

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, BUDAYA
ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBERIAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PRIMATEXCO INDONESIA
KABUPATEN BATANG**



TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E)

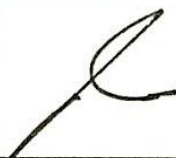
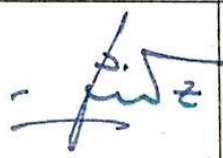
Oleh:

HAMZAH SHODIK
NIM. 5421017

**PASCASARJANA PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID
PEKALONGAN
2023**

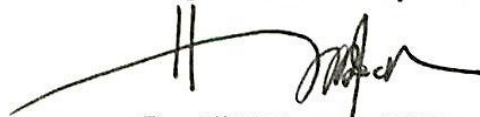
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : HAMZAH SHODIK
NIM : 5421017
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
Judul : ANALISIS PENGARUH ETIKA KRJA ISLAM, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PRIMATEXCO INDONESIA KABUPATEN BATANG

No	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag Pembimbing I		27-Juni-2023
2	Dr. AM. Muh Khafidz Ma'shum, M.Ag Pembimbing II		27-juni 2023

Pekalongan, 27 Juni 2023

Mengetahui:
An. Direktur,
Ketua Program Studi
Magister Ekonomi Syariah



Dr. Ali Muhtarom, M.H.I
NIP. 198504052019031007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jalan Kusuma Bangsa Nomor 9 Pekalongan Kode Pos 51141 Telp. (0285) 412575
www.pps.ionqusdur.ac.id | email: pps@ionqusdur.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan judul “ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBERIAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PRIMATEXCO INDONESIA KABUPATEN BATANG” yang disusun oleh:

Nama : Hamzah Shodik
NIM : 5421017
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada tanggal 29 September 2023

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Ketua Sidang	Prof. Dr.H.Ade Dedi Rohayana, M.Ag. 19710115 199803 1 005		10-10- 2023
Sekretaris Sidang	Dr. Ali Muhtarom, M.H.I. 19850405 201903 1 007		20/10/2023
Penguji Utama	Dr. H.Tamamudin, S.E., M.M. 19791030 200604 1 018		25-10- 2023
Penguji Anggota	Dr. Kuat Ismanto, S.H.I., M.Ag 19791205 200912 1 001		10-10- 2023



Mengetahui:
Direktur,

Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag.
NIP. 19710115 199803 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister), baik di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekalongan, 10 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan,



HAMZAH SHODIK
NIM. 5421017

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ś	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	ha'	Ha	Ha
ء	Hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نزل = *nazzala*

بين = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o`_) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti تفصيل: ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول, ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.

2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof,(,) seperti شَيْءٍ ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti رَبَائِبٍ ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambing apostrof (,) seperti تَاخُذُونَ ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti denganhuruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.

IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti ذَوِي الْفُرُودِ : ذَوِي الْفُرُودِ ditulis *zawi al-furud* atau أَهْلُ السُّنَّةِ ditulis *ahlu as-sunnah*.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan”
(QS.Al-Insirah: 6)

“Yakinlah bahwa ada sesuatu yang menunggumu setelah banyak bersabar, yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit”

“Seseorang yang bersabar tidak akan pernah kehilangan kesuksesan meskipun membutuhkan waktu yang lama untuk mencapainya”

(Imam Ali bin Abi Thalib K.W, S.A)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kami persembahkan teruntuk.....

- Untuk ayah dan bundaku yang selalu membimbing, memberiku kasih sayang, dukungan, baik material maupun spiritual , serta do'a tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam sepanjang masa serta telah mengantarkan pada kondisi saat ini, semua itu akan terukir indah dalam relung hati ananda yang paling dalam
- Isteriku yang setia membantuku.dan memberi semangat...kapanpun.
- Anak-anakku yang aku sayangi yang selalu menghadirkan semangat baru keceriaan dan memberi inspirasi dalam hidupku.
- Keluarga besar Pengelola Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberi banyak pengalaman dan menunjukkan arti hidup.
- Manajemen dan Keluarga besar PT.Primatexco Indonesia, khususnya unit Produksi Spinning yang telah banyak memberikan kesempatan dan fasilitas dalam banyak hal hingga selesainya study Magister Ekonomi Syari'ah,
- Semua Sahabatku yang tidak mungkin disebut satu persatu yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan study pascasarjana.
- Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan ilmu . Semoga ilmu yang diberikan bermanfaat di dunia dan akhirat. Amin...amiin Ya Rabbal Alamiin.
- Almamaterku Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah menaungiku dalam mengarungi samudra ilmu yang maha luas.

ABSTRAK

Hamzah Shodik, NIM. 5421017. 2022. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang. Tesis Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: (1) Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag. (2) Dr. H,AM.Muh.Khafidz Ma'shum, M.Ag.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pemberian *Reward* dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi dan pemberian *reward* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang?.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode statistik deskriptif. Pengumpulan data melalui : kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan regresi linier berganda menggunakan program SPSS 26.00.Adapun populasi yang dijadikan obyek penelitian adalah karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang sebanyak 100 responden/sampel.

Penelitian ini menghasilkan temuan (1) Etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.(2) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.(4) Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (5) Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pemberian *Reward* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang.

ABSTRACT

Hamzah Shodik, NIM. 5421017. 2022 Analysis of the Influence of Islamic Work Ethics, Organizational Culture, Organizational Commitment and Reward gift to Employee Performance at PT.Primatexco Indonesia, Batang Regency. Thesis Master of Study Sharia Economics, Graduate Program UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Advisors: (1) Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag. (2) Dr. AM.Muh.Khafidz Ma'shum, M.Ag.

Keyword: Islamic Work Ethics, Organizational Culture, Organizational Commitment, Reward Gift, and Employee Performance.

