REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Diskripsi Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan financial dan nonfinancial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja.[1]

Menurut Keith Davis dan Werther W.B. kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.[2]

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsng yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[3]

Hasibuan mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Ranupandojo menyatakan bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi pegawai dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap pegawai.[4]

---

[1]Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Rajawali Pers, Bandung, 2015, hlm. 368

[2]Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hlm.203

[3]H. Malayu S.P. hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 118

[4]Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm.154

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Keith Davis dan Werther W.B., secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dikompensasikan secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Sementara keadilan internal menjamin bahwa permintaan posisi yang lebih tinggi dan orang yang lebih berkualifikasi dalam perusahaan akan diberi pembayaran yang lebih tinggi.[5]

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjianyang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

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

3) Pengadaan Efektif

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

4) Motivasi

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

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta serta eksternal konsistensi

[5]Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hlm.204

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

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

7) Pengaruh Serikat Buruh

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

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.[6]

c. Fungsi Pemberian Kompensasi

1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan berprestasi baik, akan mendorong para karyawanuntuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.

2) Penggunaan sumber daya menusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termasuk dengan seefisien dan selektif mungkin.

3) Mendorong stabilitass dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas eorganisasi, dan tidak langsung ikut andil dalam

[6]H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm.121-122

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.[7]

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

   Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil.

2) Kemampuan dan kesediaan perusaan

   Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat buruh/organisasi karyawan

   Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingakt kompensasi semakin besar.

4) Produktivitas kinerja karyawan

   Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

5) Pemerintah dengan undang-undang keppresnya

   Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

6) Biaya hidup

   Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.

7) Posisi jabatan karyawan

   Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar.

8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

   Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

---

[7]Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1987, hlm.108

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelian untuk mengerjakannya.[8]

e. Sistem Pemberian Kompensasi

Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sitem prestasi, sistem waktu, dan sistem kontrak/borongan.

1) Sistem prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besanya upah dan prestasi kerja yang ditujukan oleh pegawai yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi bergantung pada hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu.

2) Sistem waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya, caya ini digunakan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

3) Sistem kontrak/borongan

Penetapan kompensasi dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk

[8]H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, Hlm.127-129

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai "konsekuensi" apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian, baik secara kuantitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan apabila dikerjakan oleh pegawai tetap dan/ atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.[9]

f. Indikator kompensasi

Menurut Simamora indikator kompensasi karyawan yaitu:

1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4) Fasilitas yang memadai.[10]

g. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsng yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[11]

Allah telah menegaskan tentang imbalan ini didalam Al-qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

[9]Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm.159-162

[10] Yanti dkk, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang" *jurusan Managemen* Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

[11]H. Malayu S.P. hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 118

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."[12]

Ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

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

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Spencer dan spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, meyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.[13]

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuj melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh

---

[12]http://tafsir.com/9-at-taubah/ayat-105. Dikutip pada 25 Juli Pukul 10.06 WIB

[13]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, rajawali pers, jakarta, 2013, hlm. 324-325

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan itu.[14]

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

b. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi itu berbeda bila dikaitkan dengan perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Berikut ini ada beberapa kompetensi yang mempunyai kegunaan dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang merupakan bagian dari tugas pimpinan organisasi perusahaan (bisnis):[15]

1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3) *Communication competency,* dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

[14]H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hlm. 168

[15]H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014, hlm. 169

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berfikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8) *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan massa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10) *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11) *Self managemant competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

sendiri, mendemontrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

12) *Technical/operasional competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasaan bekerja dengan data dan angka.[16]

c. Tingkat Kompetensi

Adanya tingkat kompetensi dikemukakan oleh spencer dan spencer. Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu:

1) Behavioral Tools
   a) Skill merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu yang
   b) Knowledge merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
2) Image Attribute
   a) Social role merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi.
   b) Self image merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya.
3) Personal Characteristic
   a) Traits merupakan aspek tipikal berperilaku, misalnya, menjadi pendengar yang baik.
   b) Motive merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).[17]

d. Faktor Memengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang

[16]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, rajawali pers, jakarta, 2013, hlm.328-330

