

## BAB I PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Pada saat ini salah satu kecenderungan utama di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir adalah pertumbuhan bisnis di bidang kuliner. Bisnis kuliner merupakan salah satu yang menguasai perekonomian di Indonesia dan banyak ditemui diberbagai tempat bahkan sampai ke pelosok. Bisnis kuliner di Indonesia sangat beragam mulai dari angkringan, kedai, warung nasi, warteg, rumah makan, restoran, dll. Bisnis kuliner merupakan bisnis yang menjanjikan dan memiliki peluang yang sangat besar. Hal ini dikarenakan dalam keadaan apapun manusia tetap membutuhkan makan dan minum. Bisa dikatakan manusia tidak dapat hidup tanpa makan dan minum. Bisnis kuliner merupakan bisnis yang menawarkan produk instan bagi konsumennya sehingga perusahaan yang bergerak di bidang ini mempunyai peluang besar untuk berkembang dengan pesat jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan konsumennya.

Persaingan dalam bisnis kuliner sangat ketat. Bisnis di bidang ini merupakan salah satu bisnis yang banyak ditekuni oleh masyarakat Indonesia mulai dari kalangan atas sampai bawah. Dengan segala keterbatasan, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lainnya untuk mendapatkan pangsa pasar yang ada. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan. Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa ikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.<sup>1</sup> Dapat dikatakan bahwa perusahaan dan karyawannya saling tergantung, perusahaan membutuhkan

<sup>1</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), 12.

karyawan untuk menjalankan usahanya. Karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan penghasilan melalui kerja.

Perusahaan harus mempertahankan loyalitas karyawannya agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan dalam kondisi sulit sekalipun. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja.<sup>2</sup> Akan sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan dengan loyalitas tinggi. Menumbuhkan loyalitas karyawan tentu sulit apalagi ketika kondisi perusahaan sedang sulit, karyawan akan ragu terhadap kemampuan perusahaan untuk menggajinya. Karena tidak yakin perusahaan dapat dijadikan sandaran hidup, maka karyawan yang tidak memiliki loyalitas tinggi akan berusaha mencari perusahaan lain yang lebih memberikan jaminan hidup. Tetapi karyawan yang sudah memiliki loyalitas tinggi akan tetap bekerja secara maksimal baik saat perusahaan dalam keadaan normal maupun sulit. Loyalitas karyawan menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam keadaan sulit. Namun perusahaan juga tidak boleh melupakan karyawannya disaat kondisi perusahaan sedang normal.

Loyalitas bagi perusahaan tidak mudah diberikan oleh karyawan terutama apabila perusahaan tidak menghargai karyawan sebagai mana mestinya. Karyawan akan berpikir apakah dia akan tetap bekerja di perusahaan atau mencari kerja di perusahaan lain. Memperoleh karyawan dengan loyalitas tinggi tidak mudah, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Susanto, banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, di antaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan

<sup>2</sup> Evawati Khumaedi, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Perawat Bagian Rawat Ramah Sakit Umum Daerah Tangerang", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, No. 3, Maret 2013, 8.

kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya.<sup>3</sup>

Sebuah perusahaan yang telah mampu melewati masa pendirian, tumbuh kembang dan mengatasi persaingan akan lebih mampu menarik dan mempekerjakan sumber daya manusia yang kompeten. Melalui manajemen sebuah perusahaan akan merekomendasikan pekerjaan yang menitikberatkan pada kemampuan karyawannya berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, keterampilan, kepribadian, komunikasi, kepemimpinan, serta kecerdasan emosional atau sosial.<sup>4</sup> Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus membuat kualifikasi pekerjaan untuk menciptakan peluang karir karyawannya.

Pengembangan karir di rumah makan Asstro ciawi masih sangat rendah. Hanya beberapa orang yang berhasil melakukannya. Kualifikasi pekerjaan yang diberikan manajemen rumah makan ini tidak berdasarkan latar belakang pendidikan tetapi masih mengandalkan senioritas. Seorang karyawan yang sudah lama mengabdikan akan lebih berpeluang untuk naik jabatan dengan catatan memiliki keterampilan dan kepribadian yang baik.

Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka untuk mempunyai karyawan-karyawan yang kompeten sebuah perusahaan perlu mengadakan pelatihan (*training*) karyawan khususnya bagi karyawan yang baru bergabung dengan perusahaan. Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan serta meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tertentu.<sup>5</sup>

Bentuk pelatihan khususnya pelatihan karyawan baru di rumah makan Asstro Ciawi sekarang ini sangat jarang. Seorang karyawan baru hanya akan diberitahu jabatan dan sedikit gambaran *job* deskripsinya dan sisanya mempelajari

<sup>3</sup> Berto Kristanto Purba, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)." *JOM FISIP*, Vol. 04, No. 01, Februari 2017, 2.

<sup>4</sup> Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karir dan Pelatihan Karyawan* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), 15.

<sup>5</sup> Wiwin Herwina, *Analisis Model-Model Pelatihan* (Madiun: CV. Baifa Cendekia Indonesia, 2021), 4.

secara langsung di area kerja dengan seniornya. Tentu hal ini sangat tidak baik karena akan menghambat pekerjaan karyawan lainnya.

Adanya tuntutan kebutuhan hidup membuat setiap orang berusaha mencari penghasilan supaya dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan bekerja orang berharap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang diberikan perusahaan. Jika kebutuhannya sudah dapat dipenuhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan tempatnya bekerja maka orang tidak akan mencari tempat kerja lain yang menjanjikan kompensasi lebih baik. Menurut Bangun, Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas.<sup>6</sup> Jika karyawan yang dimiliki suatu perusahaan memilih keluar dan bergabung dengan perusahaan lain, hal itu akan memberikan kerugian bagi perusahaan. Apabila karyawan tersebut cukup kompeten dan mengetahui seluk beluk perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan dengan baik mengenai pemberian kompensasi bagi karyawannya. Sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan tidak meninggalkan perusahaan.

Rumah makan Asstro Ciawi memberikan kompensasi kepada karyawan sebulan sekali. Gaji pokok yang diberikan rumah makan ini masih di bawah upah minimum kabupaten (UMK) atau dapat dikatakan bahwa gaji pokok yang diberikan belum memenuhi standar UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 tentang upah minimum. UU No. 13 Tahun 2003 pasal 90 ayat 1 menyebutkan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagai mana dimaksud dalam pasal 89".<sup>7</sup> Dalam pasal 89 dijelaskan bahwa upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/MEN/1999 pasal 14 ayat 1 disebutkan bahwa "Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan, upah

<sup>6</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 254.

<sup>7</sup> Kemerperin, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", [https://kemerperin.go.id/kompotensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemerperin.go.id/kompotensi/UU_13_2003.pdf), diakses 19 Juli 2021.

diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum”.<sup>8</sup> Meskipun demikian, rumah makan ini memberikan kompensasi tambahan kepada keruwannya seperti pelayanan pengobatan, kafetaria, program rekreasi, program umrah, program qurban, program zakat dan memberikan harga murah kepada keruwannya. Meskipun demikian, terkadang kompensasi tambahan yang diberikan tidak bisa diterima karyawan sepenuhnya seperti dalam program rekreasi yang dilaksanakan dua tahun sekali, serta program umrah dan qurban diberikan kepada keruwannya dilihat dari loyalitas karyawan kepada perusahaan atau dilihat dari lama keruwannya bekerja untuk perusahaan. Hal ini membuat sebagian karyawan harus menunggu dan antri untuk mendapatkan semua kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Di sini loyalitas karyawan diuji bahkan ada dari mereka yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Wabah pandemi Covid-19 yang mulai menyerang Indonesia pada tahun 2020 juga memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap perekonomian masyarakat. Banyak pengusaha tidak mampu melakukan bisnis seperti biasa. Hal ini juga dirasakan oleh karyawan rumah makan Asstro Ciawi mulai dari pengurangan jam kerja sampai pemotongan gaji karena terjadi penurunan omzet.

Sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, karyawan rumah makan Asstro Ciawi memiliki peranan yang sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Maka perusahaan harus memperhatikan, mengelola dan meningkatkan kualitas keruwannya. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka harus dibakukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai kecerdasan saja (IQ), sumber daya manusia yang unggul juga seorang yang juga mempunyai kedekatan pada Tuhan semesta alam pada setiap pekerjaan dan

<sup>8</sup> Kemaker, “Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum”, [https://jdih.kemaker.go.id/data\\_puu/145.pdf](https://jdih.kemaker.go.id/data_puu/145.pdf), diakses 19 Juli 2021.

kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun (SQ).<sup>9</sup> Sudah tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).<sup>10</sup>

Kecerdasan spiritual memiliki peranan cukup penting terhadap kesuksesan seseorang. Seorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja akan berkarya lebih baik.<sup>11</sup> Penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan dapat menjadikan karyawan lebih bersyukur, sabar dan ikhlas serta mengajarkan karyawan untuk bertawakal dan merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan apabila kondisi perusahaan sedang sulit. Rumah makan Asstro Ciawi merupakan perusahaan yang termasuk pada *spiritual company*. Artinya perusahaan ini menerapkan budaya organisasi berupa nilai-nilai Islam dalam kegiatan operasionalnya.<sup>12</sup> Hal ini terlihat dari adanya jadwal pengajian dan tawasul tiap malam jum'at serta *close order* satu jam lebih awal, *briefing* pagi serta berdo'a bersama sebelum melakukan aktivitas, program tadarus khusus di bulan Ramadhan, program santunan anak yatim dan jompo serta pembagian daging qurban kepada masyarakat sekitar.

Berdasarkan permasalahan di atas dan pentingnya kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian yang menjadi pertanyaan besar adalah mengapa masih terdapat karyawan yang menghentikan hubungan kerja (tidak loyal) dari rumah makan Asstro Ciawi Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Penerapan Kecerdasan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan rumah makan Asstro Ciawi".

<sup>9</sup> Alifah Diana Rosdaranita, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta", *Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* (Yogyakarta, 2017), 6.

<sup>10</sup> Emmita Ruth, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Utara", *Skripsi Universitas Sumatra Utara* (Medan, 2015), 10.

<sup>11</sup> Ari Gunanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ POWER* (Jakarta: Arga, 2004), 2.

<sup>12</sup> Alifah Diana Rosdaranita, *op. cit.*, 8-9.

## **Rumusan Masalah**

Penelitian ini dilakukan di rumah makan Asstro Ciawi pada periode 5 tahun mulai tahun 2016-2020. Serta berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi di rumah makan Asstro Ciawi?
2. Bagaimana penerapan kecerdasan spiritual di rumah makan Asstro Ciawi?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual terhadap loyalitas karyawan rumah makan Asstro Ciawi?

## **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di rumah makan Asstro Ciawi.
- b. Untuk mengetahui bagaimana penerapan kecerdasan spiritual di rumah makan Asstro Ciawi.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual terhadap loyalitas karyawan rumah makan Asstro Ciawi.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat terhadap loyalitas karyawan rumah makan Asstro Ciawi. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoretis**

Penelitian ini secara teoretis bermanfaat sebagai penunjang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain:

- 1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan mengenai kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual di rumah makan Asstro Ciawi serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual terhadap loyalitas karyawannya.

2) Bagi Karyawan rumah makan Asstro Ciawi

Karyawan rumah makan Asstro Ciawi sebagai subjek penelitian, diharapkan bisa menambah wawasan dan mengambil manfaat dari penelitian ini. Sehingga karyawan tertarik untuk lebih menerima kompensasi yang diberikan perusahaan dan tetap menerapkan nilai-nilai spiritual serta loyal menjadi karyawan rumah makan Asstro Ciawi.

3) Bagi rumah makan Asstro Ciawi

Penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi manajer outlet rumah makan Asstro Ciawi untuk mengetahui dan menentukan upaya terbaik supaya karyawan rumah makan Asstro Ciawi bisa menjaga loyalitasnya untuk perusahaan.