This study aims to analyze the influence of Islamic work ethics, organizational culture, organizational commitment and rewards gift for the performance of employees of PT.Primatexco Indonesia, Batang Regency.

The formulation of the research problem is: Do Islamic work ethics, organizational culture, organizational commitment and reward gift partially and simultaneously affect the performance of employees of PT.Primatexco Indonesia, Batang Regency?.

This type of research is quantitative with descriptive statistical methods. Data collection was conducted by: questionnaires. The data analysis technique was carried out by using descriptive statistics and multiple linear regression, and the SPSS 26.00 software. The population used as the research object was employees of PT.Primatexco Indonesia, Batang Regency, i.e. 100 respondents/samples.

The results of this study were (1) Islamic work ethics had a significant positive effect on employee performance. (2) Organizational culture had a significant positive effect on employee performance (3) Organizational commitment had a significant positive effect on employee performance (4) Giving rewards had no effect on employee performance. (5) Islamic Work Ethics, Organizational Culture, Organizational Commitment and Giving Rewards simultaneously had a significant positive effect on the performance of employees of PT.Primatexco Indonesia, Batang Regency.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Puji dan syukur Alhamdulillah senantiasa kami haturkan ke-hadirat Allah SWT yang telah dan selalu melimpahkan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat dan Salam yang sempurna senantiasa dan selalu terlimpahcurahkan kepada Junjungan Agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya yang suci dan para sahabat setia beliau, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul ***”Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang”*** sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Magister Ekonomi Pascasarjana U.I.N K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan..

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakaim, M.Ag selaku Rektor U.I.N K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana U.I.N K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Bapak Dr. Ali Muhtarom, M.H.I selaku ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana U.I.N K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana dan Pembimbing I yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan, dan buah pikirannya dalam tesis ini.

5. Bapak Dr. H. A.M.Muh Khafidz Ma'shum, M.Ag selaku Pembimbing II dengan dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing tesis.
6. Bapak Dr.H.Tamamudin, MM selaku Penguji Utama Sidang Tesis.
7. Bapak H.Edi Sisworo, SH selaku Direksi PT.Primatexco Indonesia dan Bapak Niki Gilang Gemilang, S.Si.T selaku Manager Produksi Spinning beserta Staff, atas izin, kesempatan, serta dukungannya sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.
8. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana U.I.N K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
9. Saudara dan keluarga khususnya istri tercinta Tutik Hariani yang selalu mendoakan, dan atas segala kasih sayangnya, beserta anak-anakku tercinta Muhammad Ridho, Nuvita, Izza Nabila Zahra dan Mahdiyah Atikah Zahra yang selalu menginspirasi.
10. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya tesis ini.

Kiranya tiada ungkapan yang paling indah yang dapat penulis haturkan selain iringan do'a Jazakumullahu Khoirol Jaza', semoga bantuan dukungan yang telah diberikan mendapat balasan yang lebih baik dan berlipat ganda dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari tiada gading yang tak retak, begitupun kiranya Tesis ini masih jauh dari sempurna, sumbang pikir dan koreksi sangat bermanfaat dalam menyempurnakan tesis ini. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Pekalongan, 29 September 2023

