerja yang dialami karyawan akan membuat karyawan tidak nyaman dan menginginkan keluar dari perusahaan. Sedangkan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan akan betah bekerja dikantor.

Selain itu penelitian Rukmi Tien Martiwi dkk (2012) yang mengatakan motivasi memiliki peranan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Program-program motivasi yang dilakukan supaya meningkatkan kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja telah tercapai maka karyawan akan termotivasi dan lebih bergairah dalam bekerja.

Sedangkan penelitian Olivia Cornelia (2016) yang mengatakan bahwa pengembangan karir dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan untuk tetap loyal pada perusahaan. Selain itu pengembangan karir juga dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Sepni Andriyani (2016) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Disiplin merupakan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan atau suatu sikap patuh terhadap aturan yang berlaku diperusahaan. Semakin baik tingkat disiplin kerja yang diterapkan maka akan mendorong semangat kerja karyawan.

R. A. Rahma dkk (2012) yang mengatakan bahwa ketika perusahaan mampu menjaga komunikasi yang baik terhadap karyawan, maka karyawan akan bersikap loyal. Dibuktikan pada penelitiannya di PT. Ultra Peternakan Bandung Selatan yang memiliki 56 karyawan bahwa komunikasi yang terjalin antar karyawan tergolong sangat efektif dan efisien.

Menurut Letanli Ayu Susantri dan Sari Sabrina (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menciptakan loyalitas karyawan, karena seorang pemimpin mampu menjadi panutan dan sorotan bagi bawahannya. Pemimpin yang baik dan bijaksana akan membantu bawahannya berhasil dan tumbuh berkembang sehingga berdampak positif pada peningkatan loyalitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, budaya organisasi islam, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dapat diterima. Rekrutmen yang dirancang dengan baik akan berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Merekrut orang-orang yang professional, berkualitas dan berkompeten sehingga mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan akan memberikan kemajuan bagi perusahaan dimasa mendatang.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dapat diterima. Budaya organisasi yang didalamnya terdapat nilai-nilai islami akan mengubah pola pikir karyawan sehingga membentuk perilaku kerja yang islami. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan sangat berpengaruh dalam menciptakan loyalitas karyawan dan efektivitas kinerja perusahaan.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dapat diterima. Kompensasi yang diberikan merupakan bentuk imbalan atau balas jasa dengan tujuan memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan loyalitas kerja.

4. Rekrutmen, budaya organisasi islam, dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Besarnya pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh sebesar 35,3% terhadap loyalitas karyawan muslim, sedangkan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi semua pihak. Adapun saran tersebut diantaranya adalah:

1. Mengingat variabel kompensasi merupakan variabel yang paling tinggi mempengaruhi loyalitas karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, maka hendaknya perusahaan tetap mempertahankan kompensasi yang diberikan sebagai bentuk balas jasa agar karyawan termotivasi dan meningkatkan etos kerjanya.
2. Sistem rekrutmen karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang hendaknya dilakukan dengan sistem yang baik dan transparan karena mencari calon karyawan yang kompeten dan professional sangat berguna bagi kemajuan perusahaan.
3. Budaya organisasi islami yang diterapkan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi karena nilai islami yang dijadikan sebagai budaya memiliki peranan penting untuk mewujudkan perilaku kerja islami.
4. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebaiknya perlu meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan supaya karyawan lebih bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.
5. PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sebaiknya sering mengadakan pengembangan karir bagi karyawan yang masa kerjanya telah lama atau yang berkompeten melalui program pendidikan atau pelatihan sehingga bisa menumbuhkan komitmen karyawan untuk lebih loyal kepada perusahaan.

5.3 Penutup

Dengan mengucapkan rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Menyadari keterbatasan-keterbatasan yang ada baik keterbatasan pengetahuan sarana maupun keterbatasan waktu yang penulis miliki pasti skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun, penulis terima dengan senang hati.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis mohon maaf apabila dalam penyusunan skripsi ini telah melakukan kesalahan. Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu hingga terselesainya skripsi ini. Semoga Allah swt. membalas budi baik saudara sekalian dan semoga kita selalu dalam lindungan-Nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2015, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk: Ekonomi, Manajemen, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ardana, Komang dkk, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, cet. 1, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Zainul, 2003, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta: Alfabet.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bachrun, Saifuddin, 2014, *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syari'ah*, Jakarta: Laziz Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia.
- Bungin, Burhan, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Darmawan, Deni, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Djokosantoso, Moedjiono, 2003, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Fakih, Aunur Rohim, 2001, *Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Press.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariati dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit University Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi cetakan ke tujuh*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <https://muslim.or.id>, diakses tanggal 2/3/2018
- <http://www.pdamkotasmg.co.id>, diakses tanggal 20/11/2017
- <http://web.ipb.ac.id/~kajianislam/pdf/Prof.pdf>, diakses tanggal 29/7/2018
- <https://www.statistikian.com/2017/01/uji-autokorelasi-dengan-spss.html>, diakses 17/5/2018

- Husaini, Usman, 2013, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Ed.4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibn Khladun, Abd al-Rahman, *Muqaddimat*, Beirut: Daar al-Fikr.
- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Karim, Adiwarmanto A., 2014, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, Edisi Pertama, Cetakan Pertama.
- Kuncoro, Mudrajat, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi edisi 4*, Jakarta: Erlangga.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi, 2013, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi menggunakan Program IBM SPSS 20.0*, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Martono, Nanang, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Marwansyah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Poerwopoespito, 2000, *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyatno, Dwi, 2008, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, Yogyakarta: Media Kom.
- Riani, Asri Laksmi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005, *Performance Appraisal*, Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal dan Ella J. Sagala, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Salim, Peter dan Yenny Salim, 1991, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Analisis Data Penelitian Dengan Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Saydam, G., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, Justine T., 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Siregar, Syofian, 2010, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soetopo, Hendyat, 2010, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sumarsonono, Sonny, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tulus, Moh. Agus, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Uha, Ismail Nawawi, 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh, Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein, 2003, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005
- Uyanto, Stanislaus S., 2009, *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wawancara terhadap salah satu karyawan bidang penelitian dan pengembangan , tanggal 7/05/18
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yusuf, Burhanuddin, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

JURNAL DAN SKRIPSI

- Anesia Tara Farida dan Hening Widi Oetomo, *Pengaruh proses rekrutmen dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Elang Samudra*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 2016
- Ardiansyah, *Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan studi kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru Baru*, Jurnal Manajemen, 2017
- Bisma Putra Mailana, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pengelola Cleaning Service Di Kota Padang*, Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol 1 Tahun 2017

- Dewi Lutfia, *Pengaruh penghargaan (reward) terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Surya Melati Kabupaten Grobogan*, Semarang: Skripsi UIN Walisongo fak. ekonomi bisnis islam, 2016
- Diah Ayu Kusumawati, *Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Ekonomi ISSN 2302-9791 Vol. 2 No. 1 Tahun 2015
- Ghozali, Mohammad dan Nor' Azzah Kamri, *Kepribadian Islam dan Profesionalisme Dalam Pekerjaan: Satu Analisis Teoritis*, Jurnal Syariah , Jil. 23, Bil. 2 (2015) 255-286
- Indra Ardiyanto dan Erni Widiastuti, *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar*, Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Universitas Surakarta: Fakultas Ekonomi, ISSN: 2085-2215, Vol. 14 April 2016
- Ivan Muhammad Agung dan Desma Husni, *Pengukuran Konsep Amanah dalam Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Riau: Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim, Jurnal Psikologi Volume 43, Nomor 3, 2016: 194–206
- Letanli Ayu Susantri dan Sari Sabrina, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Gici Group Batam*, Jurnal Akuntansi dan Bisnis (Akmenbis), Vol. 7 No. 1 Tahun 2017
- Muhammad Aji Nugroho, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*, Makassar: Skripsi Universitas Hasanuddin fak. Ekonomi dan Bisnis, 2012
- Nurdin, *Konsep Keadilan dan Kedaulatan dalam Perspektif Islam dan Barat*, Banda Aceh: Fakultas Syari'ah IAIN Ar-Raniry, Jurnal Syariah Vol. XIII No. 1 Januari – Juni 2011
- Olivia Cornelia, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC*, Jurnal Studi Administrasi Bisnis Universitas Telkom, Tahun 2016

- R. A. Rahma dkk, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Tenaga Kerja pada Perusahaan PT. Ultra Peternakan Bandung Selatan (UPBS) di Kabupaten Bandung Selatan*, Jurnal Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro Semarang, Vol. 1. No. 1, p 859 – 873, Tahun 2012
- Rosininta Siseani Sinaga, *Hubungan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dengan loyalitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tbk. Bandung*, Bandung: Skripsi Universitas Widyatama fak. bisnis dan manajemen, 2008
- Rukmi Tien Martiwi dkk, *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Bank Danamon Sudirman Solo*, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 13 No. 1, Juni 2012
- Sepni Andriyani, *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri*, Jurnal Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Tahun 2016
- Sudimin, T., *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. Jurnal Manajemen dan Usahawan*, Vol. 12 No. 11, 2003.
- Teguh Suropto, *Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume VI Tahun 2016
- Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati, *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INALUM, Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor*, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, E-ISSN: 2460-7819 Vol. 3 No. 2, Mei 2017
- Usman Fauzi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN 2355 – 5408 Vol 2 No. 3 Tahun 2014
- Zaeny, *Khilafah Islamiyah dan Profil Kepemimpinan Pada Lembaga Keagamaan Indonesi*, Jurnal TAPIS Vol.11No.2 Juli-Desember 2015

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7608454 Semarang 50185
Website : www.febi.walisongo.ac.id, Email : febi@walisongo.ac.id

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan

PDAM Tirta Moedal

Semarang

Dengan Hormat,

Saya memberitahukan bahwa saya adalah mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam di UIN Walisongo Semarang yang sedang mengadakan Skripsi dengan judul “**Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islami dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang**”.

Sehubungan dengan hal itu, saya memohon dengan hormat atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket (kuesioner) sebagaimana terlampir. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan Skripsi bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya dan kerahasiaan identitas akan tetap terjaga. Peran Bapak/Ibu/Sdr/i sangat bermanfaat untuk penelitian saya.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Atin Dwi Muttiah

QUESTIONER

PENGARUH REKRUITMEN, BUDAYA ORGANISASI ISLAMI, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MUSLIM PADA PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :
4. Jabatan/Bidang :
5. Pendidikan terakhir: SMU/SMA D3 S1
6. Lama Bekerja : 0-5 tahun 6-10 tahun 11-15 tahun >16 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap hal-hal dibawah ini dengan tanda (√) yang paling tepat menurut saudara. Alternatif jawaban terdiri dari:

(SS) : Sangat Setuju (N) : Netral (STS) : Sangat Tidak Setuju

(S) : Setuju (TS) : Tidak Setuju

<i>Rekrutmen</i>		Jawaban				
Indikator Metode Rekrutmen Karyawan		Jawaban				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif					
2.	Proses rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong					
3.	Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas					

<i>Rekrutmen</i>		Jawaban				
Indikator Sumber Rekrutmen Karyawan		Jawaban				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.	Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan diperoleh dari teman/anggota keluarga yang bekerja diperusahaan atau melalui pemanfaatan iklan, surat kabar dan internet.					
5.	Proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi					

<i>Rekrutmen</i>		Jawaban				
Indikator Kendala Rekrutmen Karyawan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6.	Banyak pelamar yang melamar tidak sesuai dengan job description (syarat dan ketentuan calon karyawan)					
7.	Pada proses rekrutmen menyebabkan pemborosan waktu dan anggaran					

<i>Budaya Organisasi Islam</i>		Jawaban				
Indikator Tauhid						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan melakukan pendalaman dan penerapan rukun islam dan iman					
2.	Karyawan selalu bertindak sesuai dengan ajaran islam					

<i>Budaya Organisasi Islam</i>		Jawaban				
Indikator Khilafah (Kepemimpinan)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.	Pimpinan berlaku adil kepada semua karyawan					
4.	Pimpinan menerima kritik dan saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya.					

<i>Budaya Organisasi Islam</i>		Jawaban				
Indikator Amanah						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5.	Karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab					
6.	Karyawan mempunyai motivasi disiplin dan komitmen bekerja yang tinggi					

<i>Kompensasi</i>		Jawaban				
Indikator Kompensasi Financial						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan bentuk-bentuk tunjangan seperti tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, dana pensiun dll untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan					
2.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pendidikan, pengalaman dan tanggungan					
3.	Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang lembur					

<i>Kompensasi</i>		Jawaban				
Indikator Kompensasi Non Finansial						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai bagi seluruh karyawan					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan karir dengan cara pengembangan dan pelatihan kerja					
6.	Kerjasama antar rekan kerja yang kooperatif					

<i>Loyalitas</i>		Jawaban				
Indikator Ketaatan						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan selalu datang tepat waktu					
2.	Tingkat kehadiran/absensi karyawan sangat tinggi					
3.	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan					

<i>Loyalitas</i>		Jawaban				
Indikator Tanggung Jawab						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.	Karyawan menyelesaikan tugas/pekerjaannya dengan baik					
5.	Karyawan mampu mempertanggung resiko kesalahan akibat kelalaian kerja demi meningkatkan kualitas pelayanan					

<i>Loyalitas</i>		Jawaban				
Indikator Pengabdian		Jawaban				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6.	Karyawan memberikan ide-ide kreatif atau sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas untuk kemajuan perusahaan					
7.	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan					

<i>Loyalitas</i>		Jawaban				
Indikator Kejujuran		Jawaban				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8.	Karyawan selalu bersikap jujur dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Tidak menyalahgunakan tugas dan wewenang yang diberikan					

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rekrutmen	109.85	77.682	.330	.843
Rekrutmen	109.98	79.012	.310	.843
Rekrutmen	110.09	77.536	.335	.843
Rekrutmen	110.18	77.657	.397	.840
Rekrutmen	110.23	74.748	.475	.838
Rekrutmen	110.15	76.225	.445	.839
Rekrutmen	110.10	79.200	.217	.848
Budaya Organisasi Islam	109.62	79.621	.290	.844
Budaya Organisasi Islam	109.74	77.995	.342	.842
Budaya Organisasi Islam	109.52	79.117	.297	.844
Budaya Organisasi Islam	109.57	78.741	.462	.839
Budaya Organisasi Islam	109.37	81.247	.239	.845
Budaya Organisasi Islam	109.35	79.910	.317	.843
Kompensasi	109.20	78.974	.477	.839
Kompensasi	109.51	78.821	.443	.840
Kompensasi	109.43	78.272	.482	.838
Kompensasi	109.72	78.303	.370	.841
Kompensasi	109.74	75.822	.387	.842
Kompensasi	109.59	81.727	.227	.847
Loyalitas Karyawan	109.41	79.209	.391	.841
Loyalitas Karyawan	109.43	78.766	.472	.839
Loyalitas Karyawan	109.54	77.289	.482	.838
Loyalitas Karyawan	109.44	77.755	.536	.837
Loyalitas Karyawan	109.73	78.569	.438	.840
Loyalitas Karyawan	109.60	77.280	.455	.838
Loyalitas Karyawan	109.37	79.716	.349	.842
Loyalitas Karyawan	109.39	78.488	.559	.838
Loyalitas Karyawan	109.59	80.023	.328	.843

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	28

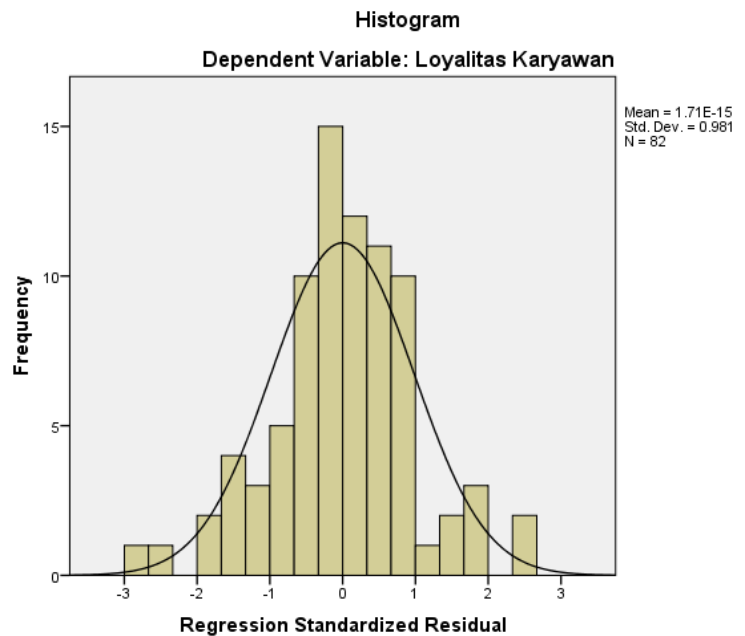
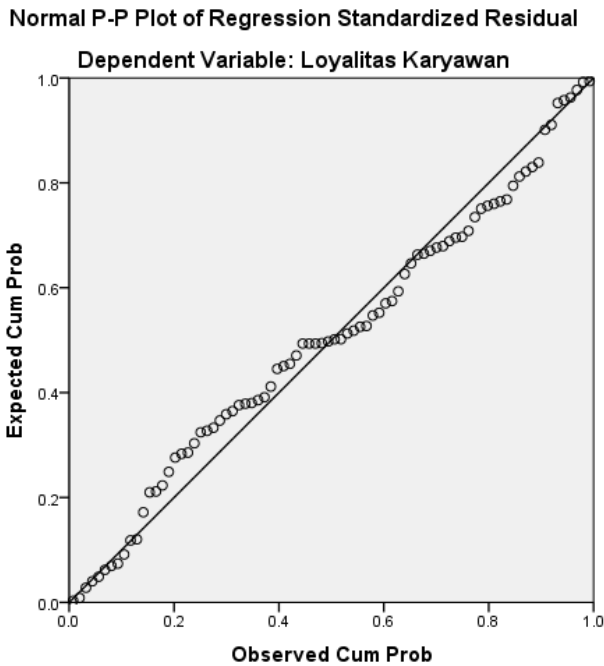
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rekrutmen	109.85	77.682	.330	.843
Rekrutmen	109.98	79.012	.310	.843
Rekrutmen	110.09	77.536	.335	.843
Rekrutmen	110.18	77.657	.397	.840
Rekrutmen	110.23	74.748	.475	.838
Rekrutmen	110.15	76.225	.445	.839
Rekrutmen	110.10	79.200	.217	.848
Budaya Organisasi Islam	109.62	79.621	.290	.844
Budaya Organisasi Islam	109.74	77.995	.342	.842
Budaya Organisasi Islam	109.52	79.117	.297	.844
Budaya Organisasi Islam	109.57	78.741	.462	.839
Budaya Organisasi Islam	109.37	81.247	.239	.845
Budaya Organisasi Islam	109.35	79.910	.317	.843
Kompensasi	109.20	78.974	.477	.839
Kompensasi	109.51	78.821	.443	.840
Kompensasi	109.43	78.272	.482	.838
Kompensasi	109.72	78.303	.370	.841
Kompensasi	109.74	75.822	.387	.842
Kompensasi	109.59	81.727	.227	.847
Loyalitas Karyawan	109.41	79.209	.391	.841
Loyalitas Karyawan	109.43	78.766	.472	.839
Loyalitas Karyawan	109.54	77.289	.482	.838
Loyalitas Karyawan	109.44	77.755	.536	.837
Loyalitas Karyawan	109.73	78.569	.438	.840
Loyalitas Karyawan	109.60	77.280	.455	.838
Loyalitas Karyawan	109.37	79.716	.349	.842
Loyalitas Karyawan	109.39	78.488	.559	.838
Loyalitas Karyawan	109.59	80.023	.328	.843

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83872670
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.069
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Uji Autokorelasi dan Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.594 ^a	.353	.328	2.893	2.075

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Budaya Organisasi Islam

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Uji Multikolinieritas dan Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.903	3.821		3.639	.000		
	Rekrutmen	.248	.082	.287	3.017	.003	.917	1.091
	Budaya Organisasi Islam	.279	.121	.219	2.294	.025	.906	1.103
	Kompensasi	.427	.128	.330	3.332	.001	.847	1.180

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			Kompensasi	Rekrutmen	Budaya Organisasi Islam
1	Correlations	Kompensasi	1.000	-.260	-.279
		Rekrutmen	-.260	1.000	-.048
		Budaya Organisasi Islam	-.279	-.048	1.000
	Covariances	Kompensasi	.016	-.003	-.004
		Rekrutmen	-.003	.007	.000
		Budaya Organisasi Islam	-.004	.000	.015

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Rekrutmen	Budaya Organisasi Islam	Kompensasi
1	1	3.969	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.018	14.914	.02	.91	.12	.02
	3	.008	22.443	.00	.06	.56	.70
	4	.005	28.151	.98	.03	.32	.28

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.91	41.96	37.99	2.097	82
Residual	-7.931	7.255	.000	2.839	82
Std. Predicted Value	-1.943	1.892	.000	1.000	82
Std. Residual	-2.742	2.508	.000	.981	82

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Uji Heterokedatisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.259	2.515		-.898	.372
	Rekrutmen	.062	.054	.132	1.146	.255
	Budaya Organisasi Islam	.109	.080	.158	1.365	.176
	Kompensasi	.000	.084	.001	.004	.996

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356.260	3	118.753	14.191	.000 ^b
	Residual	652.728	78	8.368		
	Total	1008.988	81			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Budaya Organisasi Islam

Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.903	3.821		3.639	.000
	Rekrutmen	.248	.082	.287	3.017	.003
	Budaya Organisasi Islam	.279	.121	.219	2.294	.025
	Kompensasi	.427	.128	.330	3.332	.001