## C. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan proses untuk menggali informasi yang dijadikan landasan bagi perumusan kerangka berpikir guna tercapainya tujuan penelitian.<sup>13</sup>

Berdasarkan pada penelusuran tentang kajian pustaka yang peneliti dapatkan, peneliti menemukan beberapa penelitian yang hampir sama dengan judul penelitian yang peneliti lakukan. Berikut beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth Yuli Purwandari yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan

<sup>13</sup> Amelia Zuliyanti Siregar dan Nurliana Harahap, *Strategi dan Teknik Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Publikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 21.



Terhadap Loyalitas Karyawan". Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa:<sup>14</sup>

- a. Tinggi rendahnya loyalitas karyawan bisa diprediksi melalui kompensasi. Semakin besar kompensasi akan membuat loyalitas karyawan cenderung meningkat.
  - b. Jika keefektifan kompensasi ditingkatkan, maka loyalitas karyawan tentu juga akan meningkat. Upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan keefektifan kompensasi adalah dengan memberikan bonus kepada karyawan yang menunjukkan prestasi yang patut dihargai. Hal ini akan menimbulkan serta meningkatkan gairah kerja karyawan, sehingga mereka lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
  - c. Kompensasi yang efektif adalah yang mampu memenuhi syarat kebutuhan minimal, dalam hal ini adalah pangan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Alifah Diana Rosdaranita yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta". Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa:<sup>15</sup>
- a. Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,398 < 0,05$ .
  - b. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,00 > 0,05$ .
3. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Yani Indah Harahap yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

<sup>14</sup> Elisabeth Yuli Purwandari, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan", *Skripsi Universitas Sanata Dharma* (Yogyakarta, 2008), 82-83.

<sup>15</sup> Alifah Diana Rosdaranita, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta", *Skripsi Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta* (Yogyakarta, 2017), 80-81.

Pada Restoran Kampoeng Deli Medan". Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan pemberian kompensasi menunjukkan hasil yang positif terhadap loyalitas karyawan pada restoran Kampoeng Deli Medan yang ditunjukkan dengan perhitungan uji F yaitu  $F_{hitung} 21,274 > F_{tabel} 2,87$  serta nilai  $R Square$  sebesar 59,7%.<sup>16</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Anggie Chintya Purwoningtyas yang berjudul "Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Surakarta". Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa:<sup>17</sup>

- a. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual memiliki tingkat kepengaruh sebesar 0,343 (34,3%) terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.
- b. Seluruh variabel dalam penelitian ini (penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Surakarta. Maka untuk mempunyai kinerja karyawan yang baik, setiap variabel tersebut harus memperhatikan kualitas, dan kesesuaian dengan kinerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Leonard Adhi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah". Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (Uji  $t$ ) yaitu  $2,351 > 2,069$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikansi (Sig) 0,020 lebih

<sup>16</sup> Fitri Yani Indah Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Restoran Kampoeng Deli Medan", *Skripsi Universitas Medan Area*, 2016, 80-81.

<sup>17</sup> Anggie Chintya Purwoningtyas, "Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Surakarta" *Skripsi Institut Islam Negeri Salatiga (Salatiga, 2018)*, 75.

kecil  $\frac{1}{2} \alpha 5\%$  ( $0,002 < 0,025$ ) artinya apabila pemberian kompensasi perusahaan menurut persepsi karyawan semakin baik maka hal tersebut akan semakin mendorong kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut menjadi lebih baik karena pemberian kompensasi yang baik.<sup>18</sup>

6. Penelitian yang dilakukan oleh Erlangga Arya Mandala dan Faresti Nurdiana Dihan yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional pada Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul". Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa:<sup>19</sup>
  - a. Kecerdasan spiritual terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 29,8%. Dengan demikian, semakin tingginya tingkat spiritual seseorang akan menjadikan mereka puas dalam bekerja. Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi, orang akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan dan tindakan-tindakan nyata yang positif.
  - b. Kecerdasan spiritual juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan dengan pengaruh sebesar 20,0%. Orang yang mempunyai tingkat spiritual yang tinggi mampu memaknai penderitaan hidup dengan memberi makna positif pada setiap peristiwa, masalah bahkan penderitaan yang dialaminya.
  - c. Kecerdasan spiritual berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh sebesar 30,5%. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan selain memiliki kecerdasan spiritual yang baik dan didukung dengan kepuasan yang

<sup>18</sup> Leonard Adhi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul (Studi Kasus: Jawa Tengah)", *Skripsi Universitas Sanata Dharma* (Yogyakarta, 2017), 62.