Penulis,

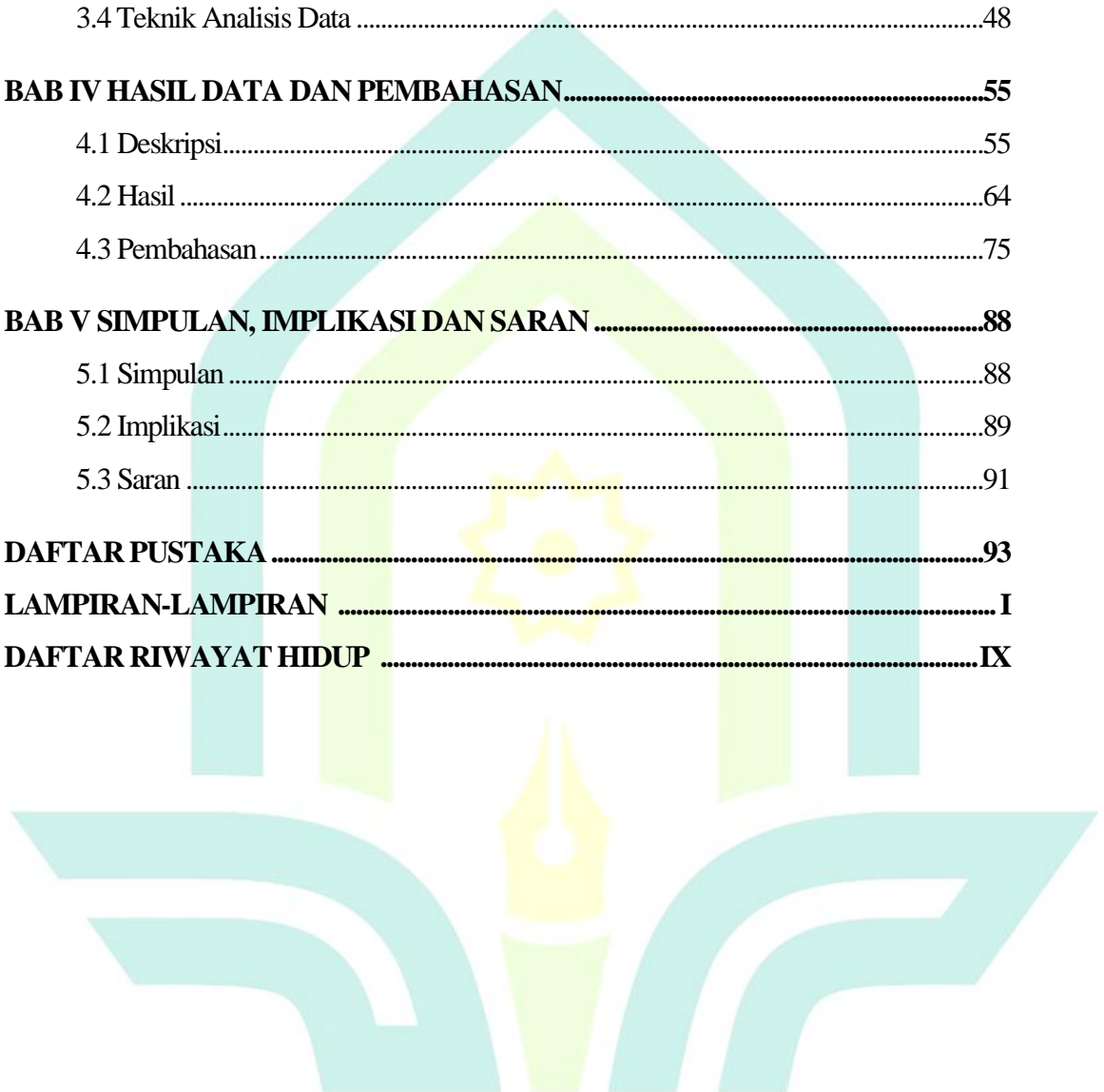


HAMZAH SHODIK
NIM. 5421017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL PERTAMA	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
TRANSLITERASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Pembatasan Masalah	12
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1 <i>Goal Setting Theory</i>	15
2.2 Kinerja Karyawan	17
2.3 Etika Kerja Islami	21
2.4 Budaya Organisasi	24
2.5 Komitmen Organisasi.....	25
2.6 Pemberian <i>Reward</i>	28
2.7 Kajian Penelitian yang Relevan.....	30
2.8 Kerangka Berfikir.....	35
2.9 Hipotesis Penelitian.....	36

BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
3.2 Populasi dan Sampel.....	44
3.3 Variabel Penelitian	45
3.3 Indikator Variabel.....	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4 Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL DATA DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Deskripsi.....	55
4.2 Hasil	64
4.3 Pembahasan.....	75
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	88
5.1 Simpulan	88
5.2 Implikasi.....	89
5.3 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	I
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	IX



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Produksi Benang <i>Avarege</i> Lima Tahun Terakhir.....	7
Tabel 3. 1 Indikator Etika Kerja Islam	46
Tabel 3. 2 Indikator Budaya Organisasi	47
Tabel 3. 3 Indikator Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 3. 4 Indikator Pemberian <i>Reward</i>	47
Tabel 3. 5 Indikator Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 1 Respon Rate	55
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4. 3 Usia Responden	56
Tabel 4. 4 Pendidikan Responden.....	57
Tabel 4. 5 Masa Kerja Responden.....	57
Tabel 4. 6 Kategori penilaian responden terhadap Etika Kerja Islami.....	58
Tabel 4. 7 Hasil penilaian responden terhadap Etika Kerja Isamil	58
Tabel 4. 8 Kategori penilaian responden terhadap Budaya Organisasi	59
Tabel 4. 9 Hasil penilaian responden terhadap Budaya Organisasi.....	59
Tabel 4. 10 Kategori penilaian responden terhadap Komitmen Organisasi	60
Tabel 4. 11 Hasil penilaian responden terhadap Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4. 12 Kategori penilaian responden terhadap Pemberian <i>Reward</i>	61
Tabel 4. 13 Hasil penilaian responden terhadap Pemberian <i>Reward</i>	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial	68
Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	70
Tabel 4. 21 Hasil Uji Simultan	71
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
Tabel 4. 23 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4. 24 Jawaban/Penilaian Responden terhadap Variabel Penelitian.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Memo Bonus.....	10
Gambar 2. 1 Skema Kerangka Berpikir	35
Gambar 3.1. Model Penelitian	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian.....	I
Lampiran 2 Surat telah Melaksanakan Penelitian.....	II
Lampiran 3 Kuesioner	III
Lampiran 4 Riwayat Penulis.....	VI



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan merupakan aset utama yang sama pentingnya dengan aset atau sumber daya lainnya. Begitu penting keberadaannya, sehingga perusahaan harus merawatnya sedemikian rupa dan menjaganya demi *sustainable* kegiatan usaha. Bahkan kesuksesan sebuah usaha salah satunya ditentukan oleh keberadaan SDM berkualitas. Manusia adalah pelaku dari keseluruhan proses manajemen, mulai perencanaan, pelaksanaan sampai pada tingkat evaluasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sedarmayanti adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, di dalamnya termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti & Sumayyah, 2016). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasana yang moderen dan canggih, tapi justru tergantung kepada SDM pelaksana pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangatlah dipengaruhi kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan pasti akan berupaya untuk menaikkan atau meningkatkan kinerja karyawan demi terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal.

Pada dekade terakhir, semakin banyak upaya meneliti hubungan SDM dan kinerja organisasi. SDM perusahaan ternyata mampu memberikan pengaruh terhadap nilai pasar perusahaan (*firm market valuation*), meskipun hal tersebut tidak terlihat secara langsung dalam laporan keuangan perusahaan, (Lev, 2001). Porter (1985) menyatakan bahwa perusahaan akan memperoleh keunggulan kompetitif bila mampu mendapatkan sumber daya yang sukar ditiru oleh kompetitornya, sehingga akan mengantarkan organisasi meraih kinerja unggulan dan menang dalam persaingan pasar (Hermastho, 2023).

Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian *reward*/bonus, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan dalam perusahaan yang diperhatikan. Dengan cara-cara seperti itu diharapkan karyawan mengoptimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang dipercayakan oleh pengusaha (Hermastho, 2023). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan antara lain adalah etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi dan pemberian *reward*/bonus.

