

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepribadian Islami

a. Pengertian Kepribadian Islami

Kepribadian adalah dinamika organisasi psikofisik fungsional manusia yang menjelma dalam pola-pola tingkah laku spesifik dalam menghadapi medan hidupnya.¹

Banyak ahli psikologi yang mengemukakan teori tentang kepribadian. Mereka berpendapat bahwa kepribadian merupakan unsur kesatuan yang berlapis-lapis. Adapun di kalangan intelektual muslim, masalah psikologi banyak dibahas oleh para ahli, diantaranya Al-Farabi, Ibnu Sina, Ikhwan Ash Shafa, Al-Ghazali, Ibnu Rusyad, Ibnu Taimiyah, dan Ibnu Qayyim Al Juzi. Psikologi islam juga membahas syakhsiyah atau personality atau kepribadian. Dalam literature klasik, Al-Ghazali telah membahas keajaiban hati, sedangkan Ibnu Maskawaih membahas akhlak yang maksudnya mirip dengan syakhsiyah. Perbedaannya, syakhsiyah dalam psikologi berkaitan dengan tingkah laku yang didevaluasi, sedangkan akhlak adalah tingkah laku yang dievaluasi. Karena itu kepribadian muslim selain mendeskripsikan tentang tingkah laku seseorang juga menilai baik buruknya.²

Secara etimologi, kepribadian atau personality (Inggris) berasal dari kata person yang secara bahasa memiliki arti an individual human being (sosok manusia sebagai individu), a common individual (individu secara umum), a living human body (orang yang hidup), self (pribadi), personal existence or identity (eksistensi atau identitas pribadi) dan distinctive personal character (kekhususan karakter individu).³

¹ Herlan Suherlan & Yono Buhiono, Psikologi Pelayanan, Media Perubahan, Bandung , 2013, hlm. 28.

² Abdul Mujib & Jusuf Mudzakir, Nuansa-nuansa Psikologi Islam, PT RajaGrafindo, Bandung, 2002, hlm. 37.

³ Abdul Mujib, Kepribadian dalam Psikologi Islam, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2006, hlm. 18.

Kepribadian dalam bahasa Arab disebut as-syakhshiyah, berasal dari kata syakhslun, artinya orang atau seseorang atau pribadi. Kepribadian bisa juga diartikan identitas seseorang (haqiqatus syakhsh). Kepribadian atau syakhshiyah seseorang dibentuk oleh cara berpikirnya (aqliyah) dan cara berbuat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan atau keinginan-keinginan (nafsiyah).⁴

Manusia dalam hidupnya mempunyai dua kecenderungan atau arah perkembangan, yaitu takwa, sifat positif (beriman dan beramal shaleh) dan yang fujur, sifat negative (musyrik, kufur, dan berbuat buruk atau jahat). Dua kutub kekuatan ini, saling mempengaruhi. Kutub pertama mendorong individu untuk berperilaku yang normatif (merujuk nilai-nilai kebenaran), dan kutub lain mendorong individu untuk berperilaku secara impulsive (dorongan naluriah, instinktif, hawa nafsu).

Dalam surat Asy-Syams ayat 8 yang artinya “Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya”. (QS. Asy-Syams: 8).⁵

Ayat surat Asy-Syams ayat 8 menunjukkan bahwa manusia dalam hidupnya senantiasa dihadapkan dengan suasana perjuangan untuk memilih alternatif antara haq (taqwa-kebenaran) dengan yang bathil (fujur), antara aspek-aspek material semata (sekuler-duniawi) dengan spiritual (ilahiyah).⁶

Kepribadian Islam dalam pandangan Fathi yakan adalah suatu kepribadian yang terbentuk dari aspek intelektual dan spiritual Islam. Yang dimaksud intelektual Islam adalah aktifitas berfikir, dan memutuskan sesuatu berdasarkan landasan teori yang integral dan komprehensif tentang alam-ruya, manusia, dan kehidupan. Dengan kata lain, kepribadian Islam adalah aktifitas berfikir yang lahir berdasarkan

⁴Ibid., hlm. 71.

⁵ Al-Qur'an Surat Asy-Syamsu Ayat 8, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama Republik Indonesia, Duta Ilmu, Surabaya, 2005, hlm.896 .

⁶ Syamsu Yusuf, Juntika Nurihsan, *Teori Kepribadian*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hlm. 211-213.

Islam dalam segenap urusan, baik dalam urusan akidah, syariat, akhlak, perilaku khusus, maupun perilaku umum, atau aktifitas berfikir dengan melakukan interpretasi terhadap segala peristiwa, menganalisis, dan memutuskannya berdasarkan pandangan Islam.⁷

Kepribadian Islami merupakan suatu kepribadian yang terbentuk dari dua aspek, yaitu aspek intelektual Islam dan aspek spiritual Islam. Maksud dari intelektual Islam adalah aktivitas Islam, serta berdasarkan landasan teori yang integral tentang alam, manusia dan kehidupan. Intelektual Islam ini berpijak pada keimanan terhadap adanya Allah swt. Segala hal gaib lainnya. Kemudian, yang dimaksud dengan spiritual Islam adalah kualitas spiritual yang bisa mengendalikan serta mengarahkan naluri manusia sesuai dengan hukum Allah swt.⁸

Kesimpulan dari penjelasan diatas yaitu kepribadian Islami adalah aktivitas berpikir yang lahir berdasarkan Islam dalam segenap urusan, baik dalam urusan akidah, syariat, akhlak, perilaku khusus maupun perilaku umum. Atau dapat diartikan sebagai aktivitas berpikir dengan melakukan interpretasi terhadap segala peristiwa, menganalisis dan memutuskannya berdasarkan pandangan Islam. Maka telah jelas bahwa Islam itu membentuk seorang muslim dengan kepribadian yang senantiasa menjadikan kerangka berpikirnya Islami.

b. Struktur Kepribadian Islam

Berikut struktur-struktur kepribadian Islami, diantaranya adalah:

1). Kalbu

Kalbu (al-qalb) merupakan materi organik (al adbuw al madiy) yang memiliki sistem kognisi (*jibaz idrakiy ma'rifiy*) yang berdaya emosi (al-syu'ur). Al-Ghazali secara tegas melihat kalbu dari dua aspek, yaitu kalbu jasmani dan kalbu ruhani. Kalbu jasmani adalah daging sanubari yang berbentuk seperti jantung pisang yang terletak didalam dada sebelah kiri. Kalbu ini lazimnya disebut jantung pisang. Sedangkan kalbu ruhani

⁷Fathi Yakan, *Problematik Dakwah dan Para Da'i*, PT Era Adicitra Intermedia, Solo, 2005, hlm. 174.

⁸ Ibid, hlm. 175

adalah sesuatu yang bersifat halus, rabbani, dan ruhani yang berhubungan dengan kalbu jasmani.

Al-Ghazali berpendapat bahwa kalbu memiliki insting yang disebut dengan al-nur al-ilabiy (cahaya ketuhanan) dan al-basbirab al-bathina (mata batin) yang memancarkan keimanan dan keyakinan. Potensi kalbu selamanya tidak menjadi tingkah laku yang baik. Baik buruknya sangat tergantung pada pilihan manusia sendiri. Sabda Nabi SAW: “Sesungguhnya di dalam tubuh terdapat segumpal daging. Apabila ia bersikap maka semua tubuh menjadi baik, tetapi apabila ia rusak maka semua tubuh menjadi rusak. Ingatlah bahwa ia adalah kalbu” (HR. Al-Bukhari dari Nu'man ibn Basyir).⁹

2). Akal

Akal adalah dimensi psikis manusia dari aspek nafsani yang berada diantara dua dimensi lainnya yang saling berbeda dan berlawanan, yaitu berada diantara dimensi an-Nafsu dan al-Qalb. Ia menjadi wadah dan penengah kepentingan kedua dimensi yang berbeda itu. Dimensi an-Nafsu yang memiliki sifat kebinatangan, sementara dimensi al-Qalb yang memiliki sifat dasar kemanusiaan dan berdaya cita rasa. Dalam kedudukannya seperti itulah akal menjadi perantara dan penghubung antara kedua dimensi tersebut. Dimensi ini memiliki peranan penting berupa fungsi pikiran yang merupakan kualitas insaniyah pada psikis manusia.

Dapat dijelaskan bahwa al-Quran menggambarkan akal memiliki banyak aktivitas, di antaranya adalah al-Istibsar (melihat dengan mata batin), al-I'tibar (menginterpretasikan), al-Fafkir (memikirkan), al-Tazakur (mengingat) semua itu merupakan aktivitas akal. Akal dapat memperoleh pengetahuan melalui hati, jika tercapai puncaknya akal tidak lagi membutuhkan mata, sebab mata malah membatasi ruang lingkup pengetahuan akal ini akibat dari posisi akal sebagai pencegah antara dua bagian dimensi psikis manusia, yaitu al-Qalbu dan an-

⁹ Abdul Mujib & Jusuf Mudzakir, Op.Cit., hlm.48.

Nafsu. Posisinya yang lebih dekat dengan an-Nafsu menyebabkan ia membutuhkan indra, sementara posisinya yang lebih dekat dengan al-Qalb akan menyebabkan indra sebagai penghalang baginya dalam memperoleh pengetahuan rasional, empiris, yaitu pengetahuan yang diperoleh melalui pemikiran akal dan hasilnya dapat diverifikasikan secara indrawi, sebab perolehannya juga melalui bantuan indra. kedua pengetahuan idealis, yaitu pengetahuan yang diperoleh melalui akal, namun hasilnya tidak dapat diverifikasi secara logis. Jelasnya bahwa fungsi utama akal sebagai dimensi psikis manusia adalah fungsi pemikiran.¹⁰

3). Nafsu

Nafsu adalah daeya nafsani yang memiliki dua kekuatan, yaitu kekuatan al-Ghadhabiyah dan al-Syahwaniyah. al-Gadhabiyah adalah suatu daya yang berpotensi untuk menghindari diri dari segala yang membahayakan. Ghadab dalam terminologi psikoanalisa disebut dengan defense (pertahanan, pembelaan, dan penjagaan), yaitu tingkah laku yang berusaha membela atau melindungi ego terhadap kesalahan, kecemasan dan rasa malu, perubahan untuk melindungi diri sendiri dan memanfaatkan dan merasionalkan perbuatannya sendiri. al-Syahwat adalah menyenangkan, syahwat dalam terminologi psikologi disebut dengan appetite, yaitu suatu hasrat (keinginan, birahi, hawa nafsu), motif atau implus berdasarkan perubahan keadaan fisiologis.

Nafsu dalam terminologi psikologi lebih dikenal dengan sebutan konasi (daya karsa). Konasi (kemauan) adalah bereaksi, berbuat, berusaha, berkemauan dan berkehendak. Aspek konasi kepribadian ditandai dengan tingkah laku yang bertujuan untuk berbuat nafsu dan menunjukkan struktur di bawah sadar dari kepribadian manusia. Apabila manusia mengumbar donasi nafsunya maka kepribadiannya tidak akan mampu bereksistensi baik di dunia apalagi di akhirat.

¹⁰ Baharuddin, Aktualisasi Psikologi Islam, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm. 68-71.

Manusia model ini memiliki kedudukan sama dengan binatang bahkan lebih hina (QS. al-A'raf: 179).¹¹

Dari penjelasan mengenai struktur kepribadian Islam di atas maka, dapat disimpulkan bahwa struktur kepribadian Islam merupakan bagian dari terbentuknya kepribadian manusia, dilihat dari macam-macam kepribadian dalam konsep kepribadian Islam.

c. Bentuk-Bentuk Tipologi Kepribadian Islami

Menurut Immanuel Kant dalam Fudyartanta tentang studi psikologi kepribadian berdasarkan temperamen, tipologi kepribadian dibagi menjadi empat tipe, antara lain temperamen sanguinis, temperamen melankholis, temperamen kholeris dan temperamen flegmatis. Seseorang yang memiliki kepribadian dengan temperamen sanguinis memiliki sifat yang lebih terbuka terhadap diri sendiri maupun lingkungannya. Tipe temperamen melankholis adalah orang dengan darah berat dengan sifatnya yang selalu mengutamakan diri sendiri dan kurang bersahabat dengan lingkungan. Adapun tipe temperamen kholeris adalah tipe orang dengan darah panas, yang sering menunjukkan sifat keras dan mudah marah. Sedangkan tipe flegmatis adalah orang berdarah dingin, dengan ciri sifat lebih pendiam dan tertutup terhadap orang lain.¹²

Adapun tipologi kepribadian islami yang dimaksudkan di sini adalah suatu pola karakteristik yang berupa sekumpulan sifat yang sama dan berperan sebagai penentu ciri khas seorang Muslim sehingga membedakan antara satu dengan yang lain. Penentuan tipologi kepribadian islami didasarkan pada tiga kerangka berikut ini:

- 1) Struktur nafsani kepribadian Islam yang mencakup hawa nafsu, akal dan kalbu beserta dinamikanya.
- 2) Menggunakan paradigma “bagaimana seharusnya, bukan sekedar apa adanya” yang karena hal itu muncul unsur penilaian baik dan buruk.

¹¹ Abdul Mujib & Jusuf Mudzakir, Nuansa-Nuansa Psikologi Islam, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 48-56.

¹² Fudyartanta, Psikologi Kepribadian, Yogyakarta, Zenith Publisher, 2005, hlm. 71.

- 3) Berorientasi teosentris, karena kriteria yang digunakan bersumber dari norma wahyu Ilahi.

Berdasarkan atas konsistensi dengan pembahasan struktur kepribadian dan dinamikanya, tipologi kepribadian manusia dibedakan menjadi tiga bentuk, yaitu:

a) Tipologi kepribadian Ammarah

Ammarah adalah istilah yang identik dengan perbuatan yang buruk dan rendah. Dapat dicontohkan dalam bentuk perbuatan seperti syirik, kufur, riya, boros, sombong, hasud, dengki, khianat dan lain sebagainya. Sehingga dapat dipaparkan bahwa kepribadian ammarah ialah kepribadian yang cenderung melakukan perbuatan-perbuatan rendah sesuai dengan naluri primitifnya, sehingga menjadi sumber kejelekan dan perilaku yang tercela karena selalu mengikuti prinsip kenikmatan duniawi dan syahwati.¹³

b) Tipologi kepribadian Lawwamah

Bentuk-bentuk kepribadian Lawwamah ini sulit ditetapkan, karena kepribadian ini berada di antara kepribadian Ammarah dan kepribadian Muthmainnah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepribadian ini bersifat netral, yakni bisa bernilai baik dan bisa juga bernilai buruk. Ada sebuah pengertian yang menyebutkan bahwa kepribadian Lawwamah adalah kepribadian yang mencela perbuatan buruknya setelah memperoleh cahaya kalbu. Ia bangkit untuk memperbaiki kebimbangannya dan kadang-kadang tumbuhperbuatan yang buruk yang disebabkan oleh watak gelapnya, tetapi kemudian ia diingatkan oleh nur Ilahi, sehingga ia bertaubat dan memohon ampunan.¹⁴

c) Tipologi kepribadian Muthmainnah

Kepribadian Muthmainnah merupakan kepribadian yang tenang, sehingga dapat meninggalkan sifat-sifat yang tercela dan

¹³ Abdul Mujib, *Kepribadian dalam Psikologi Islam*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2006, hlm. 176.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 176.

dapat menumbuhkan sifat-sifat yang terpuji. Kepribadian ini identik dengan tingkah laku yang baik dan bernilai positif. Kepribadian Muthmainnah ini terbagi dalam tiga kategori, antara lain kepribadian Mukmin, kepribadian Muslim dan kepribadian Muhsin, dimana tiga kategori tersebut mencerminkan tiga komponen kepribadian yang disebutkan dalam hadis, yakni iman, Islam dan ihsan. Ketiga kategori kepribadian tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain. Kepribadian Mukmin sangat tergantung pada kepribadian Muslim dan Muhsin, begitu juga sebaliknya.¹⁵

d. Tipe-Tipe Kepribadian Islami

Pilihan manusia terhadap dua masalah besar kehidupannya, yaitu “haq” dan “bathil” akan melahirkan perilaku-perilaku tertentu sesuai dengan karakteristik atau tuntutan yang haq atau bathil tersebut. Pola-pola perilaku tertentu yang dimiliki individu dan bersifat konstan atau tetap dikategorikan sebagai tipe kepribadian. Dalam Al-Qur’an tipe Kepribadian Islam manusia dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu mukmin (orang yang beriman), kafir (menolak kebenaran), dan munafik (meragukan kebenaran).¹⁶

1. Tipe mukmin

Tipe Kepribadian Islam mukmin mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a) Berkenaan dengan aqidah : beriman kepada Allah, malaikat, rasul dan kitab hari akhir, dan qodar.
- b) Berkenaan dengan ibadah : melaksanakan rukun islam
- c) Berkenaan dengan kehidupan sosial : bergaul dengan orang lain secara baik, suka bekerja sama, menyeru kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran, suka memaafkan kesalahan orang lain, dan dermawan

¹⁵bid, hlm. 177.

¹⁶Ibid, hlm. 214-216.

- d) Berkenaan dengan emosi : cinta kepada Allah, takut akan azab Allah, tidak putus asa dalam mencari rahmah Allah, senang berbuat kebajikan kepada sesama, menahan marah, tidak angkuh, tidak hasud, atau iri, dan berani dalam membela kebenaran
- e) Berkenaan dengan pekerjaan : tulus dalam bekerja dan menyempurnakan pekerjaan, berusaha dengan giat dalam upaya memperoleh rizki yang halal

2. Tipe Kafir

Tipe Kepribadian Islam kafir mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a) Berkenaan dengan akidah : tidak beriman kepada Allah, dan rukun iman yang lainnya
- b) Berkenaan dengan ibadah : menolak beribadah kepada Allah
- c) Berkenaan dengan kehidupan sosial : zhalim, memusihi orang yang beriman, senang mengajak pada kemungkaran, dan melarang kebajikan
- d) Berkenaan dengan kekeluargaan : senang memutus silaturahmi
- e) Berkenaan dengan moral : tidak amanah, suka menuruti hawa nafsu, sombong, dan takabur
- f) Berkenaan dengan emosi : tidak cinta kepada Allah, tidak takut azab Allah, membenci orang mukmin
- g) Berkenaan dengan intelektual : tidak menggunakan pikirannya untuk bersyukur kepada Allah.

3. Tipe mukmin

Tipe Kepribadian Islam munafik mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- a) Berkenaan dengan akidah : bersifat ragu dalam beriman
- b) Berkenaan dengan ibadah : bersifat riya, dan bersifat malas
- c) Berkenaan dengan hubungan sosial : menyuruh kemungkaran dan mencegah kebajikan, suka menyebarkan isu sebagai bahan adu domba atau di kalangan kaum muslimin

- d) Berkenaan dengan moral : senang berbohong, tidak amanah, ingkar janji, kikir
- e) Berkenaan dengan emosi : suka curiga terhadap orang lain, takut mati.

e. Ciri-Ciri Kepribadian Islami

Para ahli jiwa banyak yang berpendapat bahwa sesungguhnya nilai-nilai kepribadian itu adalah kesehatan yang baik, kecerdikan, keberanian, keahlian, keperwiraan, kebijaksanaan, ketinggian akhlak, keterampilan, kerendahan hati, dan percaya atas diri sendiri serta adil. Berikut ciri-ciri kepribadian Islam:

1) Salamul Aqidah (akidah yang bersih)

Pendidikan Islam pada hakikatnya ditujukan untuk menjaga dan mengaktualisasi potensi ketauhidan melalui berbagai upaya edukatif yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam.¹⁷ Karena akidah yang bersih merupakan suatu yang amat penting, sehingga awal dakwahnya kepada para sahabat dimakkah Rasulullah saw. mengutamakan pembinaan akidah, iman dan tauhid.

2) Mujahadatul Linafsi (berjuang melawan hawa nafsu)

Seseorang yang dalam hidup didunia selalau bersimbah dengan berbagai dengan kepenatan dan ujian yang berat. Dalam medan seperti ini seseorang selalu berjuang agar bisa meraih kebahagiaan sebagai pemenang sejati. Tidak akan pernah ada orang yang mengecap kecuali jika ia telah berulang kali untuk melawan keinginan hawa nafsu. Hawa nafsu yang ada pada setiap diri manusia harus diupayakan tunduk pada ajaran Islam.

3) Matinul Ukhluc (akhlak yang kokoh)

Akhlak menjadi masalah yang penting dalam perjalanan hidup manusia. Sebab akhlak menjadi norma-norma baik dan buruk yang menentukan kualitas pribadi muslim. Dalam akhlak Islam, norma-

¹⁷ Zulkarnain, Transformasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008, hlm. 27.

norma baik dan buruk telah ditentukan oleh al-Quran dan al-Hadist. Islam menegaskan bahwa hati nurani senantiasa mengajak manusia mengikuti yang baik dan meninggalkan yang buruk. Dengan demikian hati menjadi ukuran baik dan buruk pribadi manusia.

4) Qowiyul Jismi (kekuatan jasmani)

Kekuatan jasmani haruslah dimiliki oleh seorang muslim, sehingga dapat melaksanakan ajaran Islam secara optimal dengan fisiknya yang kuat. Shalat, puasa, zakat, dan haji merupakan amalan didalam Islam yang harus dilaksanakan dengan fisik yang sehat dan kuat. Apabila berjihad di jalan Allah swt. dan bentuk-bentuk perjuangan lainnya. Karena itu, kesehatan jasmani harus mendapat perhatian seorang muslim dan mencegah dari penyakit jauh lebih utama dari pada pengobatan.

5) Sholihul Ibadah Islamiyah (ibadah yang benar)

Sholihul ibadah merupakan salah satu perintah Rasulullah saw. yang penting dalam suatu hadistnya beliau bersabda: "*Shalatlah sebagaimana kalian melihatku sholat*". Sebagaimana hadist tersebut rasul memberikan contoh tata cara shalat yang sempurna. Bukan hanya itu beliau melengkapi dengan berbagai kegiatan yang menambah pahala ibadah shalat.¹⁸

Secara singkat ciri dari orang yang mempunyai kepribadian Islam adalah ketika orang awam maupun orang terpelajar mengaitkan tingkah laku mereka dengan Islam yaitu hanya menjalankan perkara yang wajib dan meninggalkan perkara haram sudah tergolong berkepribadian Islam, kepribadian berbeda-beda kekuatannya, namun semuanya berkepribadian Islam. Yang paling penting adalah selama seseorang menjadikan Islam sebagai asas bagi pemikiran dan kecenderungannya, maka dia memiliki kepribadian Islam.¹⁹

¹⁸ M. Agus Solahudin, *Ulumul Hadist*, Pustaka Setia, Bandung, 2009, hlm. 79.

¹⁹ Agus Retnanto, *Sistem Pendidikan Islam Terpadu (Model Pendidikan Berbasis Pengembangan Karakter Dan Kepribadian Islam*, Idea Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 95-96.

2. Kompensasi

Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Orang mau bekerja karena hal-hal sebagai berikut:

1. Keinginan untuk hidup merupakan keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.²⁰ Maka program kompensasi yang baik pada suatu perusahaan harus memiliki tujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah. Supaya tujuan tersebut tercapai dan semua pihak terpuaskan maka program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.²¹

a. Pengertian Kompensasi

Menurut beberapa pakar sebagaimana dikutip oleh Malayu Hasibuan mengemukakan kompensasi sebagai berikut:²²

1. Menurut William B. Wether dan Keith mengemukakan, "Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel

²⁰ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hlm. 120.

²¹ Ibid, hlm. 120.

²² Malayu Hasibuan, Op Cit., hlm. 119

department usually designs and administers employee *compensation*".

(Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

2. Menurut Andrew F. Sikula, mengemukakan, "A Compensation is anything that constitutes or is regarded as equivalent or *recompense*". (Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen).

Kemudian menurut beberapa pakar sebagaimana dikutip oleh Suparno Eko Widodo mengemukakan kompensasi sebagai berikut:²³

1. Menurut Panggabean mengemukakan, "Kompensasi disebut juga dengan ganjaran atau penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi".
2. Menurut Nawawi mengemukakan, "Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran bagi karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasi melalui kegiatan yang disebut bekerja".
3. Menurut Bejo Siswanto sebagaimana mengemukakan, "Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi".

Berdasarkan definisi dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima pekerja atau karyawan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan

²³ Suparno Eko Widodo, Manajemen Pengembangan SDM, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Cet. I, 2015, hlm. 154-155.

berdasarkan kontribusi maupun produktivitas pekerja atau karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.²⁴

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasi. Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu:²⁵

1. Kompensasi langsung (keuangan)

Kompensasi langsung (keuangan) adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan). Jenis kompensasi langsung meliputi gaji, upah, dan bonus.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi ini terdiri dari tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain sebagainya.²⁶

c. Tujuan Kompensasi

Sistem kompensasi yang efektif harus dapat memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja

Dengan pemberian kompensasi, maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara organisasi atau perusahaan dengan pekerja atau karyawan. Pekerja atau karyawan harus mengerjakan tugas-

²⁴Ibid, hlm. 155.

²⁵Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet. 2, 2016, hlm. 240

²⁶Ibid, hlm. 241-242

tugasnya dengan baik, sedangkan organisasi atau perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa atau kompensasi, pekerja atau karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga pekerja atau karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari jabatan dan pekerjaannya.²⁷

3. Penghargaan atas prestasi kerja

Kompensasi, terutama dalam bentuk gaji masih merupakan salah satu bentuk yang efektif untuk menghargai hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Penghargaan sangatlah penting guna meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dalam bentuk apapun harus betul-betul dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga mereka dapat lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja.

4. Menjamin asas keadilan

Pemberian kompensasi tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberiannya tidak dilakukan secara adil. Asas keadilan mengandung arti bahwa karyawan akan menerima imbalan sesuai dengan besarnya kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi atau perusahaan. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan menghindari konflik antar organisasi atau karyawan.

5. Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat turnover karyawan. Pada akhirnya terjadi posisi yang kosong dan

²⁷ Malayu Hasibuan, Op. Cit., hlm. 121.

untuk mengisi posisi tersebut harus melakukan rekrutmen serta memerlukan biaya untuk melatih karyawan baru.²⁸

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Hasibuan sebagai mana dikutip oleh Dwi Novianto dan Tri Yuniati mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:²⁹

1. Gaji

Gaji adalah bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan. Gaji bisa dibayarkan dalam waktu perhari, perminggu ataupun perbulan tergantung pada kebijakan organisasi/perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah kompensasi perusahaan tambahan yang diberikan kepada seseorang karyawan atas pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah suatu motivasi materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya dalam perusahaan.

4. Asuransi

Asuransi dalam konteks dunia tenaga kerja adalah perjanjian pertanggungan yang dilakukan oleh perusahaan atas

²⁸Kasmir, Op. Cit., hlm. 237.

²⁹Alfian Amidhan Akbar, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 4, No. 10, Oktober 2015, hlm. 3.

kerugian atau resiko yang dialami oleh karyawan dalam masa kerjanya.

5. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

6. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, cuti dan sebagainya.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Moehariono mengatakan kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance atau disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.³⁰ Armstrong mengatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.³¹ Menurut Bernadin Russel kinerja adalah catatan

³⁰Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 96.

³¹Juliansyah Noor, Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis, Kencana, Jakarta, 2013, hlm. 271.

tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Soeprihanto, kinerja adalah hasil seorang karyawan selama periode tertentu.³² Menurut M. Maruf Abdullah kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi.³³ Sedangkan Lyman Porter dan Edward Lawler dalam Wibowo berpendapat bahwa kinerja merupakan keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.³⁴

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan segala sesuatunya untuk Allah, dan bekerja merupakan bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengelola dan memenuhi panggilan illahi agar manusia menjadi baik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang mempunyai etos kerja yang baik.

Firman Allah dalam Surat An Nahl ayat 79 dan Al Kahfi ayat 30, Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Firman Allah dalam Surat An Nahl ayat 79 yang artinya “barang siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan³⁵

³² Abu Fahmi dkk, Op. Cit., hlm. 179.

³³ M. Maruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syari'ah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2012, hlm. 331.

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hlm.100.

³⁵ Al-Qur'an Surat An Nahlayat 79, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, Departemen Agama Republik Indonesia, Duta Ilmu, Surabaya, 2005, hlm. 375.

Dalam Tafsir Ibnu Katsir ayat ini merupakan janji Allah Ta'ala bagi orang yang mengerjakan amal saleh, yakni amal yang sejalan dengan kitab Allah dan Sunnah Rasul-Nya. Janji itu ialah bahwa Allah akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan membalasnya di akhirat dengan balasan yang lebih baik dari pada amalnya. Kehidupan yang baik mencakup seluruh jenis nikmat yang mengembirakan hati, baik di dunia maupun di akhirat.³⁶

Dalam Qur'an Al Kahfi ayat 30 yang artinya sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu." (QS. Al Kahfi:30)³⁷

Dalam Tafsir Ibnu Katsir kandungan ayat di atas ialah setelah menceritakan kondisi orang-orang yang celaka Allah kemudian menceritakan orang-orang yang bahagia, yaitu mereka yang beriman kepada Allah, memberikan apa yang dibawa oleh para rasul dan mengerjakan berbagai amal shaleh yang diperintahkan oleh mereka.³⁸

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimulakan jika memang bekerja dengan baik. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik, bisa di beri bonus ataupun insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.

³⁶ Muhammad Nasib Ar Rifai, Kemudahan dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir, Jilid 2 (Surah Al Maidah – An Nahl), Gema Insani, Depok, 1999, hlm. 1063.

³⁷ Al-Qur'an Surat Al Kahfiyat 30, Al-Qur'an dan terjemahnya, Departemen Agama Republik Indonesia, Duta Ilmu, Surabaya, 2005, hlm. 406.

³⁸ Muhammad Nasib Ar Rifai, Kemudahan dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir, Jilid 3 (Surah al Isra'- Yasin), Gema Insani, Depok, 1999, hlm. 134.

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja seseorang atau kelompok karyawan dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi bisnis.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron, yaitu sebagai berikut:

1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual atau situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.³⁹

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian kinerja tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui. Menurut Bernardin dan Russel, a way of measuring the contribution of individuals to their organization. Artinya penilaian

³⁹ Wibowo, Op. Cit., hlm. 100.

kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Faktor-faktor penilaian kinerja antara lain:⁴⁰

1) Hasil Kerja

Merupakan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output).

2) Perilaku

Tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilaku baik terhadap sesama karyawan maupun pelanggan.

3) Atribut dan kompetensi

Kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya.

4) Komparatif

Membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerjanya.

d. Membangun Kinerja

Membangun kinerja organisasi dan karyawan harus dilakukan dengan dasar, tujuan dan filosofi yang jelas dan diyakini kebenarannya. Tujuan membangun kinerja adalah untuk menciptakan "budaya" individu (karyawan) dan kelompok (tim) untuk secara sadar dan penuh tanggung jawab melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya dalam bekerja di organisasi (bisnis) guna memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan proses pencapaian kinerja secara berkesinambungan.

Hanya saja kinerja itu tidak otomatis terbangun tetapi harus diperjuangkan, dibangun dengan fondasi yang kokoh agar dapat bertahan dari persaingan bisnis. Ada beberapa faktor yang perlu agar

⁴⁰ Moehariono, Op. Cit., hlm. 140.

organisasi itu dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya, diantaranya adalah kompetensi, pemberdayaan, kompensasi dan penghargaan.

1) Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2) Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah proses untuk menjadikan orang lebih berdaya (kemampuan) untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dalam bekerja. Dengan cara member kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

3) Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan karyawan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian.

4) Penghargaan

Penghargaan (reward) mempunyai tujuan yang strategis, yaitu untuk menarik orang yang cakap bergabung dalam organisasi, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi, serta kepuasan kerja.⁴¹

⁴¹Budi Rahmat Hakim, *Manajemen Berbasis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2012, hlm. 48.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator yang mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang kinerja mempertimbangkan hal hal sebagai berikut:⁴²

1) Kuantitas.

Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Kuantitas dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah target yang diselesaikan.

2) Kualitas.

Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

B. Kerangka Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian tentang pengaruh Kepribadian Islam dan Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Any Isvandiari dan AminSusi	Pengaruh Kepribadian Islam dan Disiplin Kerja	Variabel Kepribadian Islam dan disiplin kerja secara parsial	Sama-sama meneliti tentang Kepribadian	Pada penelitian ini tidak meneliti kompensasi.

⁴²Widyanto Eko Susetyo, dkk, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Surabaya, 2014, hlm. 85.

	lo, (2014).	terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Dieng Malang.	berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersama- sama variabel Kepribadian Islam dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ⁴³	Islam terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan uji parsial dan silmutan.	Dan obyek penelitiannya berbeda yaitu pada Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumu Putra 1912 Cabang Dieng Malang.
2	Nilawati Fieranin gsih (2017)	Pengaruh Kepribadian Islam Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel ELRESAS Lamongan	Variabel kerpibadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ⁴⁴	Sama-sama menggunakan variabel Kepribadian Islam terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebasnya Cuma satu dan obyek penelitiannya berbeda.
3	Effendi Sinuhaji (2014)	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM	variabel Kepribadian Islam dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak	Sama-sama meneliti tentang Kepribadian Islam terhadap kinerja	Variabel bebasnya ada tiga. Tidak ada variabel bebas kompensasi (X2).

⁴³ Any Isvandiari dan Amin Asusilo, Pengaruh Kepribadian Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Dieng Malang, Jurnal JIBEKA Volume 8 No. 2 Agustus 2014, STIE Asia Malang, Malang, 2014, hlm. 5.

⁴⁴ Nilawati Fieraningsih, Pengaruh Kepribadian Islam Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 11/ No. 2 Desember 2017, ISSN : 1978-726X, Polinema, Malang, 2017, hlm. 221-130.

		Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan	signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing PT. Catur Karya Sentosa Medan. ⁴⁵	karyawan.	
4	Nuraini Firmandari (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta.	Variabel bebas yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. ⁴⁶	Sama-sama meneliti tentang human relation terhadap kinerja karyawan, sama-sama menggunakan uji parsial dan uji simultan	Pada penelitian ini tidak meneliti disiplin kerja, dan obyek penelitian ini berbeda yaitu di Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan
5	Ay Maryani, Hayatul Muthmainnah Rusmaha	Pengaruh Kompetensi Syariah Kompensasi Islami dan Kecerdasan	Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. ⁴⁷	Sama-sama meneliti kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebasnya ada tiga. Dan obyek penelitiannya berbeda yaitu

⁴⁵Effendi Sinuhaji, Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SDM Outsourcing pada PT. CATUR KARYA Kabupaten Medan, Jurnal Ilman Vol. 1 No. 1 Februari 2014, Universitas STIM, Medan, 2014, hlm. 10.

⁴⁶Nuraini Firmandari, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta, Jurnal Ekibisi, Volume IX No. 1, Desember 2014, ISSN:1907-9109, Universitas Sunan Kalijaga, Sunan Kalijaga, 2014, Hlm. 25 – 34.

⁴⁷Ay Maryani, Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, Pengaruh Kompetensi Syariah Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Ternate, Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 8 No. 1, Mei 2017, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2017, Hlm. 51-69.

	fi (2017)	Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Ternate.			Bank Muamalat Cabang Ternate.
--	-----------	--	--	--	-------------------------------

Sumber : Jurnal Skripsi

C. Kerangka Berfikir

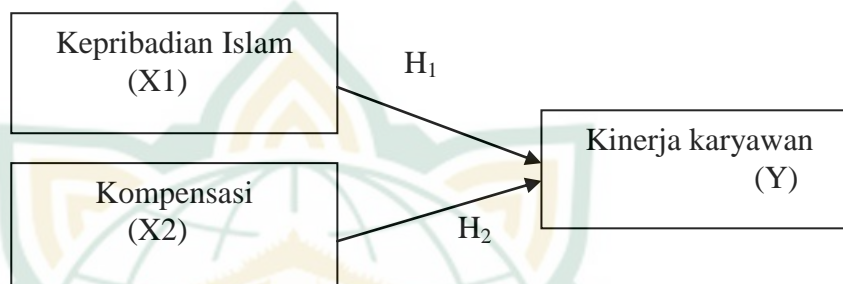
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴⁸ Persaingan telah mendorong perusahaan agar selalu meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan berusaha mencapai keunggulan bersaing dengan memaksimalkan kemampuan seluruh karyawannya. Kondisi ini menyadarkan para manajer bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditunda. Dalam organisasi peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting, dimana karyawan menjadi elemen penting dalam mencapai suatu keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih produktif dalam usaha memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas guna mewujudkan tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan, perusahaan dapat melakukannya dengan meningkatkan kepribadian Islam dan kompensasi karyawan yang berimbang pada kinerja yang sesuai dengan harapan.

Dari teori di atas, maka dapat diambil kerangka berfikir bahwa “jika penerapan Kepribadian Islam dan kompensasi sudah baik maka akan tercipta kinerja yang meningkat”. Untuk memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir agar lebih

⁴⁸Sugiono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2004, hlm. 47.

mempermudah dalam memahami apa yang sedang di bahas dalam penelitian ini, sebagaimana gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan :

————— : Uji Parsial

Penjelasan :

Dari keterangan berfikir di atas, maka dalam penelitian ini terdiri atas dua macam variabel yaitu:

1. Variabel bebas (variabel independen) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Kepribadian Islam (X_1) dan Kompensasi (X_2).
2. Variabel terikat (variabel dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

Pada gambar kerangka berfikir diatas memperlihatkan bahwa penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Kepribadian Islam dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Yang nantinya variabel-variabel tersebut akan di uji secara parsial untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dan juga uji secara

simultan guna mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian.⁴⁹ Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kepribadian Islam dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dari beberapa jumlah penelitian terdahulu. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 = Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Kepribadian Islam terhadap kinerja karyawan.

H_2 = Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

⁴⁹Sumanto, Teori dan Aplikasi Metode Penelitian, CAPS, Yogyakarta, 2014, hlm.51.