<sup>19</sup> Erlangga Arya Mandala dan Faresti Nurdiana Dihan, "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional pada Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul", *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 26, No. 1, Januari 2018, 24-25.

tinggi dipastikan kinerja karyawan juga makin lebih baik lagi dengan adanya kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Baik dari segi alat analisis data yang digunakan, tujuan penelitian, jenis penelitian, jumlah responden dan kajian selain kompensasi dan kecerdasan spiritual banyak juga yang mengkaji tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja serta kecerdasan emosional terhadap kinerja seorang karyawan tidak ada satupun penelitian yang menyinggung tentang pengaruh kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual terhadap loyalitas karyawan.

Oleh karena itu peneliti memilih judul pengaruh kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual terhadap loyalitas karyawan di rumah makan Asstro Ciawi, dengan jumlah respondennya sebanyak 36 orang. Sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian yang telah ada sebelumnya.

## 2. Kerangka Penelitian

### 1. Kompensasi

Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat dalam bekerja. Adanya tuntutan kebutuhan hidup juga membuat setiap orang berusaha mencari penghasilan supaya dapat memenuhi kebutuhannya. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding<sup>20</sup>. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.<sup>21</sup> Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Bila para karyawan merasa kompensasi yang ia dapatkan tidak sesuai atau tidak memadai maka prestasi, produktivitas,

<sup>20</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 83.

<sup>21</sup> E. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cet. XIX (Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta, 2012), 155.

motivasi dan kepuasan kerja mereka akan turun. Serta bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya.<sup>22</sup> Sebaliknya, bila para karyawan sudah terpuaskan maka ia tidak akan mencari tempat kerja lain yang menjanjikan kompensasi lebih baik.

Dalam hukum Islam, pembahasan mengenai kompensasi termasuk pada konsep *ijarah*. Dalam istilah fiqh *al-ijarah* mempunyai makna upah, sewa, jasa atau imbalan.<sup>23</sup> Berdasarkan pendapat syara' *ijarah* mempunyai arti aktivitas akad untuk mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat tertentu.<sup>24</sup>

*Ijarah* atas pekerjaan disebut juga upah-mengupah. Objek dari akad *ijarah* ini adalah amal atau pekerjaan seseorang. Akad *ijarah* semacam ini dibolehkan dengan syarat pekerjaannya jelas. Pemberian upah atas suatu pekerjaan adalah setelah pekerjaan selesai. Secara umum dalam ketentuan al-quran yang berkaitan dengan upah dijumpai dalam firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran." (QS. An-Nahl [16]: 90)

<sup>22</sup> Ibid, 156.

<sup>23</sup> Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer (Teori dan Praktek)* Malang: UIN-Maliki Press, 2018), 49.

<sup>24</sup> Ibid.

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, bijaksana dan dermawan kepada pekerjanya. Landasan sunnahnya dapat dilihat pada hadits riwayat Ibnu Majah berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (H.R. Ibnu Majah)

Upah berhak diterima dengan syarat-syarat berikut:

- a. Pekerjaan telah selesai.

Jika akadnya atas jasa, maka wajib membayar upahnya pada saat jasa telah selesai dilakukan.

- b. Mendapat manfaat, jika *ijarah* dalam bentuk barang.

Apabila ada kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan masih belum ada selang waktu, akad tersebut menjadi batal.

- c. Ada kemungkinan untuk mendapatkan manfaat.

Jika masa sewa berlaku, ada kemungkinan untuk mendapatkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi secara keseluruhan.

- d. Mempercepat pembayaran sewa atau kompensasi atau sesuai kesepakatan kedua belah pihak sesuai dalam hal penangguhan pembayaran.

