

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kompensasi (Variabel X1)

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan.²¹ Kompensasi meliputi suatu imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi.²² Kompensasi juga diartikan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dalam suatu perusahaan setiap

²¹ T.Hani Handoko, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2011), hlm. 155.

²² Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2.* Yogyakarta : STIE YKPN 2006. E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma

karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai dengan yang mereka harapkan.²³

Kompensasi juga merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.²⁴ Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Kompensasi memenuhi kebutuhan minimal karyawan yang akan menjadikan motivasi bagi karyawan. Kompensasi yang diharapkan oleh karyawan akan memberikan kepuasan. Kompensasi juga sebagai faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu dalam organisasi.²⁵

²³Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta 2014. Jurnal Simki-Economic Vol.01 No.02 Tahun 2017 ISSN: BBBB-BBBB

²⁴ Resti Lufitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta*. Jurnal OIKONOMIA Vol.6 No.1 (2017).97

²⁵ Robert L. Mathis dan Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat, hlm 425

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Melayu S.P. Hasibuan Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung ialah yang dapat berupa gaji, upah dan upah insentif.

2. Kompensasi tidak langsung ialah yang dapat berupa kesejahteraan karyawan.²⁶

Sedangkan Menurut Hadari Nawawi Kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung ialah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung ialah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.

²⁶Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta: Bumi Aksara. Jurnal CKI On Spot Vol.10 No.1 Juni 2017

3. Insentif ialah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus.²⁷

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar.

²⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Gajah Mada University Pres. Jurnal CKI On Spot Vol.10 No.1 Juni 2017

3. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang-undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagaan kerjaan.²⁸

d. Indikator Kompensasi

Indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantara-Nya sebagai berikut:

²⁸ Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta 2009. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol 1 No.2 juli-Desember 2016

1. Upah dan gaji

Upah merupakan bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Dan gaji merupakan salah satu komponen pendapatan yang diterima karyawan.²⁹

2. Insentif

Insentif ialah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan ialah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas ialah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.³⁰

²⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012) hlm 256.

³⁰ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: STIE ykpn, 2004) hlm. 197.

e. Kompensasi Menurut Islam

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah 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. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Dengan pemberian kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya sudah terpenuhi. kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter saja, akan tetapi juga pada tujuan dan

imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

f. Pengertian Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya. Gaji biasanya tingkatannya lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, tidak semua orang yang memberikan jasa kepada perusahaan bisa dianggap pegawai atau karyawan sebagai contoh seorang akuntan public, pengacara konsultan manajemen yang memeberikan jasa-jasanya kepada perusahaan demikian juga tukang batu, listrik dll. Mereka semua diberitahu tentang apa yang harus dilakukan tidak berada dibawah perintah dan tidak harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan jasa-jasa itu. Atas jasanya kepada perusahaan mereka diberikan imbalan yang disebut honorarium atau *fee*. Pada gaji, besar nominal yang diberikan akan disesuaikan dengan jabatan setiap karyawan dengan status kepegawaian tetap. Di sisi lain, besar nominal upah dibayarkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan sehingga bisa jadi tidak menentu setiap waktunya.

2. Motivasi Kerja (Variabel X2)

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Dalam suatu organisasi, baik industri maupun bisnis motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi.³¹

Selain itu motivasi ialah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuai kebutuhan individu. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.³²

Motivasi juga merupakan sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, juga merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru³³ Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda

³¹ Ayu Arida, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAI Apparel Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13 No. 1 Agustus 2014, hlm.6.

³² Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi PT. Indeks Kelompok Gramedia*. Jakarta. Jurnal Wawasan manajemen Vol.2 No.1 Februari 2014

³³ Kadarisma, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada 2012. Jurnal CKI ON Spot Vol.10 No.1 Juni 2017

mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Malthis mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.³⁴

b. Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan akan semakin meningkat, tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.

³⁴ Robert L. Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, (Jakarta: Salemba Empat), hlm. 114.

4. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
5. Meningkatkan prestasi kerja, pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan, motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.³⁵

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor Organisasional, yang tergolong sebagai faktor – faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan dan yang tergolong dalam faktor-faktor Organisasional

³⁵ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Grafindo Persada. Jurnal Maksipreneur, Vol. 5 No.1 Desember 2016

adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.³⁶

d. Indikator motivasi kerja

Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi di dalam individu. Indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik

Fisiologi atau kebutuhan fisik ialah pemberian gaji, pemberian bonus, pemberian uang makan dan lain-lain

2. Keamanan

Keamanan ialah jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan serta perlindungan terhadap gangguan emosi.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial ialah melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya di terima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai, rasa kasih sayang, rasa menerima dan persahabatan.

³⁶Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber daya Manusia*, CV.Andi Offset, Yogyakarta. E-jurnal Katalogis, Vol 3 No. 1, Desember 2015

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan ialah penghargaan internal seperti harga berhasil dan faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri ialah dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang termasuk pertumbuhan, pemenuhan potensi dan pemenuhan keinginan diri sendiri.³⁷

e. Motivasi Kerja Menurut Islam

Motivasi menurut pandangan islam dalam pandangan Islam motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan atau serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi setiap individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh individu itu sendiri. Apabila setiap individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan individu itu sendiri. Dalam dunia pekerjaan semua karyawan atau individu mempunyai kerja yang berbeda-beda, tetapi seseorang akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan mudah untuk

³⁷ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1 No, 4 Juli 2013.

merealisasikan tujuan yang akan dicapai jika seorang tersebut tidak menemukan hambatan dalam melakukannya.

Adapun seorang karyawan yang merasa mendapatkan dorongan tanpa mengharapkan imbalan karena sudah merasakan kesesuaian antara pekerjaan dan hasil yang telah dicapainya. Didalam Al-Quran ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan beberapa bentuk dorongan yang mempengaruhi. Bentuk dorongan-dorongan yang dimaksud dapat berbentuk instingtif dalam bentuk dorongan naluriah, maupun dorongan terhadap hal-hal yang memberikan kenikmatan.

3. Displin Kerja (Variabel X3)

a. Pengertian displin kerja

Displin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, melalui displin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati peraturan

dalam perusahaan tempatnya bekerja.³⁸ Adapun Pengertian Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.³⁹ Disiplin kerja juga diartikan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.⁴⁰

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja sebagai berikut :

³⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung Remaja Rosdakarya 2016.* Jurnal Simki-Economic Vol.01 No.02 Tahun 2017 ISSN-BBBB-BBBB

³⁹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia. Jakarta : PT. Bumi Aksara 2002.* Jurnal CKI On Spot Vol.10 No.1 Juni 2017

⁴⁰ Asmirasih T, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pengawai Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Brebes Kabupaten Brebes. 2006.* E-Jurnal riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3 Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan yang mereka dilakukan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan

tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

7.Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.⁴¹

c. Indikator Displin Kerja

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

⁴¹Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara 2002. Jurnal Wawasan Manajemen Vol.2 No.1 Februari 2014.*

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta tata cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.⁴²

d. Disiplin Kerja Menurut Islam

Disiplin Dalam Pandangan Islam Dalam islam Al-qur'an memberikan tuntunan tentang kedisiplinan jauh sebelum adanya gerakan disiplin nasional, umat islam berkewajiban untuk mengamalkan ajaran-ajaran agama yang mengisyaratkan adanya kewajiban untuk disiplin, seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah.

⁴²M.Harlie, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Pegawai Negeri Sipil Pada pemerintah Kabupaten Tabalag di tanjung Kalimantan selatan 2010*.Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.11 No.2,hal 118

Dengan demikian akan terbentuk etika islam yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan Masyarakat muslim terbentuk berdasarkan kesamaan akidah dan keyakinan, para pegawai adalah bagian dari anggota masyarakat untuk menjalankan tugas bagi kemaslahatan bersama. Setidaknya ada tiga kewajiban bagi seorang pegawai, yaitu : pertama, berkontribusi dalam menerapkan hukuman dan syariah islam, ia harus royal menjalankan nilai-nilai syariah, konsen untuk melakukan perbaikan atas tindak penyimpangan serta memberikan tindak korektif jika ada kesalahan dan menjalankan segala tanggung jawab manajemen dengan sikap yang diridhai Allah dn Rasul-Nya.

Kedua, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada, dengan sikap penuh amanah dan bertanggung jawab terhadap Allah bukan hanya kepada atasan, karena jabatan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab. Ketiga, taat kepada atasan dengan kebaikan, ketaatan kepada pemimpin merupakan persoalan penting untuk mengatur dan menjalankan kehidupan.