Manusia selalu menginginkan ketenangan dalam hidup, berkecukupan, tidak ada kekurangan atau kesulitan yang mengancam dan merusak ketenangan dan keamanan hidupnya. Disinilah manusia membutuhkan norma atau etika untuk menata serta melindungi kepentingan manusia agar tidak diganggu kepentingan manusia yang lain. Etika menjadi kebutuhan bagi individu dan komunitas masyarakat. Bagi diri sendiri etika menjadi alat pengendali perilaku, dan bagi masyarakat, etika menjadi semacam perekat yang bisa saling merekatkan hubungan yang harmonis, sebab dengan etika akan menumbuhkan perilaku saling menghormati, mengasihi, melindungi, membantu dan

bekerja sama. Dengan demikian norma atau etika berfungsi sebagai alat atau panutan agar manusia hidup tentram, aman, damai dan harmonis (Susminingsih, 2020)

Etika kerja Islam lebih menekankan pada niat dari pada hasil (Yousef, 2022). Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja tidak hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong keseimbangan pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Ma'rifah & Adi, 2015). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh.

Dalam perspektif ekonomi Islam, SDM tidak hanya dipandang sebagai objek ekonomi, namun juga sekaligus subjek penentu dan pelaku. Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah (9:105):

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat ini menegaskan bahwa etos/etika kerja Islam lebih mengutamakan niat daripada hasil. Etos kerja Islam melihat tujuan kerja sebagai membangun keseimbangan antara interaksi sosial dan pengembangan pribadi daripada hanya menyelesaikan tugas. Hal ini penting karena etos kerja Islam juga mampu menunjang tujuan cita-citanya secara keseluruhan (Novianti & Gunawan, 2010). Sikap kerja positif

berupa kerja keras, komitmen, dan dedikasi akan berpengaruh pada perubahan perilaku etos di dalam pekerjaan yang dijalani (Romi et al., 2020). Sumber daya utama perusahaan untuk mengelola perusahaan adalah sumber daya manusianya. Betapa penting keberadaannya, sehingga perusahaan harus menjaga, memelihara dan melestarikannya. Salah satu alasan yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan adalah sumber daya manusia atau personelnnya.

Seluruh proses manajemen, mulai dari perencanaan hingga manufaktur, distribusi, pemasaran, implementasi, dan penilaian, dilakukan oleh manusia. Kesuksesan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja adalah hasil yang dicapai sebagai konsekuensi dari motivasi dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya (Novianti & Gunawan, 2010).

Perusahaan mengadopsi berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, termasuk pendidikan dan pelatihan, menawarkan dan memeberikan *reward*/bonus, tunjangan, dan fasilitas tempat kerja kepada anggota staf. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan (Wardani et al., 2016). Etos kerja Islami, budaya perusahaan, dedikasi/komitmen organisasi, dan pemberian *reward* adalah beberapa elemen yang mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam penelitian yang ada secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh etika kerja Islam. Namun berbeda pula kinerja karyawan juga tidak dipengaruhi budaya organisasi (Aisyah & Ariefiantoro, 2019).

Menerapkan budaya organisasi atau perusahaan yang positif adalah hal lain yang dapat dilakukan seorang manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan/pekerja.

Penyebaran pola umum dari nilai dan keyakinan, yang mencakup menjadi kreatif, memberikan tujuan kepada anggota organisasi, dan menetapkan norma perilaku, inilah yang dikenal sebagai budaya organisasi. Mengenai mempertimbangkan risiko, memperhatikan kesulitan, fokus pada hasil, mempertimbangkan kepentingan semua pekerja, proaktif dalam bekerja, dan memastikan stabilitas kerja. Mengingat budaya organisasi adalah kontrak yang dibuat dengan anggota kelompok atau perusahaan untuk memungkinkan munculnya perjanjian yang lebih luas untuk kepentingan individu (Nurhasanah et al., 2022).

Faktor dalam membentuk pola sikap dan perilaku dalam perusahaan disebut budaya organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi orang apakah mereka bertindak sendiri atau dalam kelompok berbagai sumber daya yang telah tersedia. Terdapat penelitian yang menjelaskan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Jamaluddin et al., 2017).

Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan menggunakan faktor perilaku yang disebut komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan menunjukkan kepribadian mereka yang unik, terlepas dari apakah mereka mengutamakan kebutuhan perusahaan atau kebutuhan mereka sendiri. Cermin keberhasilannya ada pada keterlibatan, sikap dan loyalitas atau komitmen dari karyawan. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mengacu sikap kesetiaan para anggota terhadap organisasi yang berorientasi pada tujuan, dimana mereka memiliki semangat untuk bekerja guna mencapai keberhasilan organisasi (Meutia et al., 2019).

Untuk mencapai tujuan organisasi, komitmen perusahaan terhadap personelnnya sangat penting. Kinerja antara karyawan secara positif dipengaruhi oleh komitmen

organisasi, sedangkan kinerja karyawan akan lebih ditingkatkan dengan komitmen organisasi pekerja yang lebih besar. Komitmen organisasional yang tinggi dapat mengurangi bahaya penurunan kinerja, dan merupakan dasar utama untuk menghasilkan kinerja karyawan yang unggul, berbeda dengan komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Octaviannand et al., 2017).

Memberikan *reward* merupakan faktor lain yang krusial dalam upaya mendongkrak kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan dapat memberikan perhatian kepada karyawan agar tercapai keselarasan tujuan dengan memberikan *reward* di samping gaji atau upah yang telah ditetapkan. Pemberian *reward* menjadi sangat penting bagi karyawan karena mampu mencerminkan besarnya nilai tenaga kerja yang telah diberikan seseorang kepada organisasi. Upaya perusahaan untuk mempertahankan SDM, memastikan bahwa pekerja memiliki dedikasi dan loyalitas ditunjukkan oleh *reward* yang merupakan alasan lain mengapa sistem ini penting untuk perusahaan (Handoko, 2000).