[17]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, rajawali pers, jakarta, 2013, hlm. 327-334

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

   Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2) Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

   Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

   Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

   Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memeberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi dan meningkatkan kinerja bawahandan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.[18]

[18]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, rajawali pers, jakarta, 2013, hlm. 339-343

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

e. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Ruky, mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan dengan berbagai alasan yaitu:

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
   Dalam hal ini, model kompetensi, pengetahuan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.
2) Alat seleksi karyawan
   Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.
3) Memaksimalkan produktivitas
   Mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah.
4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
   Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputuan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
   Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.
6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi
   Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.[19]

f. Indikator

Menurut Michael Armstrong indikator kompetensi ada 3 yaitu:

1) Pengetahuan
2) Kemampuan

[19]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm.208

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

3) Sikap[20]

g. Kompetensi dalam perspektif islam

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

Dengan demikian perusahaan (bisnis) berkewajiban untuk membangun kompetensi karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di perusahaan itu agar mereka memiliki kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksakan apa yang menjadi tujuan perusahaan (bisnis) yaitu keuntungan yang berkelanjutan.[21]

Firman Allah dalam surat al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"."[22]

Dalam pengertian di atas dapat diartikan dengan keterampilan atau kualifikasi tertentu yang disyaratkan oleh jabatan bersangkutan serta kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip islam. Selain itu dapat diartikan juga sebagai kuat pengetahuannya tentang ilmu yang sesuai dengan jenis pekerjaan, disiplin, cakap. Dan kejujuran akan

---

[20]Eddy Yunus, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya" *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*Volume 16, nomor 3, september 2012

[21]H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014 hlm.168

[22]http://tafsir.com/28-al-qasas/aya-26. Dikutip pada 25 Juli Pukul 09.36 WIB

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

menyempurnakan kualitas teknik yang dimiliki oleh calon karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugasnya sehari-hari.[23] Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabilakaryawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuanyang diharapkan perusahaan.[24]

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Faktor-faktor diri, sosial keorganisasian, fisik pekerjaan secara bersama-sama berinteraksi satu dengan lainnya dalam mempengaruhi kebehasilan kerja. Khusus lingkungan kerja yang kurang baik damak yang ditimbulkannya akan terlihat dalam jangka waktu cukup lama. Selain itu juga menuntt tenaga dan waktu kerja yang lebih lama dan tidak mendukung sistem kerja yang efektif

[23]Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara*, Jakarta, 2000, hlm139

[24] Ilham Nuryasin dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" Jurnal Admintrasi Bisnis (JAB)* Vol. 41 No.1 Desember 2016, hlm.18

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dan efisien. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.
2) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubugan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.[25]

Lingkungan kerja merupakan pengelompokan interaksi faktor-faktor psikologi dan fisiologi dalam lingkungan kantor menjadi empat yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya dan warna), lingkungan atmosfer (kelembapan, sirkulasi udara dan suhu), lingkungan permukiman (kebersihan), dan lingkungan pendengaran (peredan suara dan tata surya)[26]

b. Indikator Lingkungan Kerja Internal

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Robbins adalah:

1) Suhu udara
   Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan suhu normal dengan menyesuaikan diri secara konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi perubahan suhu di luar tubuh.
2) kelembaban
   Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Jika suhu udara samgat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran, yang akan berakibat pada kecepatan metabolisme.
3) Sirkulasi udara

[25]Suharyanto dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur" *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13, No. 2, Des 2014

[26]Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm.169

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Udara bersih, yang mengandung cukup oksigen diperlukan untuk metabolisme secara normal. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, terutama mempercepat timbulnya kelelahan. Sirkulasi udara diperlukan untuk menembalikan kadar oksigen ke kondisi semula. Udara sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Pencahayaan
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas, berakibat penyelesaian pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan dan kurang efisien dalam bekerja.

5) Suara bising
Masalah suara perlu untuk diatasi jika tingkat insentitasnya melampaui batas ambang kebisingan. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif sehingga produktivitas kerja meningkat.[27]

c. Lingkungan Kerja dalam Islam

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar

[27]Suharyanto dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur" *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13, No. 2, Des 2014

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dapat terciptanya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.[28]

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam atau lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumber daya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan keselamatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan. Sebagaimana diisyaratkan dalam QS. Al-Qasas ayat 77 tentang lingkungan kerja perspektif islam berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya: "*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhir, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (keikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."* (QS.Al-Qasaas:77)[29]

Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

[28]Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, Lantabora Press, Jakarta, 2005, hlm. 19-20

[29]http://tafsir.com/28-al-qasas/aya-77. Dikutip pada 25 Juli Pukul 09.42 WIB

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

4. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[30]

Kinerja karyawan menurut Hasibuan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanyayang didasarkan atas kecapean, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.[31]

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[32]

Kinerja karyawan sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Dalam suatu organisasi kinerjamerupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenangdan tanggung jawab masing-masingdalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan sebagai hasildari kemampuan dan usaha. Sedangkan kemampuan itu sendiri dapat tercapai bila seseorang mempunyai

---

[30]Oktriana Vertasari, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan" *Jurusan Manajemen dan Bisnis sriwijaya* Vol.12 No.4 Desember 2014

[31]Erik Martinus dan Budiyanto, "Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 5, nomor 1, Januari 2016

[32]Suharyanto dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur" *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13, No. 2, Des 2014

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

pengetahuantentang pekerjaan, keterampilan merencanakan, keterampilan mengorganisasi, serta kemampuan dalam berhubungan antar pribadi, dan kelompok.[33]

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan saaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.[34]

b. Tujuan Kinerja

Secara umum tujuannya adalah untuk menciptakan budaya para individu (karyawan) dan kelompok (unit-unit kerja) untuk memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Dan secara khusus tujuannya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan.
2) Mendorong perubahan yang lebih berorientasi kinerja.
3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
4) Mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memanfaatkan potensi pribadi bagi organisasi (perusahaan).
5) Membangun hubungan yang terbuka dan kontruktif antara karyawan dan manajer dalam proses dialog yang berkesinambungan berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi.
6) Membangun kesepakatan sasaran dalam bentuk target standar kinerja untuk meningkatkan pencapaian sasaran.

---

[33]Ilham Nuryasin dkk, "pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" Jurnal Admintrasi Bisnis (JAB)* Vol. 41 No.1 Desember 2016

[34]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbsis Kompetensi*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 95

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

7) Memfokuskan perhatian kepada kompetensi yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja.
8) Menyediakan kriteria pengukuran dan penilaian yang akurat dan objektif berkenaan dengan pencapaian target dan standar yang telah disepakati.
9) Memberikan dasar dalam pemberian imbalan atas prestasi karyawan baik bersifat finansial maupun non finansial.
10) Memberdayakan karyawan untuk membangun kemampuan kerja dan tanggung jawab atas pekerjaannya.
11) Mengahargai dan mempertahankan karyawan yang berprestasi dan berkualitas
12) Mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.[35]

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu.[36]

d. Faktor-faktor Penilaian Kinerja

1) Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa kenaikannya.
2) Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan,sikapnya dan perikunya baik terhadap sesama karyawan meupun kepada pelangan.
3) Atribut dan kompetensi yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.

---

[35]H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, aswaja pressindo, yogyakarta, 2014, hlm. 260

[36]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 188

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

4) Komparatif yaitu membandingkan hasil kinerjakaryawan dengan karyawan lainnya yang seleveldengan yang bersangkutan.[37]

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut harvard, penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2) Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
5) Meninjau kembali kinerja yang lalu degan maksut untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6) Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7) Mendapatkan kesenangan khusus.
8) Menyepakati tujuan pembelajaran.
9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
11) Membangun dialog konstruksi tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dan anak buahnya.
13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Dari apa yang diungkapkan Harvard di atas tampak jelas bahwa penilaian kinerja bukam hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat

[37]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbsis Kompetensi*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 139-140

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dipergunakan untuk kepentingan organisasi yang lebih luas.[38]

f. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerj akaryawan secara individu ada 6 yaitu:

1) Kualitas
   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2) Kuantitas
   Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu
   Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4) Efektivitas
   Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5) Kemandirian
   Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6) Komitmen kerja
   Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan

[38]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm.192-193

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.[39]

g. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.[40]

Firman Allah dalam surat Al-ahqaf: 19

وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: "*Dan masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."* (QS.Al-Ahqaf:19)[41]

Dari ayat tersubut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artiya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya.

[39]Suharyanto dkk, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur" *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13, No. 2, Des 2014, hlm.191

[40]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 79

[41] http://tafsir.com/46-al-ahqaf/ayat-19. Dikutip pada 25 Juli Pukul 09.57 WIB

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan	Variabel dan Hasil Penelitian
Cynthia Novita Hidayat	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Penulis menambahkan kompensasi dan kompetensi dalam penelitian ini	Lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga motivasi juga berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries.
Erik Martinus	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya	Kompensasi terhadap kinerja karyawan	Penulis menambahkan lingkungan kerja dan kompetensi dalam penelitian ini	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

				motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Suharyanto, Ery Nugraha, dan Hendra Permana	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Penulis kompetensi dalam penelitian ini	Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GSI Cianjur.
Yanti, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana	Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Disiplin dan motivasi tidak dianalisis dalam penelitian inidan penulis menambahkan kompetensi dalam penelitian	Kompensasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), disiplin kerja (X4) dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruhsignifikan terhadap kinerja

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

	Taxi Semarang		ini	karyawan. Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Oktriana Vertasari dan Zunaidah	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan	Kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini di bidang jasa, sedangkan penulis meneliti di bidang produksi dan penjualan	Kompensasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruhdan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

				kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

1. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

   Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbenuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.[42] Kompensasi sangat penting karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus benar, sehingga karyawan akan lebih baik termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

   Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki seseorang

[42]Yanti dkk, dkk, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang" *jurusan Managemen* Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.[43] Kompetensi juga penting karena seseorang yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan sehingga perusahaan dapat memberikan tugas kepada seseorang karena pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

   Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup hubungan kerja yang berbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.[44] Lingkungan kerja sangat penting dalam kinerja karyawan karena mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga para karyawan maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Pengaruh kompensasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan batik muria Kudus

   Kompensasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan batik muria Kudus karena tidak semua orang mampu membuat batik sehingga diperlukan kemampuan dan pengetahuan tentang batik, mulai dari motif hingga cara pembuatannya sehingga menghasilkan sebuah kain batik yang indah. Dan juga karyawan berhak mendapatkan balas jasa atau upah dari perusahaan. Serta memberikan kenyamanan saat bekerja sehingga para karyawan mampu berkonsentrasi untuk menyelesaikan tugasnya.

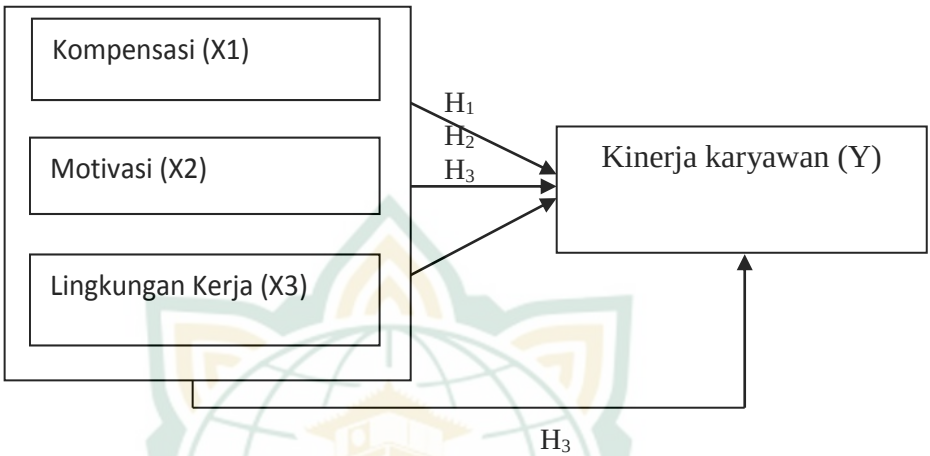
---

[43]Oktriana Vertasari, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan" *Jurusan Manajemen dan Bisnis sriwijaya*Vol.12 No.4 Desember 2014

