

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Dito (2010) meneliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga yang berjumlah 57 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Mengingat penelitian ini merupakan studi korelasional, maka besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini ditetapkan 57 orang. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier diperoleh hasil bahwa variabel independen yaitu motivasi, kinerja, Kompensasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan pada hasil analisis regresi linier diketahui bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Keke T. Aritonang, (2005) dengan judul “ Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta”. untuk mengetahui apakah kompensasi kerja dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Metode yang digunakan yaitu menggunakan analisis korelasi sederhana, analisis korelasi ganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi ganda, dan analisis korelasi

parsial. Kesimpulannya Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerjanya di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. kompensasi kerja memberikan sumbangan sebesar 6,76 % terhadap kinerja guru, disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44 %. Sedangkan kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama- sama memberikan sumbangan sebesar 77,60 % terhadap kinerja guru.

Heri Sudarsono (2008). Dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta). Untuk mengetahui pengawasan pemberian kredit sudah dilaksanakan sesuai dengan perkreditan yang berlaku secara umum. Metode yang digunakan adalah Kualitatif dan diskriptif. Hasil Hipotesis kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dosen tetap fakultas ekonomi pada perguruan tinggi swasta dapat diterima secara statistik. Kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, honor dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh sebesar 30,13% terhadap motivasi *intrinsik*. Dan kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap tingka kinerja dosen dapat dibuktikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, insentif, dan honor serta motivasi intrinsik yang terdiri dari pengakuan prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen.

Tri Rahmawati Kartika (2009) dengan Judul, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 CABANG PASURUAN KOTA. Penelitian ini merupakan penelitian penjelas

(*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara kompensasi dan kinerja melalui pengujian hipotesis teknik analisis data yang digunakan yaitu (1.) Uji Validitas dan Reliabilitas dari item-item kuesioner, (2.) Uji Regresi Linier Berganda. Kemudian model regresi tersebut dilakukan pengujian hipotesis yakni secara simultan (Uji f), secara parsial (Uji t) dan variabel yang dominan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung mempunyai pengaruh yang cukup kuat. Hal tersebut berdasarkan pada uji F sebesar 11,412, berdasarkan Uji t (Secara parsial) kompensasi langsung sebesar 3,043, sedangkan kompensasi tak langsung sebesar 2,648, dan t table sebesar 1,996. Dari sini dapat disimpulkan bahwa t hitung > dari t table yang berarti H_a diterima dan menolak H_o , maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan antara
Penelitian Terdahulu dengan penelitian sekarang

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variable	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Anoki Herdian Dito (2010)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.	kompensasi, motivasi, kinerja.	Metode Simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Keke T. Aritonang, (2005)	Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.	Kompensasi, disiplin kerja, kinerja	Metode yang digunakan yaitu menggunakan analisis korelasi sederhana, analisis korelasi ganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi ganda, dan analisis korelasi parsial.	Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerjanya di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.
3.	Heri Sudarsono(2008)	Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi	Kompensasi, Motivasi, Kinerja.	Metode yang digunakan adalah Kualitatif dan diskriptif.	kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dosen tetap fakultas

		Kasus Dosen Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta)			ekonomi pada perguruan tinggi swasta dapat diterima secara statistik.
4.	Tri Rahmawati Kartika (2009)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 CABANG PASURUAN KOTA	Kompensasi , Kinerja.	penelitian penjelas (explanatory research) hipotesis teknik analisis data yang digunakan yaitu (1.) Uji Validitas dan Reliabilitas dari item-item kuesioner,(2.) Uji Regresi Linier Berganda.	Kompensasi langsung berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan pada uji F sebesar 11,412, berdasarkan Uji t kompensasi langsung sebesar 3,043, sedangkan kompensasi tak langsung sebesar 2,648, dan t tabel sebesar 1,996. Dari sini dapat disimpulkan bahwa t hitung > dari t tabel yang berarti Ha diterima dan menolak Ho.
5.	Anas Fachrudin (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Serba	Kompensasi , kinerja.	Metode yang digunakan adalah kuantitatif .	

		Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur			
--	--	---	--	--	--

Dengan demikian perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya adalah terletak pada obyek penelitian. Selain itu perbedaan yang lain terletak pada variabel bebas yang digunakan dan variabel terikat yang digunakan. variabel bebas (X) peneliti menggunakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung Anoki Herdian Dito yaitu motivasi kerja , Keke T. Aritonang yaitu disiplin kerja , Heri Sudarsono yaitu motivasi kerja. Sedangkan persamaan antara penelitian terdahulu yaitu Anoki Herdian Dito, Keke T. Aritonang, Heri Sudarsono. dan peneliti sekarang menggunakan variabel terikatnya kinerja (Y).

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Pengertian kompensasi

Menurut Rivai (2004: 357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras

dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Hani Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2002).

Besar balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi, mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:117) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja,

pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja Nawawi (2005:315). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun bentuk kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, prestasi karyawan, bagian keuntungan, opsi saham, tunjangan, bonus, komisi, pembayaran tertangguh seperti tabungan hari tua, saham kumulatif. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi proteksi, pesangon, pensiun, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil dan lain sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan (Rivai, 2004: 357).

2.2.2 Jenis Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2005: 316) Kompensasi tidak sekedar berbentuk pemberian upah atau gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenis- jenisnya sebagai berikut:

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji di artikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natural yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

Upah diartikan juga sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan dewan penelitian pengupahan nasional, mengartikan upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. selanjutnya pengertian itu dilengkapi pula dengan mengetengahkan fungsi upah yang mengatakan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan,yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja. Kompensasi langsung meliputi pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, prestasi karyawan, bagian keuntungan, opsi saham, tunjangan, insentif, komisi, pembayaran tertanggung seperti tabungan hari tua, saham kumulatif.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi *standart* yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan *standar* yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. *Standar* yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi dan stres kerja (Panggabean 2004:77).

Menurut Rivai (2004: 385) Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan,

insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

Dari uraian teori di atas maka di spesifikasikan macam - macam item kompensasi langsung yang sesuai dengan pembahasan adalah gaji, komisi, insentif. Sesuai dengan keadaan yang ada pada obyek penelitian.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. misalnya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi proteksi, pesangon, pensiun, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, lembur, cuti sakit, cuti hamil dan lain sebagainya.

Menurut Panggabean (2004:77) kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan.

Dari uraian teori di atas maka di spesifikasikan macam- macam item kompensasi tidak langsung yang sesuai dengan pembahasan adalah tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Sesuai dengan keadaan yang ada pada obyek penelitian.

2.2.3. Tujuan Manajemen Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal. sedangkan tujuan kompensasi yang efektif, meliputi:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- c. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan intrnal dan eksternal dapat terwujud.

- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Penghargaan hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai inisiatif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.

- e. Mengendalikan biaya-biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

f. Mengikuti aturan hukum.

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor- faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi dan karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal (Rivai 2004:359).

Tujuan pemberian kompensasi menurut Sihotang (2007:232) yaitu sebagai berikut:

- a. Memenuhi kebutuhan ekonomi para pekerja dan keluarga.
- b. Memperhitungkan prestasi kerja dengan kompensasi.
- c. Mengaitkan kompensasi dengan kesuksesan perusahaan.
- d. Mengacu pada rasa keadilan dengan keseimbangan pemberian kompensasi.

Sedangkan tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 122) adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal dan konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* terlalu kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (sesuai dengan batas upah minimum) maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

Kompensasi berdasarkan tujuan-tujuan diatas harus senantiasa diberikan dengan memperhatikan tujuan yang ada. secara keseluruhan dapat dibuat kesimpulan pemberian kompetensi hendaknya dapat memenuhi kepuasan agregat, sehingga dapat dicapai kondisi yaitu konsumen dapat membeli barang dan jasa dengan harga yang murah dan berkualitas, sesuai dengan undang-undang perburuhan pemerintah harus selalu memberikan pengawasan terhadap para pekerja agar mendapatkan perlindungan sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku di Indonesia. Karyawan merasa mendapatkan kompetensi yang layak, adil, dan cukup besar, dan perusahaan mampu mendapatkan laba yang diharapkan.