Menurut penelitian sejumlah ahli, penyebab terbesar ketidakbahagiaan karyawan adalah struktur kompensasi yang jauh dari harapan. Ketidakbahagiaan ini dapat mengakibatkan perilaku yang tidak menguntungkan terhadap perusahaan, seperti yang terlihat pada penurunan komitmen, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Ada fakta penelitian bahwa pemberian *reward* mempunyai hubungan positif namun tidak sedikit pula bahwa *reward* juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan (Astuti et al., 2018).

PT. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang adalah perusahaan manufaktur di bidang tekstil yang berdiri sejak tahun 1972. Produk yang dihasilkan adalah benang

(*Spinning*), kain mentah (*Weaving*) dan kain putih mori (*Finishing*). Sekitar 70% produknya diekspor ke Eropa dan Jepang. Jumlah karyawan hampir dua ribu orang mayoritas beragama Islam. Perusahaan ini mempunyai visi “*Menjadi Pabrik Tekstil terbaik yang paling panjang umurnya di dunia*”.

Pandemi *COVID-19* yang berlangsung di seluruh dunia sejak 2019 hingga tahun 2023, mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan. Baik aspek kesehatan manusia, aspek pendidikan juga aspek perekonomian dunia, termasuk aspek atau sektor industri. PT. Primatexco Indonesia sebagai salah satu industri ternama, juga tak luput terkena dampaknya. Hal ini tercermin dari menurunnya produksi benang tahun 2020 dan 2021 karena menurunnya permintaan atau *order* dari konsumen yang dilanda pandemi global.

Berikut data produksi benang PT Primatexco Indonesia tahun 2018 - 2022.

Tabel 1.1
Produksi Benang *Avarege* Lima Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Produksi (bale)	Keterangan
2018	3176	1 bale = 181,44 kg
2019	3184	Naik 0,25 % dari 2018
2020	2500	Turun 25,36% dari 2019
2021	2519	Turun 20,9% dari 2019
2022	3098	Turun 2,70 % dari 2019

Sumber: Laporan Bulanan Unit Spinning PT. Primatexco Indonesia

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa terjadi penurunan produksi secara signifikan tahun 2020 sebesar 25,36 % jika dibandingkan tahun 2019 dan tahun 2021 terjadi lagi penurunan produksi sebesar 20,9% jika dibandingkan produksi tahun 2019. Walaupun di tahun 2021 sudah terlihat adanya kenaikan produksi sebesar 0,76 % jika dibanding tahun sebelumnya.

Kendati terjadi penurunan produksi karena pandemi, namun perusahaan ini masih tetap *survive* dibandingkan pabrik lain sejenis yang ada di Jawa Tengah. Seperti PT. Texmaco Pernalang yang sudah tutup, PT. Saritex Jaya Swatshi Batang, juga sudah gulung tikar. Bahkan berdasarkan pengamatan langsung penulis kepada karyawannya, perusahaan ini masih mampu memberikan kepada karyawannya *reward* tahunan (berupa uang) tiap bulan Juni, THR (tunjangan hari raya) tetap diberikan normal dan tunjangan keluarga dan fasilitas kesehatanpun masih tetap normal.

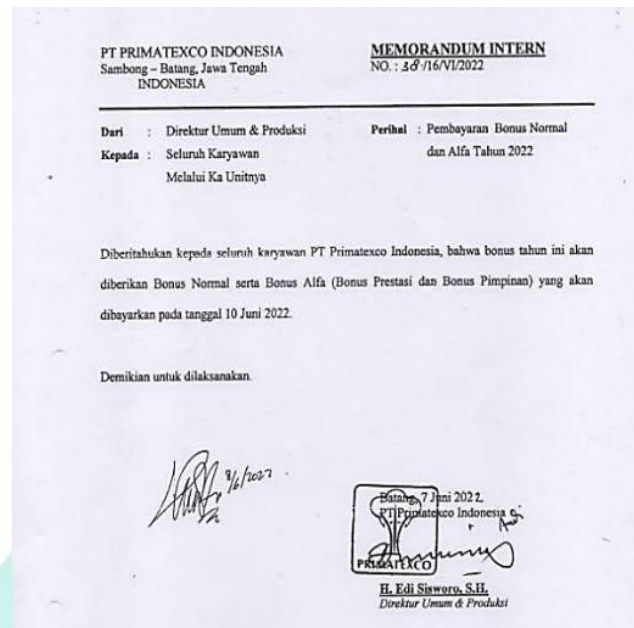
Berdasarkan observasi atau pra riset di PT. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang yang dilakukan oleh penulis kepada karyawan didapatkan hasil antara lain: pertama, penerapan etika kerja Islam di PT. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang diantaranya: 1) sebelum masuk kerja dilaksanakan terlebih dahulu apel, berdoa bersama dan pengarahan; 2) pada waktu-waktu sholat tiba karyawan dipersilahkan untuk melaksanakan ibadah; 3) diselenggarakan sholat Jumat untuk seluruh karyawan di Masjid perusahaan; 4) karyawan menjaga etika sebagai sesama muslim dengan cara menjaga cara bicara yang santun, tidak menyinggung perasan dalam bergaul dan saling menghormati.

Kedua, penerapan budaya organisasi juga menarik perhatian diantaranya 1) pengambilan keputusan di PT. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang dilakukan berdasarkan data; 2) lingkungan kerja yang menyenangkan: suasana kerja yang mendukung, ada ruang terbuka hijau, sarana olahraga, fasilitas makan, Prima Mart; 3) mendukung kreativitas dengan disediakan sarana mengekspresikan hobi seperti adanya grup rebana; 4) rekrutmen calon karyawan dilaksanakan berdasarkan karakter dan *skill*; 5) budaya perusahaan PT. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang tergolong *flat*.

Ketiga, komitmen organisasi pada PT. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang diantaranya 1) saling menghormati dan menghargai peranan masing masing dalam berorganisasi; 2) mendahulukan kepentingan organisasi di atas kepentingan kelompok dan atau pribadi; 3) mendedikasikan segala kelebihan untuk kemajuan organisasi misalnya karyawan yang mempunyai keahlian I.T atau kelistrikan jika terjadi kerusakan mesin siap sedia memberikan bantuan dan sumbangan tenaganya demi kelancaran jalannya proses produksi; 4) tidak melakukan diskrimanasi antar anggota, perusahaan memperlakukan sama antar semua karyawan; 5) saling menolong dan bekerja sama mencapai tujuan misalnya adanya koperasi karyawan, adanya bantuan langsung dari karyawan jika ada karyawan yang terkena musibah, kematian anggota keluarga misalnya, dan adanya *Baitul Maal Al-Barokah* yang dikelola oleh karyawan.

Keempat, pemberian bonus atau *reward* pada PT. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang sudah menjadi kebiasaan. *Reward* yang diberikan tiap bulan Juni (berupa uang) , bervariasi sesuai dengan kinerja karyawan. Perusahaan memberikan bonus atau *reward* seperti ini bertujuan supaya karyawan memiliki motivasi untuk bersemangat dan terus berprestasi dalam bekerja. Adapun salah satu bukti perusahaan memberikan bonus atau *reward* kepada karyawannya adalah memo sebagai berikut:

Gambar 1.1



Memo Bonus

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya *gap* pada penelitian sebelumnya. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanti, 2007), (Rubai'ah & Lestari, 2022), dan Nurhasanah et al., ((2022), bahwa secara langsung etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Akob, 2018) dan (Putro, 2018) mengatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu mengenai variabel budaya organisasi adalah penelitian (Melina Taurisa & Ratnawati, 2012), (Nurhasanah et al., 2022), (Padmayoni & Wulandari, 2022), dan (Nathania, 2018) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hal ini berbeda dengan hasil penelitian (Arifiana, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai variabel komitmen organisasi adalah penelitian (Fauzi et al., 2016) dan (Nathania, 2018) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian (Arifiana, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai variabel pemberian *reward* adalah hasil penelitian (Padmayoni & Wulandari, 2022) bahwa pemberian insentif atau *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Tahupiah et al., 2018) mengatakan bahwa variabel pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena menarik yang terjadi di perusahaan, penulis melakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang penelitian dapat teridentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Fenomena di perusahaan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang, walaupun secara teoritis belum pernah disampaikan secara langsung oleh pengusaha perihal praktik etika kerja Islam, namun di lapangan banyak karyawan yang telah mempraktikkan nilai-nilai etika kerja Islam, seperti adanya kegiatan apel bersama sebelum bekerja dengan membaca doa (bahkan dengan bahasa agama Islam/bahasa Arab), adanya sikap saling membantu diantara karyawan apabila terjadi musibah

atau adanya kematian anggota keluarga karyawan dan karyawan itu sendiri dengan memberikan iuran atau bantuan berupa uang. Namun demikian tidak semua karyawan ikut serta mempraktikkannya, masih ada sebagian karyawan yang kurang peduli, tidak semua ikut apel berdoa di awal mulai kerja, dan sebagian karyawan yang lainnya tidak berkenan membantu iuran kepada sesama karyawan jika terjadi musibah.

Hal ini menunjukkan adanya indikator bahwa etika kerja Islam belum diterapkan secara menyeluruh di perusahaan yang seluruh karyawannya beragama Islam ini.

2. Belum ada konsep etika kerja Islam yang pasti atau efektif untuk perusahaan manufaktur dan produksi dengan mayoritas karyawan beragama Islam.
3. Penurunan produksi yang disebabkan karena pengaruh pandemi global sehingga order konsumen menurun tidak serta merta membuat kinerja perusahaan menurun, namun kenyataannya masih tetap *survive* dan eksis.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah, maka pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi variabel penelitian meliputi etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi dan pemberian *reward* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Penelitian dilakukan di perusahaan manufaktur produksi dengan mayoritas karyawan beragama Islam.
3. Pendekatan teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan, maka didapat rumusan masalah berikut:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pemberian *reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang.
4. Untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menganalisis dan memberikan informasi bagi perkembangan ilmu/pengetahuan Ekonomi Syariah terutama perihal pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pemberian *reward*/bonus terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai syarat menyelesaikan program pascasarjana strata dua (S2), menerapkan mata kuliah Manajemen Strategik berupa teori yang diajarkan selama penulis menempuh perkuliahan.

2) Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu Ekonomi Syariah, utamanya perihal pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pemberian *reward*/bonus terhadap kinerja karyawan dan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

3) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan menerapkan prinsip etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, yang lebih baik dan pemberian *reward*/bonus karyawan serta pengambilan kebijakan perusahaan, jika suatu saat akan memberikan bonus/*reward* bagi karyawan.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Primatexco Indonesia Kabupaten Batang. Berdasarkan data yang dikumpulkan terhadap 100 sampel responden dengan menggunakan metode *probability sampling*, diolah dengan SPSS versi 26.00 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1.1.1 Variabel Etika Kerja Islam (X.1) nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai t hitung 2,874 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,984. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H.1 diterima** yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Etika Kerja Islam (X.1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

1.1.2 Variabel Budaya Organisasi (X.2) nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung 3,637 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,984. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H.2 diterima** yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X.2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

1.1.3 Untuk variabel Komitmen Organisasi (X.3) nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ dengan nilai t hitung 2,110 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,984. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H.3 diterima**, yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel Komitmen Organisasi (X.3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) namun tidak berpengaruh secara signifikan.