[44]Oktriana Vertasari, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan" *Jurusan Manajemen dan Bisnis sriwijaya* Vol.12 No.4 Desember 2014

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS



Berdasarkan model pemikiran minat kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Data yang diperoleh merupakan jawaban dari kuesioner yang diisi oleh karyawan batik mulia kudus. Setelah memperoleh data, maka data akan dioleh menggunakan SPSS menggunakan metode analisis linier berganda. Dari hasil tersebut maka diketahui pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah proposisi atau dugaan yang belum terbukti yang secara entatif menerangkan fakta-fakta atau fenomena atau fenomena tertentu dan juga merupakan jawaban yang memungkinkan terhadap sesuatu pertanyaan riset.[45]

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

   Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbenuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua

[45]Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, STAIN Kudus, Kudus, 2009, hlm. 24

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.[46] Kompensasi sangat penting karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus benar, sehingga karyawan akan lebih baik termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan. Erik Maetinus menyimpukan bahwa variabel kompensasi kerja memiliki pengaruhterhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya dengan nilai koefisien positif sebesar 0,143tingkat signifikan sebesar 0,002 < 0,05 maka variabel kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.[47]

H1: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.[48] Kompetensi juga penting karena seseorang yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan sehingga perusahaan dapat memberikan tugas kepada seseorang karena pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Oktriana vertasari menyimpukan bahwa variabel kompensasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai koefisien positif 0,930 tingkat signifikan sebesar 0,00 <

[46]Yanti dkk, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang" *jurusan Managemen* Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

[47]Erik Martinus dan Budiyanto, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya" *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 5, nomor 1, Januari 2016

[48]Oktriana Vertasari, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan" *Jurusan Manajemen dan Bisnis sriwijaya* Vol.12 No.4 Desember 2014

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

0,05, maka variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.[49]

H2: Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

   Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup hubungan kerja yang berbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.[50] Lingkungan kerja sangat penting dalam kinerja karyawan karena mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga para karyawan maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Ilham nuryasin menyimpukan bahwa variabel kompensasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kota malang dengan nilai koefisien positif 0,378 tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05 maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[51]

   H3: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh kompensasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

   Kompensasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan batik muria Kudus karena tidak semua orang mampu membuat batik sehingga diperlukan kemampuan dan pengetahuan tentang

---

[49]Oktriana Vertasari, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan" *Jurusan Manajemen dan Bisnis sriwijaya* Vol.12 No.4 Desember 2014

[50]Oktriana Vertasari, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan" *Jurusan Manajemen dan Bisnis sriwijaya* Vol.12 No.4 Desember 2014

[51]Ilham Ilham Nuryasin dkk, "pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" Jurnal Admintrasi Bisnis (JAB)* Vol. 41 No.1 Desember 2016

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

batik, mulai dari motif hingga cara pembuatannya sehingga menghasilkan sebuah kain batik yang indah. Dan juga karyawan berhak mendapatkan balas jasa atau upah dari perusahaan. Serta memberikan kenyamanan saat bekerja sehingga para karyawan mampu berkonsentrasi untuk menyelesaikan tugasnya. Oktriana vertasari menyimpukan bahwa variabel kompensasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai koefisien positif 0,183 tingkat signifikan sebesar 0,001 maka variabel kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan.[52]

H4: Ada pengaruh yang simultan antara kompetensi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

[52]Oktriana Vertasari, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan" *Jurusan Manajemen dan Bisnis sriwijaya* Vol.12 No.4 Desember 2014

REPOSITORI IAIN KUDUS