Responden	REKRUITMEN							BUDAYA ORGANISASI ISLAM					KOMPENSASI						LOYALITAS KARYAWAN									TOTAL				
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	REKRUITMEN	BUDOIS	KOMPENSASI	LOYALITAS
R-1	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	30	28	29	36
R-2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	28	27	27	33	
R-3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	20	24	25	42	
R-4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	28	24	36	
R-5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	5	5	4	27	26	25	40	
R-6	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	31	30	28	42	
R-7	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	28	28	27	45	
R-8	2	3	5	3	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	23	25	23	33	
R-9	5	5	4	5	5	4	2	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	30	21	27	40	
R-10	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	25	25	24	35	
R-11	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	28	26	25	40	
R-12	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	24	23	36	
R-13	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	24	27	25	33	
R-14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	24	30	45	
R-15	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	24	27	28	42	
R-16	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	30	24	24	34	
R-17	3	2	2	3	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	21	27	24	36	
R-18	4	4	4	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	3	4	2	3	3	4	5	4	23	30	23	33	
R-19	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	26	21	25	39	
R-20	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	22	24	36	
R-21	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	25	24	22	32	
R-22	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	27	26	22	40	
R-23	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	24	20	23	34	
R-24	4	2	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	21	27	30	35	
R-25	4	3	3	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	24	29	28	39	
R-26	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	27	28	30	41	
R-27	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	25	30	27	42		
R-28	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	31	28	25	41	
R-29	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	28	26	27	42	
R-30	5	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	30	30	45		
R-31	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	24	24	36	
R-32	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	30	28	30	44	
R-33	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	31	26	30	41	
R-34	4	4	3	3	2	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	45	
R-35	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	24	24	36	
R-36	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	24	24	36	
R-37	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	23	27	38	
R-38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	35	27	25	42	
R-39	2	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	26	22	45	
R-40	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	3	3	5	25	24	22	38	
R-41	4	4	3	1	1	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	28	24	36	
R-42	5	4	2	3	3	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	21	22	24	34	
R-43	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	27	29	45	
R-44	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	33	21	22	35	
R-45	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	25	23	27	40	
R-46	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	22	23	36	
R-47	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	22	21	27	34	
R-48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	28	22	23	36	
R-49	3	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	1	4	5	5	5	5	4	3	3	4	23	30	20	38	
R-50	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	21	21	25	34	
R-51	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	24	23	36	
R-52	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	27	20	21	38	
R-53	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	22	22	21	35	
R-54	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	20	22	36	
R-55	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	20	22	23	35	
R-56	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	21	24	27	37	
R-57	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	22	22	27	37	
R-58	2	4	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	21	30	21	39	
R-59	3	4	4	3	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	25	24	36	
R-60	5	4	5	4	3	3	1	5																								

SURAT PENGANTAR

Nomor : 045.2/017

Yth. **K e p a d a :**
Kepala Bidang Penelitian -
dan Pengembangan
PDAM Tirta Moedal Kota Semarang
di -
S e m a r a n g

1. Memperhatikan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang nomor B-0221/Un 10.5/D111/TL.00/01/2018 tanggal 25 Januari 2018 perihal Surat Pengantar Izin Riset.
2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, dimohon untuk menerima mahasiswa atas nama :

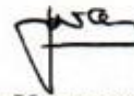
NO	N A M A	NIM	JURUSAN
1	Atin Dwi Muttiah	1405026084	Ekonomi Islam

Untuk melakukan Pra Riset guna penyusunan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islam dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang*" dengan alokasi waktu tanggal 15 Pebruari sampai dengan 15 Mei 2018.

3. Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Semarang, 26 Pebruari 2018

Kepala ~~Bagian~~ Kepegawaian



Iwan Kusumahari, SH
Staf Madya
NPP. 6908391279



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan telp. (024) 7608454 Semarang 50185
website : Febi.walisongo.ac.id - Email : febiwalisongo@gmail.com

Nomor : B-0221/Un 10.5/D111/TL.00/01/2018
Lampiran : --
Hal : Surat Pengantar Izin Riset

25 Januari 2018

Kepada Yth.

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Semarang
Jalan Pemuda No. 175
Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan skripsi untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin Riset kepada :

Nama : Atin Dwi Muttiah
NIM/Program/Smt : 1405026084 / S.1 / VIX
Jurusan : Ekonomi Islam
Alamat : Jl. Abimanyu IV No. 2 Semarang
Tujuan Penelitian : Memperoleh data untuk penyusunan Skripsi dalam Ilmu Ekonomi Islam Program S.1
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islam dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang
Waktu Research : 25 Januari 2018 sampai selesai
Lokasi : PDAM Tirta Moedal Semarang

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
dan Kerjasama

KHOIRUL ANWAR

Tembusan :
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang
(sebagai laporan)