1.1.4 Pada variabel Pemberian *Reward* (X.4) nilai signifikansi sebesar $0,096 > 0,05$ dengan nilai t hitung 1,682 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,984. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **H.4 ditolak** yaitu tidak terdapat pengaruh secara positif maupun signifikan antara variabel Pemberian *Reward* (X4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

1.1.5 Secara simultan berdasarkan uji F, F hitung bernilai **36,930** lebih besar dari nilai F tabel yaitu **2,70** sedangkan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pemberian *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). **H.5 diterima.**

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dipaparkan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi atau penilaian untuk perusahaan PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dan usulan yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut:

- 5.2.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini PT.Primatexco Indonesia harus menjaga dan mempertahankan, serta meningkatkan pengamalan atau penerapan etika kerja Islam di lingkungan perusahaan, misalnya dengan menambah atau mengadakan Pendidikan dan Latihan (Diklat/Training) kepada karyawan yang berbasis/bercorak khusus etika kerja Islam.
- 5.2.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Dalam hal ini PT.Primatexco Indonesia perlu memperthankan dan bahkan meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang telah dipraktekkan di perusahaan selama ini. Upaya bisa dilakukan dengan diselenggarakan Pendidikan dan Latihan.
- 5.2.3. Pemberian *reward* terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bukan berarti bahwa jika tidak ada pemberian *reward* kepada karyawan di PT.Primatexco Indoneisa, maka kinerja karyawan akan menurun. Namun demikian, ada hal lain yang membuat pemberian *reward* ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain yaitu bahwa mayoritas karyawan beragama Islam, dalam teori kepuasan dinyatakan bahwa ketika seseorang sudah mencapai pemahaman tentang ridho dan sejahtera atau *wellbeing*, maka orang tersebut akan menerima apapun yang diberikan Allah SWT dengan rela hati dan puas tanpa pamrih dan atau mengharapkan

sesuatu yang bukan haknya. Pemberian sejati atau *reward* yang hakiki adalah dari Allah SWT dan tidak selalu bersifat materi dan masa kini, namun bersifat spiritual dan di masa depan atau ukhrowi.

5.3.Saran

Dengan memperhatikan Simpulan dan Implikasi, peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

- 5.3.1. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel yang terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan isu yang ada. Misalnya variabel masa kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, jaminan sosial dan lain sebagainya. Selain itu juga perlu menambah jumlah responden.
- 5.3.2. Kepada pihak manajemen PT.Primatexco Indonesia Kabupaten Batang disarankan untuk bersama serikat pekerja (SPSI) secara periodik memperbaiki atau meninjau ulang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) khususnya berkaitan dengan perjanjian yang menyangkut kesejahteraan karyawan, seperti besaran pemberian bonus/*reward*, sehingga ada progres peningkatan ke arah yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 5.3.3. Untuk variabel Etika Kerja Islam, dari lima indikator variabel: prinsip kerja keras, dedikasi, daya saing, penuh semangat dan taat pada Tuhan yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan bagi karyawan adalah indikator variabel prinsip kerja keras.

- 5.3.4. Budaya organisasi dan komitmen organisasi yang telah berjalan dengan baik harus dipertahankan dan ditingkatkan. Perlu diselenggarakan Pendidikan dan Latihan secara berkala untuk meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan. Dari lima indikator variabel budaya organisasi yang masih harus ditingkatkan adalah inovatif.
- 5.3.5. Untuk variabel komitmen organisasi dari empat indikator variabel yaitu kepercayaan, kemauan, orientasi proses dan kreatif, indikator variabel yang bernilai rendah adalah kreatif. Artinya kreativitas karyawan untuk organisasi/ perusahaan masih perlu ditingkatkan.
- 5.3.6. Berkaitan dengan variabel pemberian *reward* indikator variabel nilai terendah adalah kesenangan, artinya walaupun pemberian *reward*/bonus itu diberikan rutin tidak menjadikan karyawan lupa diri atau hanyut dalam kesenangan. Ada baiknya perusahaan memberikan hadiah atau *reward* bernilai spiritual, misalnya dengan memberangkatkan Haji atau Umroh untuk karyawan dengan prestasi, kinerja tinggi dan berdedikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. S., & Ariefiantoro, T. (2019). Analisis disiplin kerja pada Sales Promotion Girl (SPG) dan Sales Promotion Boy (SPB) (Studi kasus pada MDS Paragon Semarang). *Solusi*, 17(3), 235–250. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i3.1637>
- Akob, M. (2018). Analisis etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 80–101.
- Al-Sheikh, D. A. (2003). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3*. Pustaka Umum Asy-Syafi'i.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256–269. <https://doi.org/10.1108/13665621211223379>
- Arifiana, P. R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Gajah Mada. *Repository.Umsu.Ac.Id*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5702>
- Arikunto. (1993). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Rineka Cipta.
- Arsanti, T. A. (2009). Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 16(02), 97–110.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.37058/agristan.v4i2.5495>
- Aulia. (2020). Goal Theory Vs Reinforcement Theory: In RUH Perspective Theory. *Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 20(12), 62–75.
- Baqi, M. F. A. (2017). *Shahih Bukhori - Muslim (Al-Lu'lu' Wal Marjan)* (M. A. bin Usman & A. F. B. Taqiy (eds.)). PT Elex Media Komputindo.
- Colquitt, J. A., Baer, M. D., Long, D. M., & Halvorsen-Ganepola, M. D. K. (2014). Scale indicators of social exchange relationships: A comparison of relative content validity. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 599–618.
- Deltu, S. N., Oktaviani, F., & Yundelfa, M. (2020). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. *Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah*, 3(1), 317–326.