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi

Penentuan kompensasi dikatakan layak apabila sesuai dengan kelasnya, seringkali hal itu tidak dapat dilakukan sebab diluar hal tersebut masih ada sejumlah faktor atau kekuatan yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang sering di luar

kemampuan untuk mengendalikan. Faktor-faktor ini menjadikan tantangan untuk yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Tingkat gaji yang lazim. Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja dipasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari evaluasi jabatan.
- b. Serikat buruh. Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.
- c. Pemerintah. Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha.
- d. Kebijakan dan strategi pengajian. Kebijakan pengajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas UMR (Upah Minimum Regional) dalam menghadapi persaingan dan mencegah terjadinya kerusuhan yang mencegah timbulnya kerugian dalam perusahaan.
- e. Faktor internasional. Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam pengajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.

- f. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama. Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.
- g. Biaya dan produktivitas. Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 128) dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Penawaran dan penerimaan tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
- d. Produktivitas kerja karyawan.
- e. Pemerintah dan undang-undang keppresnya.
- f. Biaya hidup.
- g. Posisi jabatan karyawan.
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- i. Kondisi perekonomian nasional.
- j. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.2.5 Asas-asas kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan secara adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. prinsip adil dan layak

harus mendapat perhatian sebaik- baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah kerja dan kepuasan kerja karyawan. Yaitu sebagai berikut:

a. Asas Adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b. Asas Layak

Upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah (Malayu S.P. Hasibuan 2005: 123).

2.2.6. Metode Kompensasi

Dalam kompensasi ada dua metode pengukurannya, menurut Hasibuan (2000:123) yaitu :

a. Metode tunggal

yaitu metode yang didalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dalam pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang menjadi standartnya.

b. Metode jamak

yaitu suatu metode gaji pokok yang didasarkan atas prinsip beberapa perimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut mempengaruhi gaji pokok seseorang.

Metode apapun yang digunakan hendaknya dapat memberi kepuasan dan keadilan pada semua pihak sehingga tujuan karyawan dan sasaran perusahaan tercapai dengan baik.

2.3. Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Nawawi (2005:234) perkataan kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik sifat fisik atau material maupun nonfisik atau non material. Suatu sistem formal dan terstruktur yang mengulur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tinglat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang dan karyawan apakah bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kerja individu. Menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Rivai dalam bukunya yang berjudul *performance appraisal*, pada halaman 15 menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

- a. Tugas individu
- b. Perilaku Individu
- c. Ciri Individu

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah :“ merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dessler (1998) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu perestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila

ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan maupun memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja

merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2009).

Dalam hal ini, Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Jadi penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hal yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataan hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa kritik (Rivai:2004: 309).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2009) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Malthis & Jakson (2001 : 87) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, kompensasi, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Bersamaan dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut maka yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Sehingga dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka akan memberikan *feedback* (Umpan balik) yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan

undang undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Hani Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Hani Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan (*judgement*) yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas, karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Menurut Rivai (2004:312-313), tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.
7. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki sesain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.
9. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan dan efektifitas.
10. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan rencana seleksi.
11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

12. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
13. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
14. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
15. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka perbaikan kinerja.
16. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan hambatan agar kinerja menjadi baik.
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
19. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Menurut Nawawi (2005:248-251) tujuan penilain kinerja adalah:

- a. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan potensi yang dimilikinya.
- b. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manager dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan.

- c. Merupakan kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin untuk kepentingan bersama.
- d. Menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.
- e. Menghasilkan informasi sebagai umpan balik dalam meningkatkan efisiensi antara bawahan dan atasan.
- f. Memberikan spesifikasi jabatan, baik menurut bidangnya maupun berdasarkan penjenjangannya dalam struktur perusahaan.
- g. Meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh terhadap prestasi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- h. Menyusun inventarisasi SDM di lingkungan perusahaan yang dapat digunakan dalam mendesign hubungan antara bawahan dan atasan.

2.3.4. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu: Dokumentasi. Untuk memperoleh data yang pasti, sistematis, dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan.

1. Posisi tawar. Memungkinkan manajemen melakukan proses negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manager, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti- rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus dan kompensasinya.
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan penembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan kebutuhan karyawan dengan perusahaan.
7. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

9. Ketidak akuratan informasi. Kinerja lemah mengisyaratkan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM.
10. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif (Rivai2004:316).

