

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin.⁴ Dari semua fungsi manajemen, kepemimpinan (*leadership*) melibatkan para manajer langsung dengan bawahan. Dengan demikian memimpin merupakan bagian sentral dari peran manajer, yang meliputi bekerja bersama-sama dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.⁵ Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kesimpulannya gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa

¹ Shoni Rahmatullah Amrozi, "The Power Of Rasulullah's Leadership", (Jogjakarta: Sabil, 2012), 14.

² Moehariono, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", (Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 382.

melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Umam, ada lima jenis gaya kepemimpinan.⁶

a. Gaya Kepemimpinan Autoratis,

Seorang pemimpin memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan.⁷

b. Gaya Kepemimpinan Birokratik,

Kepemimpinan ini dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota dan bawahannya dapat bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi dasar-dasar dari gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan Diplomatis,

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (motivasi) kepada

³ Muhammad Dzulkifli,” *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)*”, Jurnal, Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, (2013), 32.

⁴ Muhammad Dzulkifli,” *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)* Jurnal, Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, (2013), 33-34.

bawahannya dan merekam menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

d. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan.

e. Gaya kepemimpinan *free lean leader*.

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota ataupun bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut apabila mereka memintanya.

Pendapat lain dikemukakan dalam teori jalur tujuan yang dikembangkan oleh Robert Hous menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.⁸ Kepemimpinan yang berlaku secara *free lean leader* menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan. Teori ini juga menggambarkan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontijensi diantara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku karyawan. Perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat kemahiran bawahannya diantaranya:

⁵ Wirawan, "Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, Dan Penelitian" (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 64-67.

- 1) mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan.
- 2) memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para karyawan
- 3) mengaitkan penghargaan yang berarti terhadap pencapaian tujuan.

House percaya bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan diantaranya adalah Kepemimpinan yang mengarahkan/pengasuh (direktif). Memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kerja. Kepemimpinan partisipatif yaitu berkonsultasi dengan karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan.

Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi) mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan. Dengan mempergunakan salah satu dari empat gaya ini, pemimpin berusaha mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugastugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

2. Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Amirullah dan Budiyo mengemukakan bahwa terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:⁹

a. Fungsi Penentu Arah

Dalam fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin agar dapat mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada, agar arah yang hendak

⁶ Agus Suhardi, *Manajemen Pengantar (Unit Penerbit Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan)*, (YKPN, Yogyakarta, 2001) 162.

dicapai oleh organisasi menuju tujuannya dapat tercapai sedemikian rupa.

b. Fungsi Juru Bicara

Pemimpin berperan sebagai penghubung antar organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan dan instansi pemerintah yang terkait.

c. Fungsi Komunikator

Fungsi pemimpin sebagai komunikator dalam hal ini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d. Fungsi Mediator

Pemimpin dalam fungsi ini dituntut sebagai mediator yang rasional, objektif dan netral atas konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi.

e. Fungsi *Integrator*

Pada *hierarki* puncak organisasi diperlukan seorang integrator. Dalam hal ini yang dimaksud sebagai integrator itu adalah pemimpin. Peran pemimpin sebagai integrator sangat diperlukan dalam sebuah organisasi agar dapat menghambat timbulnya sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak.

3. Sifat Kepemimpinan

Sifat kepemimpinan yang sukses dapat dijelaskan sebagai berikut :¹⁰

- a. Watak dan kepribadian yang terpuji Seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji, agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya.

⁷ Annisa Rahmadita, R.Adri Satriawan Surya,SE,MA,AK,CA Dan Dra.Susilatri,MM,Ak,"Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja," *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi di Pemerintah Kabupaten Bengkalis (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)*", Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau, VOL.1 NO.2 Oktober (2004).

- b. Keinginan melayani bawahan Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Pemimpin harus mendengarkan pendapat bawahan dan mempunyai keinginan untuk membantu bawahan menimbulkan dan mengembangkan keterampilan yang dimiliki mereka agar karir mereka meningkat.
- c. Memahami kondisi lingkungan Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi di sekitarnya, tetapi juga dituntut untuk memiliki pengertian yang memadai sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.
- d. