

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Keseimbangan

Kinerja ialah penerapan teori keseimbangan yang menyatakan seorang individu yang memperoleh *inducement* (rangsangan) serta *benefit* (manfaat) yang masuk akal dan adil dalam pekerjaan yang dilakukannya, maka ia akan terdorong untuk menunjukkan prestasi kerja secara optimal (Wexley dan Yulk dalam Lijan Poltak). Teori keseimbangan menyebutkan optimalisasi kinerja yang seorang karyawan capai bisa muncul apabila ia diperlakukan adil saat mereka bekerja. Keadilan dalam teori ini karyawan mendapatkan manfaat artinya seorang karyawan bisa memperoleh manfaat atas tugas yang dilaksanakannya, manfaat bisa dari bentuk kompensasi yang di berikan maupun penghargaan yang diberikan atasan. Selanjutnya seorang pegawai harus mendapat rangsangan dari pihak terkait, seperti pimpinan atau rekan kerja, dengan rangsangan tersebut para karyawan dapat termotivasi untuk melakukan tugas-tugasnya. Terakhir pekerjaan yang diberikan harus adil dan masuk akal, artinya sesama karyawan harus terdapat keadilan dalam pembagian tugas serta kompensasi yang diperolehnya.¹

Sebab besarnya kompensasi merupakan bentuk pencerminan dirinya terhadap kerja yang dihasilkan. Kompensasi harus diberikan secara layak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang di berikan. Seorang yang merasakan keadilan dalam bekerja akan nyaman bekerja di tempat tersebut. Hal tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan peningkatan perolehan kerja.

2. Kinerja

Menurut Kasmir dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), kinerja dapat diartikan sebagai suatu perolehan kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu sebagai kontribusinya untuk organisasi yang terwujud sebagai hasil serta sikap kerja. Yang biasa dihitung dalam kurun waktu 1 tahun maupun 2 kali dalam setahun. Jika seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan serta tugas yang diberikan maka dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik sebaliknya jika

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Eds.1, Cet.1* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), 8-9.

seseorang tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab yang emban maka dikategorikan berkinerja kurang baik. Artinya suatu perusahaan mempunyai dasar ketentuan yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan.

Menurut pemaparan diatas jika kinerja sebagai hasil kerja maka yang diukur dari jumlah yang hasilkan dan mutu yang dihasilkan, dan jika kinerja sebagai bentuk perilaku kerja maka yang diukur berdasarkan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya.²

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk menghasilkan berkinerja yang baik terdapat faktor yang melatarbelakangi yaitu sebagai berikut:³

- a. Kemampuan dan keahlian
Dapat diartikan faktor kinerja yang berhubungan erat dengan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Pengetahuan
Merupakan faktor kinerja yang berhubungan dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang. Jika seseorang sudah memiliki pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan yang dilakukan maka akan meningkatkan efisiensi penyelesaian pekerjaan.
- c. Rancangan kerja
Adalah untuk memudahkan dalam penyelesaian tugas diperlukan rancangan pekerjaan untuk memudahkannya.
- d. Kepribadian
Merupakan faktor kinerja yang berhubungan dengan kepribadian. Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab jika ia memiliki kepribadian dan perilaku yang baik.
- e. Motivasi kerja
Adalah faktor kinerja yang berhubungan dengan semangat dalam diri seseorang atau yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- f. Kepemimpinan
Artinya faktor kinerja yang berhubungan dengan upaya seorang atasan dalam memberikan arahan, berkomunikasi, mempengaruhi dan mengelola karyawannya.

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 182-184.

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 189-193.

- g. Gaya kepemimpinan
Artinya dalam memerintah karyawannya seorang atasan memiliki perilaku tersendiri dalam mengatur.
- h. Budaya organisasi
Artinya perusahaan memiliki norma dan kebiasaan yang dijadikan aturan dalam perusahaan tersebut.
- i. Kepuasan kerja
Adalah persepsi karyawan mengenai bekerja ditempat tersebut apakah menimbulkan perasaan puas atau tidak.
- j. Lingkungan kerja
Artinya faktor kinerja yang berhubungan dengan kualitas ditempat kerja dan hubungan sosial. Seperti tersedianya fasilitas yang memadai, wifi, serta kebersihan yang terjaga.
- k. loyalitas
Artinya faktor kinerja yang berhubungan kesediaan seseorang untuk selalu bekerja ditempat tersebut.
- l. Komitmen
Artinya faktor kinerja yang berhubungan dengan ketaatan seseorang dalam mematuhi aturan yang berlaku.
- m. Disiplin kerja
Yaitu faktor kinerja yang berhubungan dengan seseorang yang memiliki keteraturan dalam bekerja dan mematuhi aturan. Seperti karyawan selalu hadir tepat waktu dan penyelesaian pekerjaan.

4. Indikator Kinerja

Menurut Machmudah yang dikutip oleh Kurniawan, dkk dalam jurnal “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Sebagai Variabel Intervening (Pada Dinas Perhubungan Kota Makasar)” ada lima indikator yang dapat menjadi ukuran kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:⁴

- a. Kuantitas
Artinya indikator yang mengukur jumlah yang dihasilkan dalam bekerja.
- b. Kualitas
Artinya indikator yang mengukur kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu kualitas pekerjaan.

⁴ Kurniawan, dkk, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makasar Tahun 2019-2020)*, Jurnal Niagawan, 9, No.2, (2020), 116..

- c. Ketepatan waktu
Artinya indikator yang mengukur kemampuan dalam penyelesaian tugas dengan tepat waktu sesuai prosedur yang ditentukan.
- d. Kehadiran karyawan
Artinya indikator yang mengukur tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan yang meliputi ketepatan masuk kerja, pulang kerja serta izin kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama
Artinya seberapa mampu karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja untuk penyelesaian tugas.

5. Budaya Kerja Islami

Budaya merupakan sesuatu yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok dan dapat diwariskan atau diajarkan kepada anggota-anggota yang baru sebagai cara hidup. Suwarman berpendapat budaya adalah kebiasaan atau yang dilakukan berulang-ulang yang akan membentuk nilai, pemikiran maupun symbol yang nantinya dapat mempengaruhi perilaku, sikap serta kepercayaan.⁵

Budaya kerja Islami dapat diartikan sebagai bentuk pengamalan keilmuan yang dimiliki, pemikiran, serta iman yang bertujuan untuk memberikan nilai kemaslahatan bagi alam semesta. Nilai tersebut bersumber dari Al-Quran dan Sunnah Rasulullah. Saw.

Nilai-nilai yang terkandung dalam syariat Islam memberi kontribusi yang signifikan dalam peradaban manusia. Dalam syariat Islam makna bekerja bagi seorang muslim bukan hanya sekedar mencari uang namun merupakan salah satu bentuk ibadah kita terhadap Allah.Swt. Bekerja merupakan sebuah upaya untuk menunjukkan *performance* hidupnya di hadapan Allah.Swt, sebagai bentuk pengabdian dan rasa bersyukur atas kehidupan didunia ini dilakukan semata-mata hanya untuk Allah bukan kepada manusia.⁶

Firman Allah terkait dengan perintah bekerja dan berusaha di bidang ekonomi guna mencari rizki yaitu seperti Al-Qur'an Surat al-Jumu'ah ayat 62:10:

⁵ Erni Tisnawati Sule, Dkk., *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), 63-64.

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 25-161.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebarlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Pentingnya penanaman budaya kerja islam dalam dunia kerja karena banyak seseorang sekarang ini menjadi seorang profesional, namun banyak yang menyimpang akidah-akidah agama islam. Profesionalisme tanpa akhlak akan menjadikan manusia yang cerdas secara intelektual namun bodoh secara moral, sehingga kecerdasannya hanya akan memperdaya orang lain. Profesionalisme yang tidak dibarengi dengan akhlak akan menciptakan manusia yang intelektualnya cerdas namun moralnya bodoh.

Profesionalisme tanpa akhlak tidak akan membuahkan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya seorang tenaga kerja yang mempunyai budaya kerja islam akan melahirkan kepribadian dengan 2 aspek yang saling berkaitan yakni berakhlak dan profesionalisme. Seseorang disebut profesional bila memiliki sikap yang positif, terampil, berwawasan, mampu memotivasi dirinya dan orang lain untuk menjadi kreatif dan berpengalaman.

Perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh kematangan pribadinya, daya saing seseorang akan semakin kuat seiring matangnya kepribadian yang dimilikinya. Dibutuhkan kualitas diri yang berdaya saing tinggi, mandiri, cerdas secara ruhaniah, tangguh, terampil, dan cerdas dalam menghadapi kerumitan budaya global yang terus menguat.⁷

a. Indikator Budaya Kerja Islami

Berikut nilai islami yang menjadi indikator dalam organisasi Islam:

- 1) Shiddiq, artinya melandasi ucapan dan perbuatannya dengan nilai kejujuran. Seseorang yang mempunyai sifat Shidiq, apa yang keluar dari dirinya baik perbuatan ataupun perkataan tidak pernah bertentangan dengan apa yang terjadi sebenarnya. Selain itu orang yang

⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 168

- shidiq memiliki keimanan kepada Allah Swt, Rasuluallah SAW, mempunyai komitmen kuat pada agama Islam, sabar, menpati janji, selalu berzakat, shalat, dan infaq.
- 2) Amanah, artinya rasa tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Amanah dalam penerapannya seperti memiliki kejujuran, keterbukaan, serta menjaga kepercayaan dengan rekan kerja maupun atasan.
 - 3) Tabligh menurut bahasa artinya menyampaikan. Dalam praktiknya tabligh bisa berupa perilaku yang memberdayakan, komunikatif, membimbing, serta terbuka. Segala potensi dalam sebuah organisasi bisa dioptimalkan jika pemimpinnya memiliki sifat tabligh.
 - 4) Fathanah artinya memahami dan mengerti segala tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dari sifat fathanah inilah akan tumbuh benih-benih pegawai yang profesional, yaitu mempunyai sikap kerja yang disiplin, jujur, pekerja keras, sungguh-sungguh, dan berloyalitas tinggi pada organisasi.
 - 5) Istiqomah saat bekerja dapat diartikan bahwa seorang pekerja mampu fokus, konsisten, serta berpendirian yang teguh pada apa yang dikerjakannya. Nilai-nilai yang dijadikan tolok ukurnya ialah percaya diri, sabar, pantang menyerah, optimis, serta selalu berkomitmen.⁸

6. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu bentuk usaha meningkatkan wawasan serta kemampuan yang dimiliki, agar karyawan mampu lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian tugas. Pelatihan merupakan aktifitas untuk meningkatkan kemampuan teknik dan ketrampilan kerja secara spesifik, rinci, rutin yang berhubungan dengan jabatan yang sedang dilaksanakan.⁹

Organisasi perlu melakukan program pelatihan dikarenakan manajer menyadari bahwa setelah proses penempatan kerja, karyawan baru belum mengetahui secara pasti tugas-tugas yang

⁸ Erni Tisnawati Sule, Dkk., *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), 67-71.

⁹ Ernie Tisnawati Sule, Dkk., *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Refika Aditama, 2016), 222.

menjadi tanggung jawabnya dan kontribusinya untuk perusahaan maupun lembaga.¹⁰

Permasalahan-permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi, seperti tidak tercapainya standar pencapaian kerja, karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya, karyawan tidak produktif, tingkat penjualan dan tingkat keuntungan menurun merupakan juga beberapa alasan mengapa diperlukannya kegiatan pelatihan bagi karyawan.

Menurut Marihot Tua Efendi dalam Veitzhal Rivai pengembangan serta pelatihan mempunyai dua konsep yang sama, yaitu usaha dalam penambahan ilmu wawasan, ketrampilan dan kemampuan. Akan tetapi dilihat dari tujuannya, kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Tujuan pengembangan dilakukan untuk masa mendatang sedangkan pelatihan dilakukan untuk penambahan ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.¹¹

Berhubungan dengan peningkatan ketrampilan dan kemampuan karyawan, untuk memenuhi tuntutan-tuntutan situasi kerja yang berubah. Hal ini juga membawa kontribusi positif bagi pemberdayaan para karyawan. Manfaat yang didapat dari proses pelatihan menurut Kenney dan Amstrong dalam bukunya Eugene Mc Kenna dan Nic Beech, Manajemen Sumber Daya Manusia, diantaranya:

- 1) Dengan meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan karyawan juga akan berdampak pada peningkatan kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan.
- 2) Ketika pelatihan menunjang kompetensi yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas oleh para bawahan, pelatihan merupakan salah satu proses memperbaiki pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya.
- 3) Pelatihan merupakan proses yang tidak ternilai ketika organisasi ingin memperkenalkan metode-metode kerja yang fleksibel dan ingin menciptakan sikap-sikap karyawan yang sesuai untuk menghadapi perubahan. Pelatihan bisa di gunakan sebagai pembangun rasa yakin dalam manajemen program perubahan.
- 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan. Identifikasi organisasi dapat dipelihara ketika pernyataan-

¹⁰ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Eds.2, Cet.4, (Jakarta: Rajawali Pres, 2011), 211-212.

¹¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 126-127.

pernyataan misi dan tujuan perusahaan dicapai melalui program pelatihan.

- 5) Pelatihan penting dalam hubungan masyarakat, dengan sumber daya yang berkualitas akan memberikan citra yang baik bagi masyarakat sekitar.
- 6) Pelatihan mempunyai pengaruh yang baik pada pergantian staf, karena bisa mengurangi biaya pada rencana dan rekrutmen kembali tenaga kerja.
- 7) Pengaruh motivasional pelatihan terwujud ketika karyawan merasa mendapat pengakuan ketika di kirimkan ke kursus pelatihan, setelah memperoleh ketrampilan-ketrampilan baru, karyawan mendapat penghargaan atas penguasaan dan penggunaan ketrampilan yang didapat dari pelatihan.¹²

a. Metode-Metode Pelatihan

Ada berbagai metode yang dapat digunakan organisasi atau perusahaan dalam melatih karyawan yang dimilikinya, diantaranya:

1) Metode di luar pekerjaan (*off the job side*)

Artinya pada metode ini pegawai yang mengikuti pendidikan atau pelatihan keluar sementara dari pekerjaannya, mengikuti pelatihan secara intensif. Metode *off the job side* atau biasa disebut *off the job training* merupakan pelatihan dan pengembangan yang secara khusus diberikan diluar pekerjaan. Teknik yang bisa dipakai dalam metode ini yaitu seperti teknik presentasi meliputi (teknik diskusi, ceramah) dan teknik simulasi (simulasi alat-alat kesehatan).

2) Metode didalam pekerjaan (*on the job side*)

Artinya metode pelatihan yang meminta karyawan untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Disini seorang atasan yang sudah berkompeten atau penyelia diminta untuk melatih para pekerjaannya. Melalui pengamatan dari penyelia, mereka yang belum berkompeten bisa memperoleh ketrampilan baru. Pelatihan ini berbentuk penugasan pekerjaan baru yang dibimbing oleh pegawai senior atau penyelia. Teknik yang bisa dilakukan pada metode ini, seperti teknik instruksi, rotasi dan magang.¹³

¹² Eugene Mc Kenna dan Nic Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2000), 199-200.

¹³Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 161-162.

On the job training mempunyai keunggulan-keunggulan tertentu diantaranya, tergolong murah karena karyawan diberi pelatihan belajar sembari melakukan pekerjaannya serta tidak membutuhkan fasilitas diluar kantor yang mahal seperti ruang kelas atau peralatan belajar tertentu. Metode ini juga memberikan pembelajaran, karena orang yang memperoleh pelatihan ini bisa dengan cepat memperoleh *feed back* atas prestasi yang mereka dapatkan saat melakukannya.¹⁴

b. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Rio Vicky Bolong, dkk dalam jurnal “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMD Provinsi Sulawesi Utara” menyebutkan indikator-indikator dari pelatihan, diantaranya:

- 1) Instruktur
Kegiatan pelatihan bertujuan pada peningkatan kemampuan dan ketrampilan karyawan, oleh karena itu instruktur yang dipilih yaitu yang memiliki pengalaman dan pendidikan di bidang pelatihan serta memiliki wawasan luas sesuai bidangnya.
- 2) Peserta
Sebelum mengikuti pelatihan seorang peserta dipilih sesuai ketentuan yang ditetapkan organisasi. Misalnya, peserta dipilih berdasarkan yang paling membutuhkan pelatihan.
- 3) Materi
Pemberian materi pelatihan disesuaikan dengan sasaran yang hendak dicapai.
- 4) Metode
Agar kegiatan pelatihan berjalan efektif dan berhasil maka metode pelatihan yang dipilih harus sesuai dengan isi materi serta jenis pekerjaan.
- 5) Tujuan
Sebelum diadakannya pelatihan ditentukan terlebih dahulu tujuan diadakannya pelatihan, tujuan tersebut berkaitan dengan rencana yang hendak dicapai.

¹⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Eds.9, (Jakarta: Indeks, 2004), 222-223.

6) Sasaran

Sebelum diadakannya pelatihan ditentukan terlebih dahulu sasaran yang hendak dicapai setelah mengikuti pelatihan. Sasaran tersebut seperti peningkatan skill dan bagian karyawan yang perlu diberikan pelatihan.¹⁵

7. Kompensasi

Menurut Panggabean dalam Suparno Eko Widodo kompensasi adalah pemberian imbalan yang dilakukan perusahaan yang ditujukan untuk seseorang sebagai apresiasi atas tenaga dan pemikiran yang telah mereka berikan untuk perusahaan. Dengan melihat pentingnya peranan seorang pegawai dalam perusahaan perlu adanya pemberian perhatian terhadap kesejahteraan pegawainya melalui pemberian kompensasi tersebut.¹⁶

Dilihat dari cara pemberiannya kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu pemberian kompensasi keuangan atau sering disebut kompensasi langsung yang meliputi komisi, bonus, insentif, gaji, serta upah. Sementara kompensasi jenis non keuangan atau tidak langsung diantaranya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan hari raya, asuransi, layanan kesehatan, pengakuan, liburan, dan bentuk lainnya.¹⁷

Pemberian kompensasi begitu berarti bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan bentuk pencerminan dirinya terhadap kerja yang dihasilkan karyawan itu sendiri, karena kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Sedangkan bagi organisasi pemberian kompensasi merupakan salah satu usaha organisasi untuk mempertahankan karyawan yang dimilikinya.¹⁸

Pengelolaan kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, memperoleh karyawan, memelihara serta mempertahankan karyawan yang dimilikinya. Hal tersebut akan berdampak pada besar kecilnya anggaran yang diperuntukkan merekrut karyawan, jika tingkat keluarnya

¹⁵ Rio Vicky Bolung, dkk, “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal EMBA”, Vol.6, No.3, (2018), 1840.

¹⁶ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 153-154.

¹⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 234.

¹⁸ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cet.4*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 143.

karyawan kecil akan mengurangi biaya anggaran serta memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Pemberian kompensasi juga harus berdasarkan keadilan artinya memberikan kompensasi secara transparan, tanpa adanya diskriminasi serta didasarkan atas hasil kerjanya. Besar atau kecilnya kompensasi dapat berpengaruh terhadap semangat seseorang, kepuasan, serta hasil pekerjaan. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan termotivasi untuk meraih kinerja yang tinggi.

a. **Indikator Kompensasi**

Menurut Anwari yang dikutip oleh Kurniawan, dkk dalam jurnal “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makasar Tahun 2019-2020)” menyebutkan kompensasi dapat diukur melalui indikator berikut ini:

1) Gaji

Diartikan sebagai balasan jasa keuangan yang bersifat tetap, dibayarkan secara berkala, dan pemberiannya biasa dilakukan setiap bulan, minggu atau tahun.

2) Bonus

Yaitu kompensasi keuangan yang dibayarkan bagi seseorang dikarenakan memiliki kinerja melebihi standar.

3) Tunjangan

Adalah jenis imbalan non keuangan yang biasanya diberikan kepada karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap.¹⁹

8. **Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno, kepuasan kerja merupakan persepsi atau penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaan yang digeluti dan segala sesuatu yang diterima ditempat kerja apakah menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak bekerja ditempat tersebut. Kepuasan kerja akan tercermin dari perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan maupun segala sesuatu yang ada lingkungan kerja baik kepada rekan kerja maupun kepada *customer*.²⁰

¹⁹ Kurniawan, dkk, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Perhubungan Kota Makasar Tahun 2019-2020)*, *Jurnal Niagawan*, 9, No.2, (2020), 117.

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia, Eds.1, Cet.1*, (Jakarta: Kencana, 2009), 75.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individu. Dari individu ke individu lainnya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, hal tersebut dikarenakan setiap individu memiliki anggapan tersendiri mengenai pekerjaan dan segala aspek didalamnya. Semakin besar anggapan seorang karyawan terhadap pekerjaan atau sesuatu yang diberikan sesuai dengan harapannya maka besar juga derajat kepuasan kerja.

Seorang karyawan yang mendapat apresiasi, berkesempatan mengembangkan diri, nyaman berada ditempat kerja, akan berdampak pada performa kerja yang dilakukan serta seberapa mampu perusahaan dapat merealisasikan yang menjadi harapan dan tuntutan mereka. Sebaliknya jika kepuasan tidak diperhatikan maka akan berdampak pada tingkat pergantian (*turnover*) karyawan pada organisasi, tingkat ketidakhadiran, dan berkurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja dapat timbul karena faktor yang melatarbelakangi, menurut Greenberg dan Baron membagi faktor tersebut menjadi dua yaitu faktor yang berasal dari individu seperti kepribadian, sistem nilai, pengaruh lingkungan sosial budaya, minat atau hoby, pengalaman yang mumpuni, tingkat intelegensi (tingkat pendidikan), status dan senioritas. Yang kedua faktor yang berhubungan dengan organisasi meliputi situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan, kualitas komunikasi penyelia, pekerjaan itu sendiri, kebijakan perusahaan, aspek sosial perusahaan dan kesempatan karyawan untuk pertumbuhan dan promosi.²¹

a. Indikator Kepuasan kerja

Menurut Robbins yang dikutip oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo dalam jurnal “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X- Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggong)” bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator, diantaranya:

- 1) Pembayaran yang dilakukan atau gaji.
- 2) Peningkatan jabatan atau promosi.
- 3) Rekan kerja.
- 4) Pemimpin atau atasan.

²¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 232-236.

5) Pekerjaan yang dilakukan.²²

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun ringkasan mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Kerja Islami, Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------------|--|---|
| 1. | Moh Mukhsin (2017) ²³ | Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas-Serang) | Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islam berperpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja. Persamaan: variabel yang diteliti yaitu Budaya Kerja Islami Perbedaan: variabel Kepemimpinan Islami serta penelitian ini membahas mengenai tingkat Produktivitas kerja. Study kasus pada penelitian ini di Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas-Serang sedangkan peneliti mengambil study kasus di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan. |
| 2. | Lukman | Pengaruh Lingkungan | Berdasarkan analisis |

²² Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X- Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung)", Vol.64, No.1, (2018), 30.

²³ Moh Mukhsin, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas-Serang)*, *Journal of Islamic Economics Finance and Banking*, Vol. 1, No. 2, (2017), 227.

| | | | |
|----|--|--|--|
| | <p>Anthoni dan Rahman Faisal (2020)²⁴</p> | <p>Kerja dan Budaya Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (PT AJS Amanahjiwa Giri Artha)</p> | <p>menyebutkan Lingkungan Kerja sebagai X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Budaya Kerja Islam sebagai X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan: sama-sama meneliti variabel Budaya Kerja Islam dalam penelitiannya. Perbedaan: penelitian ini membahas mengenai Lingkungan Kerja. Studi kasus pada penelitian ini di PT. AJS Amanahjiwa Giri Artha sedangkan penulis mengambil studi kasus di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan.</p> |
| 3. | <p>Senda Yunita Leatemia (2018)²⁵</p> | <p>Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)</p> | <p>Berdasarkan analisis menyebutkan variabel Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.</p> |

²⁴ Lukman Anthoni dan Rahman Faisal, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. AJS Amanahjiwa Giri Artha)*, Vol.5, No.1, (2020), 36.

²⁵ Senda Yunita Leatemia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)*, Vol. 2, No. 1, (2018), 8.

| | | | |
|----|---|---|--|
| | | | <p>Persamaan: obyek yang diteliti yaitu variabel Pelatihan</p> <p>Perbedaan: penelitian ini membahas mengenai pengaruh Pengalaman Kerja. Perbedaan pada studi kasus yang diteliti.</p> |
| 4. | Rio Vicky Bolung, Silcyljeova Moniharapon, Genita G. Lumintang (2018) ²⁶ | Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada BPMD Provinsi Sulawesi Utara) | <p>Berdasarkan analisis menyebutkan variabel Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>Persamaan: obyek penelitian yang diteliti yaitu variabel Kompensasi dan variabel Pelatihan</p> <p>Perbedaan: hanya meneliti variabel kompensasi dan pelatihan. Studi kasus pada penelitian ini di BPMD Sulawesi Utara sedangkan penulis mengambil studi kasus di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan.</p> |
| 5. | Wahyu Maulana (2019) ²⁷ | Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja | Berdasarkan analisis menyebutkan Promosi Jabatan dan |

²⁶Rio Vicky Bolung, dkk., *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada BPMD Provinsi Sulawesi Selatan)*, vol. 6, No. 3, (2018), 1845.

²⁷ Wahyu Maulana, *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. TEMA (TRIJAYA EXCEL MADURA)) Melalui Kepuasan Kerja*, vol. 2, No. 1, (2019), 47.

| | | | |
|----|-----------------|---|---|
| | | <p>Terhadap Kinerja Karyawan PT. TEMA (TRIJAYA EXCEL MADURA) Melalui Kepuasan Kerja</p> | <p>kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Kepuasan Kerja. Stres Kerja menunjukkan hasil berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Persamaan: obyek penelitian yang diteliti yaitu variabel Kompensasi. Perbedaan: penelitian ini membahas pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan namun melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Terdapat variabel Promosi Jabatan dan Stres Kerja yang tidak digunakan oleh peneliti. Studi kasus pada penelitian ini di PT. TEMA (Trijaya Excel Madura) sedangkan penulis mengambil studi kasus di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan.</p> |
| 6. | Oxy Rindiantika | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Berdasarkan analisis data menunjukkan |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | <p>Sari dan Heru Susilo (2018)²⁸</p> | <p>Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai variabel Intervening. Studi di PTPN X- Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung.</p> | <p>Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kepuasan Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>. Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> tidak memediasi hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Persamaan: Variabel yang diteliti yakni pengaruh Kepuasan Kerja. Perbedaan: penelitian ini membahas pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan namun melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai variabel intervening. Studi kasus pada penelitian ini di PTPN-X Unit Usaha Pabrik Modjopanggoong tuluagung sedangkan penulis mengambil studi kasus di KSPPS</p> |
|--|---|---|---|

²⁸ Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tuluagung)*, vol. 64, no. 1, (2018), 34.

| | | | |
|----|--|---|--|
| | | | BMT BUS Cabang Kab. Grobogan. |
| 6. | Hendrawa Qonit Mekta dan Siswanto (2017) ²⁹ | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta | Hasil analisis data yang diperoleh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan: obyek penelitian yang diteliti yaitu variabel Kepuasan Kerja. Perbedaan: Penelitian ini membahas variabel Komitmen Organisasi yang tidak digunakan oleh peneliti. Perbedaan pada pengambilan studi kasus yang diteliti. |

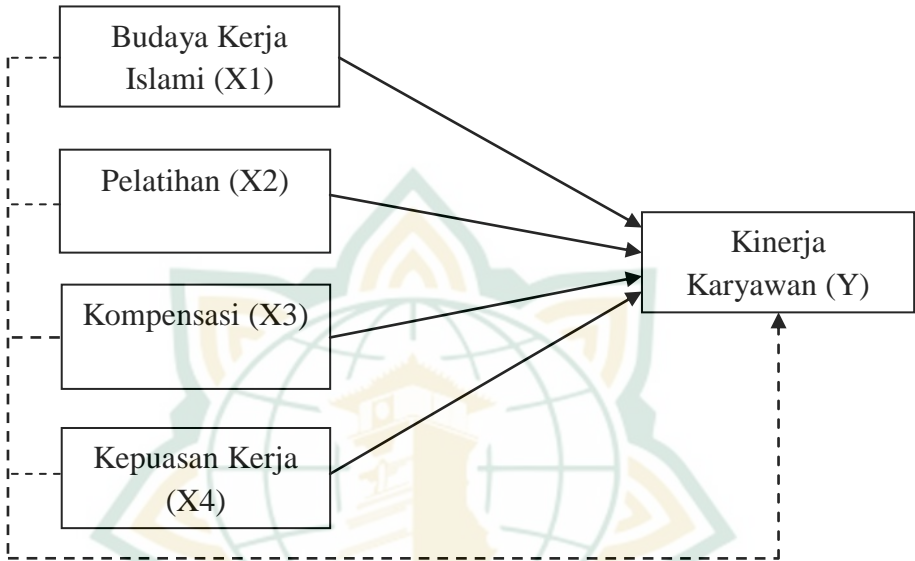
C. Kerangka Berfikir

Menurut Uma Sekaran dalam bukunya *Business Reserch*. Kerangka berfikir dapat diartikan sebagai peta konsep yang memuat mengenai gambaran antara teori dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi.³⁰ Konsep berpikir perlu dilakukan agar mengetahui gambaran secara utuh dari penelitian.

²⁹Hendrawan Qonit Mekta dan Siswanto, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA)*, Eds.2, (2018).

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 88.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Berdasarkan gambar 2.1 kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat diketahui hubungan antara Budaya Kerja Islami yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT BUS. Hubungan antara Pelatihan yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT BUS. Hubungan antara Kompensasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT BUS. Hubungan antara Kepuasan Kerja yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT BUS. Serta secara bersama-sama hubungan antara Budaya Kerja Islami, Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan KSPPS BMT BUS

D. Hipotesis Penelitian

Setelah memaparkan landasan teori serta kerangka berpikir langkah selanjutnya yaitu perumusan hipotesis penelitian. Adapun rumusan hipotesis dari penelitian ini diantaranya:

1. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap kinerja karyawan

Budaya kerja islami merupakan penerapan nilai yang berdasarkan pada prinsip syariah dijadikan sebagai kebiasaan dan dibudayakan untuk menjadi pedoman dalam berperilaku dan bersikap. Pentingnya penerapan budaya kerja islami dalam bekerja karena banyak seorang sekarang ini menjadi seorang

professional, namun banyak yang menyimpang akidah-akidah agama islam. Perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh kematangan pribadinya. Dibutuhkan kualitas diri yang berdaya saing tinggi dalam menghadapi kerumitan budaya global yang terus menguat.

Pernyataan mengenai hubungan antara kinerja karyawan dengan budaya kerja islami didukung oleh penelitian Moh Mukhsin menyatakan bahwa variabel budaya kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.³¹ Penelitian Lukman Anthoni dan Rahman Faisal juga menyatakan bahwa budaya kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³² Berdasarkan uraian dan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan dapat diartikan sebagai bentuk usaha dalam meningkatkan wawasan serta kemampuan yang dimiliki, agar karyawan mampu lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian tugas. Pentingnya pelatihan terhadap kinerja karyawan karena setelah proses penempatan, karyawan baru belum mengetahui secara pasti tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan kotribusinya untuk perusahaan. Selain itu organisasi sering terjadi permasalahan- permasalahan seperti belum tercapainya target yang ditentukan, karyawan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan faktor lainnya.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Rio Vicky Bolung, dkk menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³³ Sebaliknya penelitian yang dilakukan Senda Yunita Leatemia menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak

³¹ Moh Mukhsin, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas-Serang)*, *Journal of Islamic Economics Finance and Banking*, Vol. 1, No. 2, (2017), 227.

³² Lukman Anthoni dan Rahman Faisal, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. AJS Amanahjiwa Giri Artha)*, Vol.5, No.1, (2020), 36.

³³ Rio Vicky Bolung, dkk., *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada BPMD Provinsi Sulawesi Selatan)*, vol. 6, No. 3, (2018), 1845

berpengaruh terhadap kinerja.³⁴ Berdasarkan uraian dan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah pemberian imbalan yang dilakukan perusahaan yang ditujukan untuk seseorang sebagai apresiasi atas tenaga dan pemikiran yang telah mereka berikan untuk perusahaan. Kompensasi biasa diberikan dalam dua bentuk yaitu seperti pemberian kompensasi dalam bentuk keuangan dan kompensasi non keuangan. Besarnya kompensasi akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena besarnya kompensasi merupakan bentuk pencerminan dirinya terhadap kerja yang dihasilkan. Kompensasi harus diberikan secara layak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang di berikan. Seorang yang merasakan keadilan dalam bekerja akan nyaman bekerja di tempat tersebut sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan secara adil dan layak akan meningkatkan (*turn over*) keluarnya karyawan dari perusahaan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Rio Vicky Bolung, dkk menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁵ Penelitian Wahyu Maulana juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁶ Berdasarkan uraian dan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaan yang digeluti dan segala sesuatu yang diterima ditempat kerja apakah menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak bekerja ditempat tersebut. Kepuasan kerja akan

³⁴ Senda Yunita Leatemia, *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)*, Vol. 2, No. 1, (2018), 8.

³⁵ Rio Vicky Bolung, dkk., *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada BPMD Provinsi Sulawesi Selatan)*, vol. 6, No. 3, (2018), 1845

³⁶ Wahyu Maulana, *Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. TEMA (TRIJAYA EXCEL MADURA)) Melalui Kepuasan Kerja*, vol. 2, No. 1, (2019), 47.

tercermin dari perilaku yang ditunjukkan, bagaimana ia dalam menyelesaikan pekerjaan maupun dari hubungan sosial antara sesama rekan kerja maupun kepada *customer*. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat timbul apabila karyawan memperoleh berbagai hal dari hasil pekerjaannya sebagai balas jasa. Balas jasa tersebut bisa dalam bentuk kompensasi maupun penghargaan dari teman kerja maupun atasan. Seorang karyawan yang merasa senang terhadap pekerjaannya akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performanya untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Oxy Rindiatika Sari dan Heru Susilo menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁷ Penelitian Hendrawa Qonit Mekta dan Siswanto juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁸ Berdasarkan uraian dan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

³⁷ Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tuluagung)*, vol. 64, no. 1, (2018), 34.

³⁸ Hendrawan Qonit Mekta dan Siswanto, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan PT. INDRA KELANA YOGYAKARTA)*, Eds.2, (2018).