Pada dasarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya kompensasi pokok atau upah dasar. Perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan (*fringe benefits*) atau paling sering disebut sebagai tunjangan. Kompensasi tambahan atau tunjangan berbentuk penyediaan paket *benefits* dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan. Tujuan utama dari jenis kompensasi dalam bentuk tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.<sup>25</sup>

Program-program kompensasi tambahan (tunjangan) tidak hanya menguntungkan bagi karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi

<sup>25</sup> Erwin B. Flippo, *Personal Management, Sixth Edition*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1997), 25.

perusahaan. Diantara manfaat-manfaat yang diperoleh perusahaan dengan menyediakan tipe kompensasi ini adalah:<sup>76</sup>

- a. Penarikan lebih efektif
- b. Peningkatan semangat kerja dan kesetiaan
- c. Penurunan perputaran karyawan dan absensi
- d. Pengurangan kelelahan
- e. Pengurangan pengaruh serikat karyawan, baik sekarang maupun diwaktu yang akan datang
- f. Hubungan masyarakat yang lebih baik
- g. Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan
- h. Minimalisasi biaya kerja lembur
- i. Pengurangan ancaman intervensi pemerintah

Program kompensasi tambahan (tunjangan) juga diberikan rumah makan Asstro Ciawi kepada karyawannya. Kategori tunjangan yang diberikan rumah makan Asstro Ciawi kepada karyawannya adalah tunjangan perlindungan ekonomis terhadap bahaya dan program-program pelayanan karyawan yang bersifat fasilitatif. Tunjangan ekonomis terhadap bahaya yang diberikan adalah pelayanan pengobatan seperti persediaan obat-obatan dan penanggungian biaya pengobatan. Program-program pelayanan fasilitatif yang diberikan rumah makan ini cukup banyak diantaranya program rekreasi yang diselenggarakan dua taun sekali, kafetaria yang menjamin asupan makan dan minum karyawan, perumahan (mess) karyawan, fasilitas pembelian dengan harga murah bagi karyawan serta tunjangan-tunjangan lain dengan konsep senioritas seperti program arisan dan umrah.

## 2. Kecerdasan Spiritual

Kata "spiritualitas" lebih generik dan inklusif ketimbang kata "agama", walau dalam praktiknya merupakan nilai-nilai yang bersumber dari agama. Menurut Ary Ginanjar Agustian, kecerdasan spiritual itu adalah potensi, dan hanya akan muncul bila telah melalui serangkaian proses

<sup>76</sup> H. Handoko, *op. cit.*, 184.

pengasahan.<sup>27</sup> Proses pengasahan diawali dengan pengaktifan alam bawah sadar (*unconscious mind*) atau disebut *Zero Mind Process (ZMP)*. Dalam kehidupan sehari-hari, bentuk ZMP dapat ditemukan dalam aktivitas seperti do'a, shalat, yoga atau meditasi.<sup>28</sup>

Zohar dan Marshall memberikan delapan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:

- a. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.
- b. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).
- d. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- e. Kecanggungan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
- f. Memiliki cara pandang yang holistik, dengan melihat kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda.
- g. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya: "Mengapa" (*why*) atau "Bagaimana jika" (*what if*) dan cenderung untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
- h. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai "*field-independent*" (bidang mandiri), yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Dalam terminologi Islam, SQ adalah kecerdasan yang bertumpu pada ~~hati~~<sup>29</sup> *Qalb* merupakan pusat kendali gerak gerik manusia. Jika *qalb* sudah baik maka akan baik pula gerak-gerik dan aktivitasnya. Menurut Al-Gazali, ~~tujuan~~ puncak kecerdasan spiritual atau kecerdasan *qalbiyah* adalah

<sup>27</sup> Ayu Gitanjar Agustian, *Spiritual Company*, (Jakarta: PT Arga Tilanta, 2017), 49.