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fauzi, M., Warso, M. M., Haryono, A. T., Jurusan, M., Fakultas, M., Universitas, E., Semarang, P., Jurusan, D., Kunci, K., Organisasi, B., Kerja, K., Organisasi, K., & Karyawan, K. (2016). Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). In *Journal of Management* (Vol. 02, Issue 02).
- Gkizani, A. M., & Galanakis, M. (2022). Goal Setting Theory in Contemporary Businesses: A Systematic Review. *Psychology*, 13(03).
- Hadiwiryo, S. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Haerudin. (2016). Etika Kerja Islam: Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik. *Maksimum*, 5(1), 17–31.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (II). BPFE.
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Hendryadi. (2018). Islamic Work Ethics (IWE): Konsep dan Tinjauan Penelitian. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(2), 183–190. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Heriyanti, D. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)*.
- Hermastho, B. (2023). *TQM-BaseHRM & Organizational Performance* (1st ed.). Mitra Cendekia Media.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriyati, I. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajjwa Dewantara*, 1(2), 134–146. <https://doi.org/10.26460/mmud.v1i2.1990>
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>

- Jarkovská, P., & Jarkovská, M. (2020). A contemporary approach to managing social responsibility in relation to employees as perceived in academic papers. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(3), 101–112. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2020.130301>
- Juliana, Felicia, F., Ghozali, E., Ellen, H., & Figo, W. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Ex Trainee Program Studi Pengelolaan Perhotelan Universitas Pelita Harapan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 116–121. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8037/4258>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kirimanop, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pegawai Distrik Di Kabupaten Boven Digoel* (Vol. 17).
- Kneiter, R., & Kinieki, A. (2005). *Organizational behavior* (5th ed.). Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Ma'rifah, D., & Adi, I. (2015). Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam : Kajian Tentang Kepuasan Pengembangan Kerja , Komitmen Organisasional dan perilaku kewargaan organisasional. *Jurnal Manajmen*, 11(2), 10–21.
- Mcshane, S., & Glinow, V. (2008). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution* (Fourth). McGraw-Hill.
- Melina Taurisa, C., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Muhammad. (2004). *Etika dan perlindungan konsumen dalam ekonomi Islam*. BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Muhammad, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Komitmen, Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Novianti, L., & Gunawan, H. (2010). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 3(2), 170–188. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v3i2.2400>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nyoman, I., Putra Mahardika, B., Made, I., & Wibawa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citicenship Behavior pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7340–7370. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p14>
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.
- Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan fabrikasi. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 307–318. <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/175>
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif (I)*. Gava Media.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>
- Ridwan, M. (2019). *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali*. Program Studi Ekonomi Syariah, IAIN Salatiga.
- Riris Anggun, C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., Angelica, D., Cahyani, R., & Rosyid, A. (2008). *Organizational behavior* (12th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Romi, M. V., Ahman, E., Disman, Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78–84. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78>
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. *Zaenal Fanani / Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Rubai'ah, W. S., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Penerapan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 399–405.
- Samzaera, S. H. (2019). *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt Pertamina Training And Consulting Medan*. UMSU, Medan.
- Sari, T. K., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitme Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karywan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3).
- Sedarmayanti, P. D. H., & Sumayyah, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sidoarjo, B. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. hanarida tirta birawa sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8, 323–331.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592–599. <https://doi.org/10.1108/01437730410561477>
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian* (25th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sularmi, L., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 124. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3373>

- Susminingsih. (2020). *Etika Bisnis Islam*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=1ggBEAAAQBAJ>
- Suwanto, Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471–484.
- Tahupiah, L. C., Kojo, C., & Sumarauw, J. S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4691–4700.
- Tong, W. J. W., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa. *Agora*, 10(1), 1–6.
- Usman, M., Shahzad, K., & Khan, K. (2015). Islamic Work Ethics (IWE) : A Review of Literture and Directions for Future Research. *Journal of Islamic Business and Management*, 5(2), 135–162. <https://doi.org/10.12816/0026421>
- Virgana, V., & Kasyadi, S. (2020). The effect of organizational culture, personality, job satisfaction, and trust on school supervisor performance. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(3), 434–441. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i3.16408>
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>
- Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 262–269. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8746>
- Wulandari, F. (2022). *Teori Komitmen Organisasi*.
- Yousef, D. A. (2022). Islamic Work Ethic A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Rausyan Fikr: Jurnal Ilmu Studi Ushuluddin Dan Filsafat*, 18(1), 27–43. <https://doi.org/10.24239/rsy.v18i1.849>
- Zuyyina Lestari, Y., & Nurleli. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1), 359–372. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6400>

RIWAYAT HIDUP

Nama : Hamzah Shodik
Tempat, Tgl Lahir : Batang, 01 Juli 1970
Agama : Islam
Alamat : Wirosari 3 blok A.1 No.9 RT.02 RW.09 Sambong Batang
Telpon/WA : 0813 9309 9409
E-mail: : hamzahshodik95@gmail.com
Pendidikan :
D.III : Fakultas Teknik Universitas Bandung Raya, Bandung -- 1995
S.1 : Fakultas Ekonomika dan Bisnis UMPP Pekalongan -- 2021
SLTA : STM.Pembangunan Pekalongan (program 4 th) -- 1990
SLTP : SMP Islam Simbang Wetan - Buaran - Pekalongan -- 1986
SD : M.I.Salafiyah Gapuro -Warungasem- Batang --1983
Prestasi : - Lulusan Terbaik (Jurusan) STM.Pembangunan 1990
- Cumlaude Wisudawan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis UMPP Pekalongan 2021
Organisasi : - Ketua Senat Mahasiswa Universitas Bandung Raya 1992-1994
- Ketua Koperasi Karyawan PT.Primatexco Indonesia 2008 – 2012
- Assesor LSP Tekstil 2012 -2020
Pengalaman Kerja : - PT. Kanindotex Bawen Semarang 1989-1991
- PT. SRITEX Sukoharjo, Solo 1991
- PT.Primatexco Indonesia, Sambong Batang 1995 - sekarang

Pekalongan, 29 September 2023

Hormat Saya,



Hamzah Shodik
NIM. 5421017