4.Konsep Kinerja (Variabel Y)

a. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁴³Selain itu Kinerja juga diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pekerjaan seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya Standard, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama⁴⁴.Kinerja juga merupakan hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.⁴⁵Hasil penilaian kerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telahLmemenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas, hasil yang dicapai juga sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

⁴³Anwar dan Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung Rosda*,Jurnal OIKONOMIA vol.6 No.1 (2017) 101

⁴⁴Koesmono.H.Teman, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Keuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub setor Industri Pengelolaan Kayu Ekspor Jawa Timur 2005*, E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma

⁴⁵Harianda, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. (Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia, 2008), hlm. 180.

rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴⁶

Adapun kinerja ialah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas dedikasi dan partisipasi karyawan, serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya dan kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas dan jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja.⁴⁷

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentu berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, pendidikan dan pelatihan, ketrampilan, manajemen, hubungan Industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi

⁴⁶ Perwira Sentono, *Pencapaian Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Fungsi dan Peran SDM*, (Semarang: STIE Sikubank, 1999), hlm. 2.

⁴⁷ Robert L. Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, (Jakarta: Salemba Empat), hlm. 95.

dan kesempatan berprestasi.⁴⁸ Mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan, oleh sebab itu untuk mencapai kinerja yang memuaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, ialah faktor individu dan faktor lingkungan.⁴⁹

c. Indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6, yaitu:

1. Kualitas

Ialah tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Ialah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur

⁴⁸Indrawati, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi(KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang*. Jurnal manajemen dan Bisnis Sriwijaya,4 (7),hlm. 41

⁴⁹ Mangkunegara, Anwar P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Buku 2, (Jakarta: Salemba Empat, 2006),hlm. 30.

dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Ialah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Ialah tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.⁵⁰

d. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Kinerja dalam Pandangan Islam Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan segala aset, fikir, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah sebagai hamba Allah yang harus memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Maksudnya adalah memakmurkan bumi, Allah menyuruh manusia untuk berkecimpung dalam dunia ekonomi, bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh.

⁵⁰Robbins,Stephen.P.*Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta: Gramedia, E-Jurnal riset manajemen fakultas Ekonomi Unisma

Bekerja mempunyai nilai tinggi disisi Allah swt, karena bekerja merupakan perintah-Nya, maka bekerja adalah ibadah. Bagi seorang muslim, hidup di dunia tidak hanya mementingkan akhirat dan mengutamakan dunia saja, namun seorang muslim harusnya mengutamakan keduanya, baik kepentingan akhirat maupun dunia. Bekerja dalam Islam tidaklah hanya bekerja keras saja, akan tetapi haruslah dengan semangat tauhid yang tinggi serta berakhlak mulia. Berakhlak berarti bekerja atas dasar prinsip-prinsip moral yang kuat, sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab integritas, serta cara diri menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Murty dan Hudiwinari	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Akuntansi.(Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Surabaya.	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Namun kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional	Variabel Independen: Kompensasi dan Motivasi kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Komitmen Organisasional

tidak signifikan
terhadap kinerja
karyawan

2. Elias Armeinta Pinem	Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Motiv- asi Kerja Terhadap Kine rja Karyawan PT. Sentra Agri Mulia Lestari	Disiplin, kompensa si motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Kompensasi dan Motivasi kerja	Variabel Independen: - Variabel Dependen: Kinerja karya- wan
3. Rosalina Nurdiana	Pengaruh Gender kompensasi dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Solo Murni	Gender, Kompe nsasi Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Kompensasi, Motivasi kerja Variabel Dependen: Kinerja Kary- awan	Variabel Independen: Gender

4.	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufik	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Lumajang	Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerjaberpen-garuh dan motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja
5.	Aurelia Potu	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen: Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
6.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi	Variabel Independen: Motivasi dan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen: lingkungan kerja Kompetensi Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Umum Provinsi
Bali

berpe-ngaruh
signifikan,
Motivasi dan
kompetensi
berpengaruh
tidak signifikan
terhadap kinerja
pegawai
sementara
lingkungan
kerja,kompensasi
dan kepuasan
kerja
berpengaruh
signifikan

7. Sarwo Waskito	Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Pro-duksi Pada UD. Mor-inaga di Surabaya.	Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Kinerja Karya- wan tidak berpenga-ruh signifikan positif terhadap kinerja kar- yawan di UD. Mori-naga Surabaya	Variabel Independen: Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Variabel Independen:
------------------	---	--	--	-------------------------

8. Resa Almustofa	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Perum Bulog Devisi Regional Jakarta.	Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Displin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	Variabel Independen: Motivasi Ker-ja dan Displin Kerja. Variabel Dependen: Kinerja Pengawai	Variabel Independen: Lingkungan Kerja
-------------------	---	---	--	---------------------------------------

Sumber :Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

C. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diperoleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan.⁵¹Penelitian yang berhubungan dengan variabel ini serupa juga yang pernah dilakukan oleh Elias Armeinta Pinem (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Motivasi kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Perusahaan Manufaktur di Surabaya) alat analisis yang

⁵¹ T. Hani Handoko, *Manajemen personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2011), Hlm 155.

digunakan adalah regresi linier berganda dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rosalina Nurdiana (2016) dengan judul Pengaruh Gender, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Solo Murni, hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Dina Lestrai (2015) dengan judul, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pada PT. Sun Sawit Riau hasil penelitian menunjukkan adanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap kinerja Karyawan PT.Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan

terhadap adanya tujuan.⁵²Penelitian yang berhubungan dengan variabel ini serupa juga yang pernah dilakukan Zainul Hidayat dan Muchamad Taufik (2012) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Lumajang” alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Resa Almustofa (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Bulog Divisi Regional Jakarta, hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian Joko Purnomo (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

⁵²SardirmanA.m, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Radjawali, 1986), Hlm 73.

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir

c. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Displin Kerja merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya dalam kaitan dengan pekerjaan. Nistisemito menyatakan bahwa disiplin kerja ialah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.⁵³ Penelitian yang berhubungan dengan variabel ini serupa juga yang pernah dilakukan Eko Santoso (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Central Asia Kudus Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Andi Gunawan (2016) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

⁵³ Agung Setiawan, *Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 no.4 Juli 2013.

karyawan pada PT. Tunas Baru Lampung, hasil penelitian menunjukkan bahwa Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini juga berhubungan dengan penelitian Ashadi Ramadan (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Trakindo Utama Samarinda, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Displin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komerling Ilir

d. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja ialah instrument yang penting dalam kegiatan produksi, untuk memperoleh kinerja yang mampu harus didukung dengan upaya kerjasama antara para pekerja dengan manajemen perusahaan. Sehingga lebih jelas bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan

praktek manajemen sumber daya manusia.⁵⁴ Sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Ketiganya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.⁵⁵

Penelitian yang berhubungan dengan variabel ini serupa juga yang pernah dilakukan Bayu Saptianingsih (2010) dengan judul “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan Displin kerja terhadap kinerja kayawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang” hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga berhubungan dengan penelitian Masydzulhak Djamil Mz dan Dadan Zaenudin dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Adidaya Energy Mandiri, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁵⁴ Robert L. Malthis dan Jacson, *Manjemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), Hlm 98.

⁵⁵ Hasibuan Malayu S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), Hlm 85.

Penelitian ini juga sejalan dengan Riani Nitasari, Sudarsih, dan Wiji Utami (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi putera 1912 Jember, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompensasi, Motivasi kerja dan Displin Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir.

Tabel 2.2
Hasil Rekapulasi

No.	Variabel	Hipotesis
1.	Kompensasi	Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Motivasi Kerja	Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Displin Kerja	Berpengaruh Positif dan

		Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Kompensasi,Motivasi Kerja,Displin Kerja	Berpengaruh Simultan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

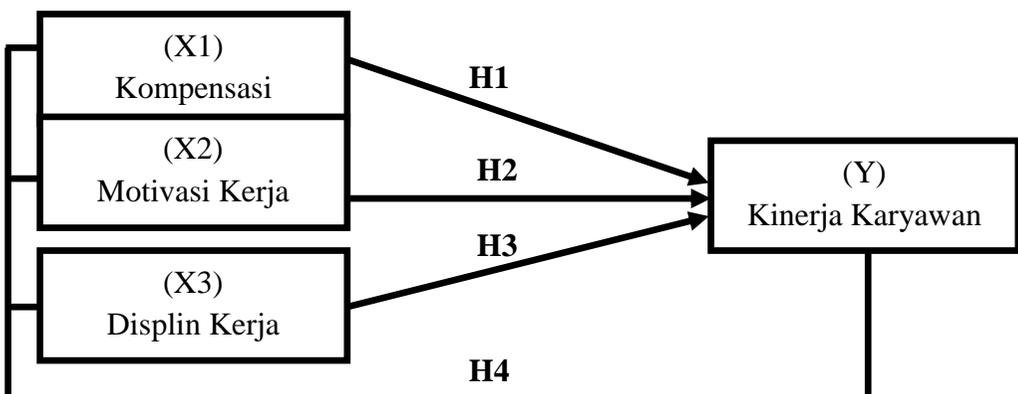
Sumber : Data Diolah 2020

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka teori dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Keterangan :

1. Variabel dependen (bebas) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Displin Kerja (X3)
2. Variabel independen (terikat) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Pada kerangka teori tersebut penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Sun Sawit Desa Talang Cempedak Ogan Komering Ilir.