2.3.5. Metode Penilaian Kinerja

Untuk keperluan mengungkapkan data atau informasi seperti data karakteristik pekerja, data nilai atau perilaku dalam bekerja, data hasil kerja, maka diperlukan metode-metode yang tepat dan relevan untuk penilaian kinerja. tidak setiap metode dapat digunakan untuk semua maksud dan tujuan dalam penilaian kinerja. adapun jenis-jenis metode tersebut antara lain: (Nawawi 2005:269-278).

a. Metode uraian ringkas

Dilakukan dengan cara memerintahkan kepada pekerja yang dinilai untuk menguraikan secara ringkas mengenai segala sesuatu yang telah dikerjakannya selama suatu jangka waktu tertentu.

b. Metode rangking atau skala nilai dan membandingkan

Metode ini dilakukan dengan menetapkan aspek-aspek yang hendak dinilai, diiringi dengan nilai berupa angka dari 1,0 s/d 7,0 yang diartikan bahwa semakin tinggi angkanya menunjukkan gejala yang dinilai semakin baik.

c. Metode daftar cek (*check list*) perilaku

Daftar cek (*check list*) adalah daftar yang berisi sejumlah perilaku yang harus dilaksanakan dalam bekerja menurut pembidangan masing-masing di lingkungan sebuah perusahaan.

d. Metode distribusi atau penyebaran kemampuan

Untuk mengetahui semua aspek dalam kemampuan pekerja secara individual dengan menempatkannya didalam grafik. Misalnya dapat mengetahui kedudukan atau kemampuan kerjanya.

e. Metode grafik skala nilai

Metode ini menggabungkan antara metode skala nilai dengan metode sebaran kemampuan dalam bekerja sehingga banyak kelemahan yang menyebabkan masing-masing tidak efektif untuk suatu kepentingan dalam penilaian kinerja teratasi.

f. Manajemen berorientasi pada hasil (*Management by objective*) disingkat MBO.

Metode ini dilakukan dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dalam pelaksanaan dan tujuan berupa sasaran atau target yang harus dicapai selama 1 periode tertentu.

g. Metode penyusunan dan *review* perencanaan pekerjaan

Metode ini sebenarnya berfokus pada proses, tidak pada hasil atau sasaran dan cenderung pada penerapan manajemen pengendalian mutu terpadu.

2.4. Hubungan kompensasi dengan kinerja

Kompensasi sangat penting bagi karyawan yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang berlaku dalam organisasi tersebut. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya dalam kontrak kerja karyawan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pekerja. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik.

Dari satu sisi sistem kompensasi telah disepakati sebagai faktor yang sangat penting dalam mewujudkan penampilan kerja yang terbaik. Di Negara industry seperti Amerika Serikat diperkirakan antara 70% sampai dengan 80% perusahaan atau organisasi mempergunakan sistem ini untuk mendorong dan memotivasi pekerjanya. Dengan kata lain pemberian upah merupakan motivasi kerja yang

penting, dalam mewujudkan pekerjaan yang produktif dan berkualitas (efektif dan efisien) bagi para pekerja dibidang masing-masing (Nawawi 2005:372).

Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu menurut Anoki Herdian Dito (2010) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier diperoleh hasil bahwa variabel independen yaitu motivasi, kinerja, Kompensasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan pada hasil analisis regresi linier diketahui bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2.5 Kompensasi dan Kinerja Dalam Pandangan Islam

2.5.1 Kompensasi Dalam Pandangan Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak.

Untuk menentukan upah ini ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka,

sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang prinsip keadilan yang tercantum dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ
لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya : "Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan."

Menurut perspektif Islam, pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini. Pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja kerja sosial yang bersifat duniawi. Dalam QS Al- Jumu'ah ayat 10 Allah SWT, berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٦﴾

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

2.5.2. Kinerja Menurut Islam

Dalam perspektif islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah, karena pekerjaan memiliki proses yaitu: amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat At-Taubah Ayat:105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ 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 diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ciri paling utama dari orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amal yang bermanfaat. Selain itu, Agama Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal serta menjauhkan diri dari sikap pemalas. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Insyiqaaq ayat 6:

يَتَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمُلْقِيهِ ۖ

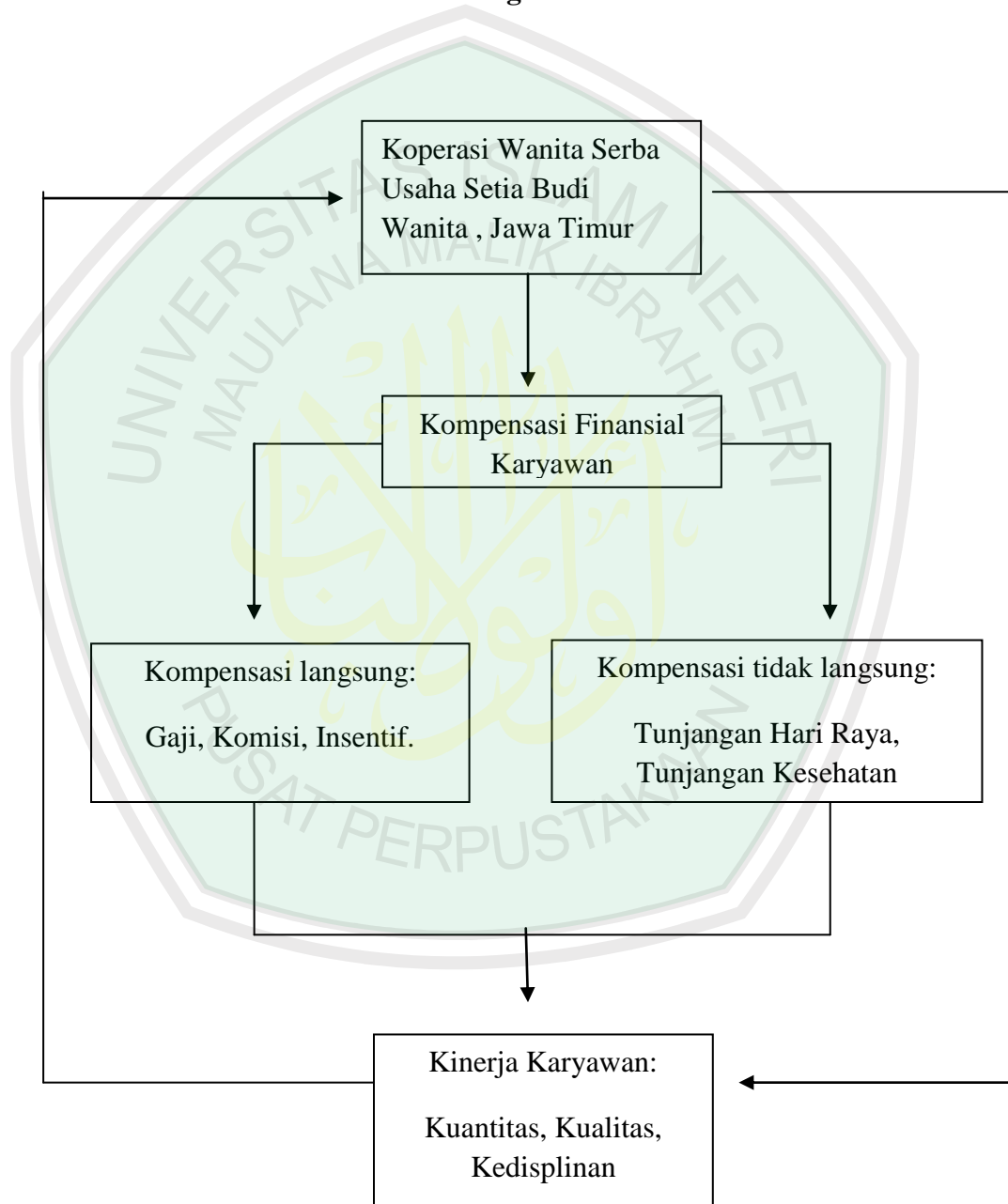
Artinya: "Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya.

Maksud dari ayat Al Quran diatas adalah manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. dan tidak dapat tidak Dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

2.6 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



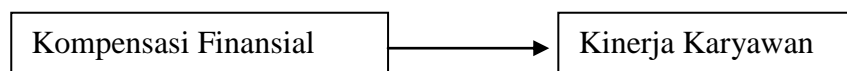
Sumber : Nawawi (2005: 316-317)

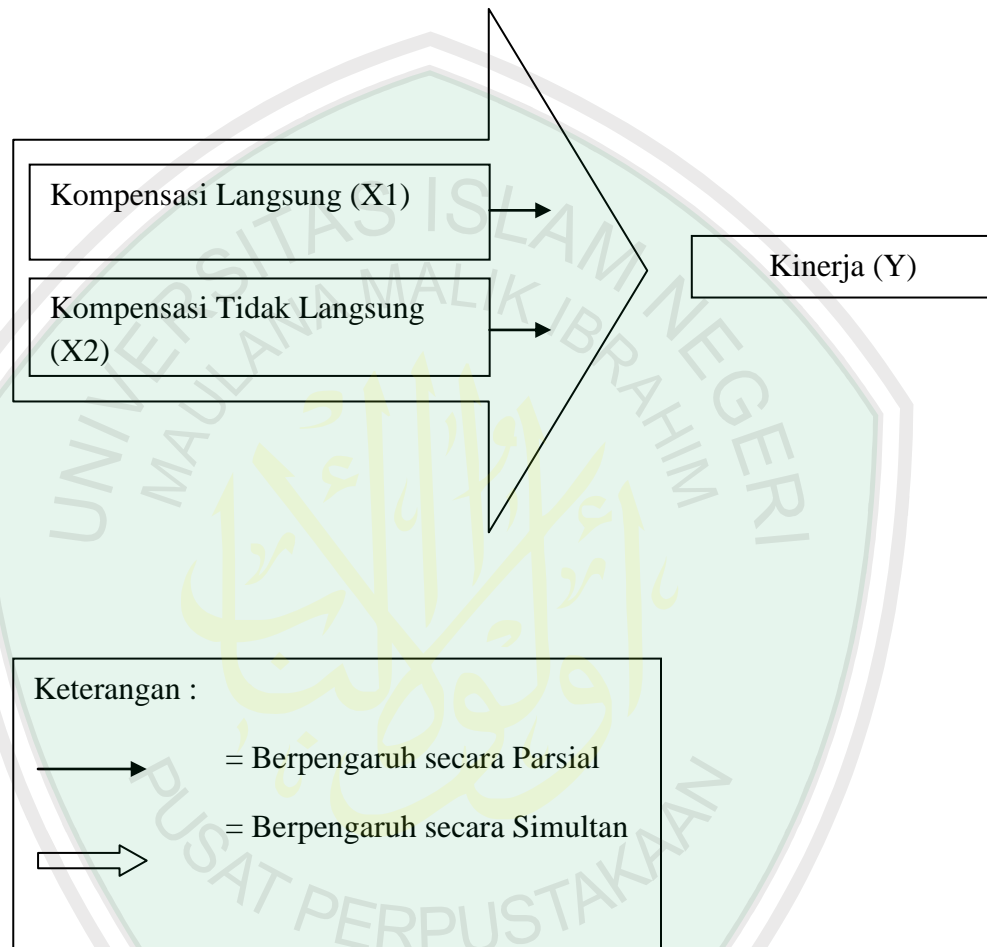
Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka dalam koperasi. Koperasi Serba usaha Setia Budi Wanita Malang, Jawa timur. memberikan kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa kompensasi secara langsung yaitu berupa gaji/upah yang sesuai dengan kontrak kerja karyawan, insentif dan bonus ketika karyawan bekerja sesuai dengan target yang diinginkan oleh Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur. Selain itu kompensasi tidak langsung juga diberikan berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, pesangon, lembur, hari besar. Dari sistem pemberian kompensasi diatas, Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur. Memberikan kompensasi kepada karyawan.

2.7. Model Konsep dan Model Hipotesis

Secara teoritis model konsep kompensasi terhadap kinerja karyawan pada organisasi jika bila digambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Konsep



Gambar 2.3**Model Hipotesis****2.8. Hipotesis penelitian**

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 =Tidak ada pengaruh kompensasi langsung (X1) terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur (Y) secara simultan.

Ha = Ada pengaruh Kompensasi langsung (X1) terhadap kinerja

Karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur (Y) secara simultan.

2. Ho= Tidak ada pengaruh kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur (Y) secara parsial.

Ha= Ada pengaruh kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur (Y) secara parsial.

3. Ho=Tidak ada berpengaruh kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur (Y) secara dominan.

Ha= Ada berpengaruh kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur (Y) secara dominan.