

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ernawati pada PT Njonja Meneer Semarang (2013) analisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan variabel penelitian antara lain variabel independen (kompensasi dan kepemimpinan). Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwasannya kompensasi dan kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kinerja karyawan untuk selalu menjaga efektivitas kerja serta memberikan motivasi dalam pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan tersebut.

Penelitian lain dilakukan oleh Ninik Ariani pada PT Esitas Pacific Indonesia (2012) "pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi" penelitian ini menggunakan variabel bebas (kompensasi), variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian ini adalah semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin besar pula produksi yang dapat dihasilkan oleh karyawan, karena apabila kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi maka dapat mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Alif Bahrul Walid pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (2008) "pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan"

penelitian ini menggunakan variabel berganda yang terdiri dari uji F (uji simultan) dan uji T (uji parsial) . Hasil dari penelitian ini setelah melewati uji koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa prestasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.Polowijo Gosari Gresik.

Penelitian ini dilakukan oleh Noor Faizah pada Perum Jasa Tirta I, Malang (2009) “pengaruh kompensasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan” penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji T dan F, dari penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi positif dan motivasi negatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, tetapi yang dominan adalah motivasi positif dengan sumbangan efektif 33.60% sedangkan motivasi negatif sumbangan efektif dengan nilai 23.49.

### Gambar 2.1

#### Penelitian terdahulu

Nama, judul, tahun	Variabel dan Indikator	Hasil
Ernawati “analisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” (2013). PT njonja meneer semarang	menggunakan variabel penelitian antara lain variabel independen(kompensasi dan kepemimpinan).	Hasil dari penelitian ini dapat di ketahui bahwasannya kompensasi dan kepemimnan mempunyai peranan yang sangat penting

		<p>terhadap kinerja karyawan untuk selalu menjaga evektifitas kerja serta memberikan motivasi dalam pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan tersebut.</p>
<p>Ninik ariani pada PT Esitas pasific indonesia(2012)” pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi”</p>	<p>penelitian ini menggunakan variabel bebas (kompensasi), variabel terikat (kinerja karyawan).</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin besar pula produksi yang dapat dihasilkan oleh karyawan, karena apabila kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan terpenuhi maka dapat mendorong karyawan tersebut untuk meningkatkan</p>

		produktivitas karyawan.
Penelitian dilakukan oleh Alif Bahrul Walid pada PT. Polowijo Gosari Sekapuk Gresik (2008) “pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan”	” penelitian ini menggunakan variabel berganda yang terdiri dari uji F (uji simultan) dan uji T (uji parsial)	Hasil dari penelitian ini setelah melewati uji koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa prestasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT.Polowijo Gosari Gresik.
oleh Noor Faizah pada Perum Jasa Tirta I, Malang (2009) “pengaruh kompensasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan”	penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji T dan F,	penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi positif dan motivasi negatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, tetapi yang dominan adalah motivasi positif dengan sumbangan efektif

		33.60%      sedangkan motivasi      negatif sumbangan      efektif dengan nilai 23.49.
--	--	---

## 2.2 KAJIAN TEORITIS

Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya perusahaan berupaya meningkatkan kinerja para karyawannya. Untuk mencapai produktivitas tersebut tentunya karyawan harus mempunyai kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal itu dikarenakan hanya dengan sumber daya manusialah segala teknologi yang dimiliki perusahaan dapat dioperasikan dan berfungsi secara efektif dan efisien.

Untuk menunjang hal tersebut di atas, maka perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang sebaik-baiknya kepada karyawan. Salah satu wujud perhatian perusahaan kepada karyawan tersebut adalah dengan cara pemberian balas jasa dalam bentuk kompensasi. Kompensasi merupakan suatu biaya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

### 2.2.1 Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama perusahaan yang memerlukan cara khusus dalam mengelolanya. Saat ini, perusahaan kian menyadari bahwa sumber daya manusia bisa menjadi aset yang paling dibutuhkan bagi perusahaan, tetapi bisa juga menjadi beban bagi perusahaan. Karena itu, sangatlah penting bagi perusahaan untuk memahami cara tepat dalam mengelola aset utama perusahaan. Pada umumnya karyawan selain menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan, juga mengharapkan kesejahteraan yang terjamin bagi dirinya dan keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Dengan memenuhi kesejahteraan karyawan diharapkan kinerja karyawan pun meningkat, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga bertambah. Hal ini tentu akan berdampak positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011), kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Fajar dan Heru (2010) kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah dan gaji, intensif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). Jadi kompensasi merupakan setiap bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dalam mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan.

Menurut Dessler (2009), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Hasibuan (2003; 118), kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berhubungan dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk gaji yang diterima secara tetap, ataupun upah. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian yaitu benefit dan service. Benefit merupakan suatu bantuan yang berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan secara individu. Benefit ini seperti pembayaran asuransi, pembiayaan perawatan karyawan dirumah sakit, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Sedangkan service merupakan balas jasa bagi karyawan dalam pelayanan yang tidak menciptakan nilai finansial tetapi dapat dirasakan manfaatnya secara langsung oleh karyawan, seperti program rekreasi,cafetaria, fasilitas olahraga, fasilitas kerohanian dan lain-lain.

Pemberian kompensasi bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin, karena pemberian kompensasi yang tidak baik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan dalam perusahaan. Tetapi akan berbedada jika kompensasi yang diberikan menarik, maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka tujuan perusahaan dapat direliskasika dengan optimal. Dengan dilaksanakannya pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan diaharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Saydam (2000:267), mengatakan bahwa kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya bekerja lebih baik. Karena itu, kompensasi merupakan hal yang dapat menimbulkan minat pada karyawan agar cenderung untuk melakukan kegiatan yang diharapkan oleh pimpinan atau dengan kata lain, kompensasi merupakn motif yang didesain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan apabila insentif tersebut dilakukan dengan benar.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi itu mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan psikologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.



### a. Tujuan manajemen kompensasi

Menurut Rivai dan sagala (2011) tujuan kompensasi adalah membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi dibutuhkan untuk dapat memberi daya tarik kepada pelamar karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Apabila kompensasi tidak kompetitif akan mengakibatkan perputaran karyawan yang cukup tinggi di perusahaan.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi harus mempunyai keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti pembayaran kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran kompensasi terhadap pekerja dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran kompensasi diharapkan memperkuat perilaku yang diinginkan dan perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, dan perilaku-perilaku yang lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Kompensasi yang rasional dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu perusahaan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji mempertimbangkan faktor-faktor legal pemerintah dan menjamin kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya mudah dipahami oleh spesialisasi SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program penggajian hendaknya dirancang dengan efisien dan membuat sistem informasi SDM optimal.

**b. Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kebijakan kompensai**

Menurut Flippo (1997), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1. Permintaan dan penawaran

Pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keahlian yang tinggi, serta tenaga kerja yang langka, maka kompensasi cenderung tinggi.

2. Serikat-serikat pekerja

Serikat pekerja mempengaruhi tingkat gaji/upah, karena fungsinya memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggota.

3. Kemampuan untuk membayar

Pembayaran kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah yang ditentukan oleh keuntungan.

4. Produktivitas

Tingkat produktivitas atau prestasi kerja seharusnya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah atau gaji pekerja.

Pertimbangan ini selain untuk memahami aspek keadilan dan kewajaran, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja.

5. Biaya hidup

Faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji/upah yaitu harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja sebagai manusia.

6. Pemerintah

Faktor ini merupakan usaha pemerintah yang berubung dengan faktor biaya kehidupan, agar pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkan hidup layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

**c. Jenis-jenis kompensasi**

Yani (2012) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bagian yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan sesuai (menarik)

Rivai dan sagala (2011) membagi kompensasi atas dua jenis yaitu kompensasi finansial yang terdiri kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi, jasa seperti perawatan anak. Penghargaan non finansial seperti pujian menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Jenis-jenis kompensasi menurut komponen program kompensasi sebagai berikut:

**Gambar 2.2**  
**Jenis-jenis kompensasi**

Program kompensasi	
Langsung	Tidak langsung
Gaji pokok <ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah</li> <li>• Gaji</li> </ul>	Tunjangan <ul style="list-style-type: none"> <li>• asuransi kesehatan/jiwa</li> <li>• tunjangan cuti</li> <li>• dana pensiun</li> </ul>
Penghasilan tidak tetap <ul style="list-style-type: none"> <li>• bonus</li> <li>• intensif</li> <li>• opsi saham</li> </ul>	

**d. komponen-komponen kompensasi**

1. kompensasi langsung

kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji intensif, dan tunjangan-tunjangan lain. Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi, dan bonus. Sedangkan menurut Wibowo (2011), kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance, seperti intensif dan gain sharing. Menurut Nawawi (2011), kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

Kompensasi langsung terdiri:

a) . gaji/upah

Menurut Rachmawati (2008), gaji adalah imbalan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditunjukkan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional. Sedangkan Wibowo (2011) mendefinisikan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pekerjaan karyawan biasanya diberikan kepada tenaga terampil, dan upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan dan biasanya diberikan kepada tenaga kerja yang kurang terampil.

Kesimpulan dari definisi upah dan gaji diatas adalah bahwa upah dan gaji sama-sama merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa yang diberikan secara langsung oleh perusahaan secara teratur. Yang membedakannya hanyalah waktu pemberiannya serta kepada siapa imbalan tersebut diberikan.

Selanjutnya Rivai dan Sagala (2011) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji adalah sebagai berikut:

1) . tingkat gaji yang lazim

Tingkat upah atau gaji tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

## 2) Serikat buruh

Serikat buruh bisa memaksa perusahaan memberikan upah atau gaji yang lebih besar dibandingkan hasil evaluasi jabatan.

## 3) Pemerintah

Penggajian harus disesuaikan dengan peraturan pemerintah seperti upah minimum regional.

## 4) Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji diatas rata-rata harga pasar.

## 5) Faktor internasioanal

Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, penggajian harus disesuaikan dengan situasi negara yang bersangkutan.

## 6) Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Ada kalanya pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.

## 7) Biaya dan produktivitas

Mampu atau tidak mempunya perusahaan dalam mencapai keuntungan tertentu mengakibatkan

kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

b) Intensif

Jenis kompensasi lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah intensif.

Perusahaan menetapkan adanya upah intensif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya.

Menurut Nawawi (2011) definisi upah insentif adalah penghargaan yang diberikan dengan tujuan memotivasi karyawan agar memiliki produktivitas yang tinggi. Sifat dari insentif ini tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Sedangkan Manullang (1972), insentif merupakan alat dan sarana motivasi. Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi.



Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan agar memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan.

Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) menjelaskan agar insentif bisa berhasil, ada beberapa sifat dasar yang perlu diperhatikan. Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pembayarannya hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- 2) Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

## 2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2011) adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan.

Sedangkan menurut Notoadmodjo (2009), kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Selanjutnya, Notoadmodjo (2009) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

- 1) Pembayaran Upah untuk Waktu Tidak Bekerja adalah pembayaran upah kepada karyawan meskipun karyawan tersebut tidak bekerja. Dasar pemikirannya adalah pegawai kadang-kadang tidak bisa bekerja sebagaimana biasa dengan alasan tertentu seperti sakit atau ada urusan penting yang dapat diterima, tetapi perusahaan tetap membayar upahnya. Hal tersebut berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 yaitu karyawan yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, karena berhalangan, karena menjalankan tugas Negara, menjalankan hak istirahat dan cuti, melaksanakan tugas organisasi karyawan atas persetujuan pengusaha.
- 2) Perlindungan Ekonomis terhadap Bahaya.

Perusahaan memberikan tunjangan untuk perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan kecelakaan kerja dan dana pensiun.

3) Pelayanan dan Peningkatan Kesejahteraan.

Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan tunjangan seperti Tunjangan jabatan, penghargaan, uang makan dan transport, olahraga dan kesenian, peribadatan, koperasi dan rekreasi.

4) Keharusan Menurut Undang-Undang yaitu beberapa bentuk pembayaran, penyediaan fasilitas, yang diharuskan pemerintah untuk diberikan. Ada sejumlah kompensasi tidak langsung yang diharuskan oleh Undang-Undang, sebagian sudah termasuk dalam kategori atas seperti upah tidak bekerja dengan alasan tertentu dan THR.

kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman dalam perusahaan.

### **2.2.2 kompensasi dalam islam**

Upah disebut juga ujah dalam islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja. Untuk mengetahui definisi upah versi islam secara menyeluruh ada baiknya kita melihat terlebih dahulu surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. 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.

Demikian juga dengan QS An-Nahl : 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

(Quraish shihab) Maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh) maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia(berupa upah) maupun diakhirat(berupa pahala), yang berlipat ganda. Dari dua ayat tersebut maka dapat kita simpulkan, upah dalam konsep islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

### 2.2.6 Kinerja

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya. Semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Suntoro dalam Tika (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Stoner dalam Tika (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Dari beberapa pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini, kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang kompeten, mustahil perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

#### **a. Fungsi Kinerja**

Menurut (Sani Achmad, 2006 : 19-21). Manajemen kinerja adalah apa tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan dengan menerapkan sistem manajemen kinerja tersebut. Dengan kata lain untuk apa perusahaan harus mengeluarkan biaya dalam bentuk waktu, energi dan lain-lain, untuk menerapkan sebuah sistem yang namanya penilaian prestasi kerja atau manajemen kinerja.

Ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan menerapkan sebuah sistem Manajemen Kinerja seperti dapat dilihat dalam daftar di bawah in :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai pada akhir kurun waktu yang ditetapkan.
2. Peningkatan yang terjadi pada karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumberdaya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumberdaya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).

3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi-pribadi secara potensi laten karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna, pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan dimasa depan.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkatan gajinya atau imbalannya sebagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang akhirnya. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka dan dengan demikian diharapkan bahwa proses penilaian prestasi kerja akan mengeratkan hubungan antar atasan dan bawahan.

Dari daftar di atas terlihat bahwa penggunaan sistem Manajemen Kinerja sebagai dasar bagi kebijakan pemberian *reward* yang umum disebut *merit system* ataupun untuk dasar bagi pembagian bonus misalnya, halnya, hanyalah salah satu

dari berbagai tujuan sistem tersebut dan seharusnya bukan menjadi tujuan sistem tersebut dan seharusnya bukan menjadi tujuan yang pertama.

### **b. Pengukuran Kinerja**

Pada akhirnya ukuran waktu (periode) yang ditetapkan, tibalah saatnya untuk melakukan penilaian, yaitu membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Dengan kata lain, sasaran-sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, mana yang telah dicapai sepenuhnya (100%), mana yang diatas standar (target), dan mana yang dibawah target atau tidak tercapai penuh. Penilaian hasil atau prestasi sendiri tidak boleh diserahkan pada atasan, tetapi harus dilakukan oleh bawahan sendiri karena seyogyanya setiap orang memang mampu melakukannya. Semua itu dapat dilakukan melalui sistem informasi yang sudah berjalan seperti sistem pada pelaporan produksi atau penjualan atau dagangan pengecekan khusus. Baru setelah proses penilaian sendiri (*self assesment*) selesai, hasilnya dikirimkan kepada atasan sendiri, dilengkapi dengan analisis faktor-faktor yang membantu atau menghambat tercapainya prestasi, bila itulah yang terjadi.

Menurut (Fitriana Defita, 2012 :24-27). Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana kativitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Ada 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan dalam organisasi yaitu :



- 1) Kuantitas, yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kuantitas kegiatan yang mampu diselesaikan atau disesuaikan dengan standard.
- 2) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 4) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 5) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 6) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

- 9) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Menurut Robert L. Mathis John H Jackson dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2002 :78 ) mengidentifikasi kinerja, pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- Kuantitas Output
- Kualitas Output
- Jangka Waktu Output
- Kehadiran di tempat kerja
- Sikap kooperatif

### **c. Pengertian Penilaian Kinerja**

Penilaian Prestasi adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Kinerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk

menemukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Terdapat berbagai macam tujuan penilaian kinerja sesuai dengan konteks organisasional tertentu. Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Kualitas, yaitu mutu hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, kebersihan dan keteraturan.
4. Ketetapan waktu, yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai setandard yang telah ditentukan.
5. Kedisiplinan, yaitu kemampuan untuk dapat bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan.
6. Kepemimpinan, yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
7. Kreativitas dan inovasi, yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.

8. Kehadiran/absensi, yaitu jumlah kehadiran dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan.
9. Kerjasama tim, yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.
10. Tanggung jawab, yaitu kemampuan untuk bekerja secara penuh.
11. Perencanaan pekerjaan, yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

e. **Tujuan dan Kegunaan Kinerja Karyawan**

Dalam suatu kegiatan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sudah tentu mempunyai tujuan, demikian juga dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan dari kinerja karyawan oleh Rivai dan Sagala (2011) adalah untuk meningkatkan prestasi dengan membantu merealisasikan untuk melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di masa yang akan datang

Tujuan kinerja karyawan tersebut memiliki kegunaan seperti yang diungkapkan pula oleh Rivai dan Sagala (2011) yaitu :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi :
  - a) Identifikasi kebutuhan pelatihan
  - b) Umpan balik kinerja
  - c) Menentukan transfer dan penugasan
  - d) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan

2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi :

- a) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
- b) Pengakuan kinerja karyawan
- c) Pemutusan hubungan kerja
- d) Mengidentifikasi yang buruk

3. Keperluan perusahaan, yang meliputi :

- a) Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan
- b) Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
- c) Informasi untuk identifikasi tujuan
- d) Evaluasi terhadap sistem SDM
- e) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan

4. Dokumentasi, yang meliputi :

- a) Kriteria untuk validasi penelitian
- b) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
- c) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

## **f. Kriteria Kinerja Yang Efektif**

Agar kinerja karyawan didalam suatu perusahaan dapat berhasil dan dicapai dengan baik secara efektif dan efisien, maka harus memenuhi kriteria-kriteria didalam pelaksanaannya.

Adapun Menurut Cascio dalam Sedarmayanti (2011) kriteria yang efektif adalah sebagai berikut:

### *1. Relevance*

*Relevance* maksudnya bahwa sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu tugas utama, antara lain:

- a. Dalam sistem kinerja karyawan terdapat adanya kesesuaian antara uraian jabatan atau *job* analisis dan kinerja standar.
- b. Sasaran usaha atau kerja sebagai persyaratan singkat dan nyata tentang sasaran-sasaran yang hendak dicapai yang dinyatakan sejalan dengan kriteria hasil kerja (dalam persentase, rating atau jumlah).
- c. Penetapan target sesuai kemampuan yang rasional.

### *2. Sensitivity*

*Sensitivity* maksudnya bahwa sistem kinerja tersebut dapat membedakan karyawan yang efektif dan yang tidak efektif, artinya:

- a. Tidak hanya bersifat administrasi saja namun harus dapat memotivasi kinerja karyawan.
- b. Dapat membedakan kinerja antar karyawan dan dapat melihat pertumbuhan atau perkembangan kinerja karyawan.

### 3. *Reliability*

*Reliability* maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat, artinya:

- a. Penilaian berdasarkan pada hasil pencapaian target.
- b. Standar atau pencapaian target dapat diukur dalam persentase, rating atau jumlah sehingga hasilnya lebih realitas dan objektif.

### 4. *Acceptability*

*Acceptability* maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.

### 5. *Practically*

*Practically* maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para manajer dan karyawan sehingga tidak mendapat kesulitan dalam menggunakan sistem tersebut.

Di samping harus memenuhi kriteria sistem kinerja yang efektif seperti *relevance*, *sensitivity*, *reliability*, *acceptability* dan *practically*, maka kinerja karyawan juga harus memenuhi syarat yaitu: objektif, terbuka, adil, dan akurat.

## **g . Indikator Kinerja**

Kinerja yang paling lazim dinilai dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut.

Adapun indikator Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

### 1. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

### 2. Inisiatif (*Initiative*)

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

### 3. Ketepatan waktu (*Propteness*)

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.

### 4. Kemampuan (*Capability*)

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

### 5. Komunikasi (*Communication*)

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

## 2.2.7 Kinerja Dalam Islam

Firman Allah dalam surat Al Hajj ayat 37



لَنْ يَنَالَ اللَّهَ لُحُومُهَا وَلَا دِمَاؤُهَا وَلَكِنْ يَنَالُهُ التَّقْوَىٰ مِنكُمْ ۚ كَذَٰلِكَ سَخَّرَهَا لَكُمْ

لِتُكَبِّرُوا اللَّهَ عَلَىٰ مَا هَدَانُكُمْ ۗ وَبَشِّرِ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٧﴾

Artinya :

Daging-daging unta dan darahnya itu sekali-kali tidak dapat mencapai (keridhaan) Allah, tetapi ketakwaan dari kamulah yang dapat mencapainya. Demikianlah Allah Telah menundukkannya untuk kamu supaya kamu mengagungkan Allah terhadap hidayah-Nya kepada kamu. dan berilah kabar gembira kepada orang-orang yang berbuat baik.

Dari ayat tersebut Allah SWT memerintahkan pada umatnya untuk mencari rizki, asalkan manusia bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai dengan ketakwaan kepada Allah SWT. Karena sesungguhnya ridho Allah itu tidak akan tercapai melainkan ketakwaan yang bisa mencapainya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Al A'raf 39:

وَقَالَتْ أُولَٰئِهِمَّ لِأَخْرَجْنَاهُمْ مِمَّا كَانُوا لَكُمْ عَلَيْنَا مِن فَضْلٍ فَذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ



Artinya :

Dan Berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, Maka rasakanlah siksaan Karena perbuatan yang Telah kamu lakukan".

Terkadang ada perasaan malas yang menggoda kita untuk kembali bekerja sediakala, untuk itu Rasulullah saw memberikan teladan kepada kita dalam banyak hadits agar kita selalu giat dalam mencari rezeki.

Menurut (Diana Nur Ilfi, 2011 : 201-203). Dalam pandangan Islam segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Bukhori :

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ حَكِيمِ بْنِ حَزَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَإِبْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا. (بخري)

Rasulullah SAW bersabda :

Tangan diatas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang kamu wajib nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah. (matan lain : Muslim 1716).

Hadits diatas tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta-minta, akan tetapi motivasi agar seseorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan diatas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberikan sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Bagaimanapun mungkin dapat membantu dan memberikan sesuatu pada orang lain dari jerih payahnya. Bagaimana mungkin dapat membantu orang lain jika untuk memenuhi dirinya

saja tidak mencukupi. Bagaimana mungkin dapat mencukupi kebutuhannya sendiri jika tidak mau berusaha keras. Seseorang akan dapat membantu sesama apabila dirinya telah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika ia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan mendapat penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karenanya dalam bekerja harus disertai etos kerja yang tinggi.

Hadits lain tentang kinerja ialah :

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَارٍ كَشَاكِشٍ قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدًا الْمَقْبَرِيَّ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ الْكَسْبِ كَسْبُ يَدِ الْعَامِلِ إِذَا نَصَحَ.

Nabi Muhammad SAW:

”usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).” (Matan :Infirad)

Nabi menyatakan bahwa usaha yang paling baik adalah berbuat sesuatu dengan tangannya sendiri dengan syarat jika dilakukan dengan baik dan jujur. Kalimat *amalu ar-rajuli biya-dilah* dalam hadits tersebut di atas yang berarti usaha seseorang dengan tangannya dapat dimaknai dengan wirausaha, karena dengan melakukan sesuatu dengan tangannya berarti seseorang dituntut dapat menciptakan sesuatu dan dapat memanfaatkan peluang dan kemampuan yang dimiliki. Maksudnya seseorang muslim hendaknya melakukan wirausaha dengan menciptakan sesuatu berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

Dalam mengerjakan sesuatu. Dalam ayat lain juga di jelaskan dalam surat At'taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

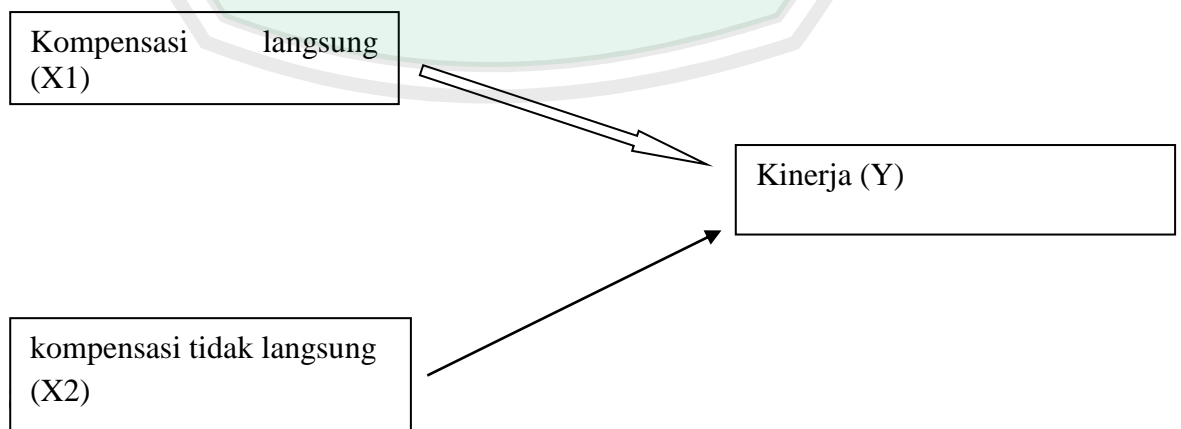
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

### 2.2.8 Model Konsep

Berdasarkan uraian diatas maka dibuat Model Konsep sebagai berikut :



→ Berpengaruh secara simultan variabel X1  
terhadap variabel Y

→ Berpengaruh secara parsial variabel X2  
terhadap variabel Y

### 2.2.9 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini :

1. Diduga X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y
2. Diduga X1 dan X2 berpengaruh secara parsial terhadap Y
3. Diduga X1 berpengaruh dominan terhadap Y
4. Diduga X2 berpengaruh dominan terhadap Y