<sup>28</sup> Wani Rukhyatun, "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan ~~lainnya~~ terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati", *Skripsi Universitas Islam* ~~Walisongo~~ (Semarang, 2018), 15.



mencapai *tazkiyah al-nafs* (pencucian jiwa) yang optimal dengan keuletan melaksanakan *ar-riyadhah* (latihan-latihan spiritual).<sup>30</sup> *Tazkiyah al-nafs* merupakan pembersihan diri dari berbagai penyakit hati seperti kufur, nifaq, fasiq, musyrik, riya, iri dan dengki. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengobati hati untuk memberihkan jiwa adalah dengan membaca al-quran, mendirikan shalat, berpuasa, dzikir, bergaul dengan orang shaleh, dsb. Sebagaimana dengan firman Allah SWT sebagai berikut:

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّىٰ وَذَكَرَ اسْمَ رَبِّهِ فَصَلَّىٰ

"Sungguh beruntung orang yang mensucikan dirinya. Ia mengingat Tuhan-Nya, lalu mendirikan shalat" (Q.S. al- A'la [87]: 14-15)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kecerdasan spiritual seseorang harus menyucikan jiwanya serta dekat dengan Tuhan-Nya dengan melaksanakan *riyadhah* (amalan-amalan spiritual). Orang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi akan lebih fleksibel, lebih mudah menerima keadaan dan penderitaan, kaya dengan visi dan nilai-nilai, serta berpandangan hidup secara holistik dan tidak parsial.

### 3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas identik dengan kesetiaan yang dilakukan dalam berbagai macam kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan imbalan. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.<sup>31</sup> Loyalitas karyawan memiliki peran yang penting dalam jalannya sebuah perusahaan. Sebuah program kerja yang brilian tanpa disertai loyalitas para eksekutornya adalah hal sia-sia. Implementasi untuk mewujudkan sifat loyal karyawan dapat dilakukan dengan memasukan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan perusahaan. Sehingga

<sup>30</sup> Dermadi, *Kecerdasan Spiritual Anak Usia Dini dalam Cakrawala Pendidikan Islam* (Gaeopedia, 2018), 41.

<sup>31</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, 95.

akan menimbulkan sikap saling dukung antara perusahaan dan karyawan. Karyawan akan bekerja lebih giat dan lebih loyal.

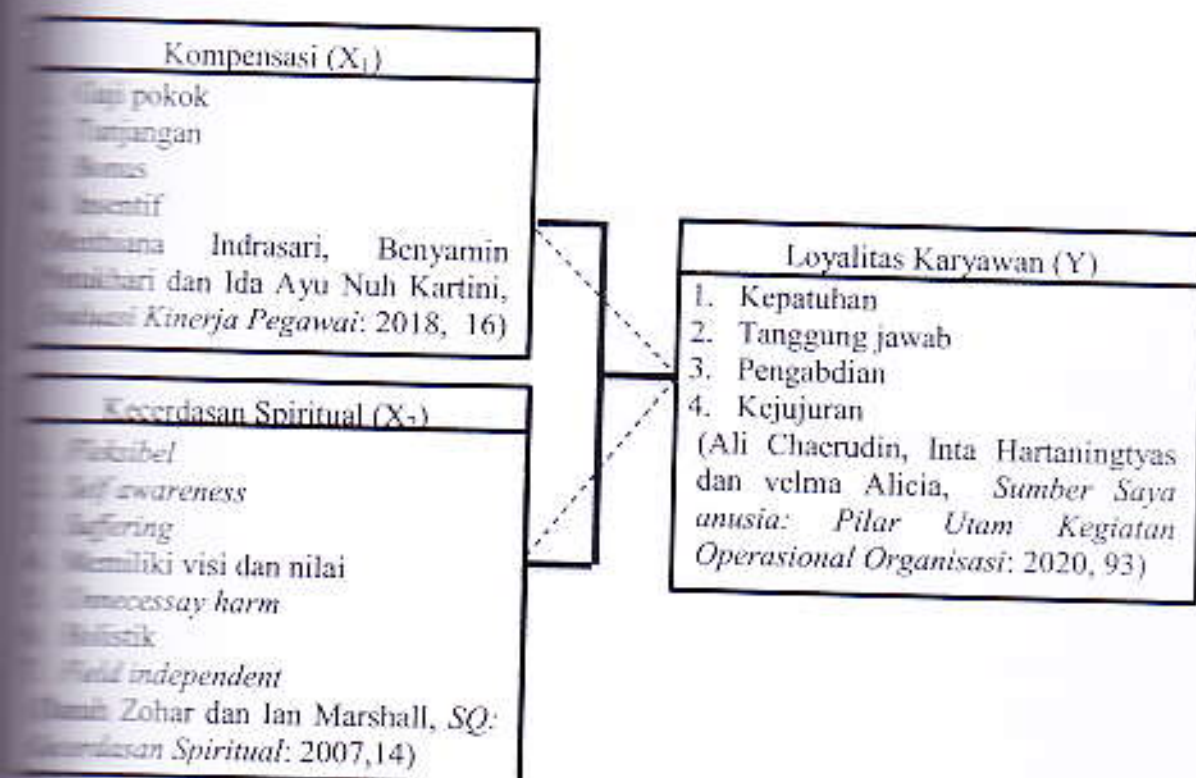
Menurut Bilson Simamora, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi loyalitas, yaitu:

- a. Faktor rasional yaitu faktor yang menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis seperti gaji dan bonus.
- b. Faktor emosional yaitu faktor yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti perasaan aman dan pekerjaan menantang.
- c. Faktor spiritual yaitu faktor yang menyangkut kebutuhan rohani seperti kesempatan melaksanakan kegiatan rohani dan pemimpin yang religius.

Untuk mempertahankan karyawan, sebuah perusahaan harus melakukan *Employee Retention Program* (ERP). ERP tidak hanya menyangkut kebutuhan fisik seperti gaji dan tunjangan. Tetapi juga menyangkut 3 (tiga) kebutuhan lainnya seperti kebutuhan emosional, kebutuhan intelektual dan kebutuhan spiritual.

#### 4. Pengaruh Kompensasi dan Penerapan Kecerdasan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pemikiran diatas, penulis berasumsi bahwa kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaan. Maka dari uraian tersebut dapat digambarkan paradigma kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1 Paradigma Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran di atas, dapat diketahui

hipotesis penelitian sebagai berikut:

- $H_1$  = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan rumah makan Asstro Ciawi.

$H_0$  = Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan rumah makan Asstro Ciawi.
- $H_2$  = Penerapan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan rumah makan Asstro Ciawi.

$H_0$  = Penerapan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan rumah makan Asstro Ciawi.
- $H_3$  = Kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan rumah makan Asstro Ciawi.

$H_0$  = Kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan rumah makan Asstro Ciawi.

### Sistematika Penulisan Skripsi

Pada sistematika penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Penerapan Kecerdasan Spiritual terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Makan Asstro Ciawi”, peneliti membagi pembahasan ke dalam lima bab, masing-masing bab terdapat sub bab yang dapat diuraikan kembali.

Bab I pendahuluan merupakan uraian singkat dari seluruh bab berikutnya, sehingga akan diketahui kemana arah pembahasan penulisan secara rinci yang akan diuraikan lebih jelas pada bab berikutnya. Bab ini menjelaskan hal umum terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis dan sistematika laporan penelitian

Bab II kajian teoritis yaitu bab yang membahas mengenai kajian teori yang mendukung penelitian. Landasan teori di dalam bab ini akan menguraikan hal-hal yang bersangkutan dengan materi yang akan dibahas dalam penelitian, dengan sumber dan referensi dari berbagai literatur.

Bab III metodologi penelitian yaitu bab yang berisi rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, jumlah populasi & sampel dengan dijelaskan teknik sampling yang digunakan, subjek penelitian. Jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan juga teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan yaitu bab yang menguraikan tentang data-data yang diperoleh dari penelitian di lapangan yang mana data tersebut dikelompokkan dalam beberapa sub bab berupa gambaran umum mengenai kompensasi dan penerapan kecerdasan spiritual di rumah makan Asstro Ciawi serta hasil temuan atas variabel penelitian. Selanjutnya dalam bab ini data yang diperoleh tersebut dianalisis dengan metode analisis yang telah disebutkan dalam bab III untuk kemudian diteliti lebih lanjut dan diambil kesimpulannya pada subbab pembahasan dan intepretasi data.

Bab V kesimpulan yaitu bab terakhir yang menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian.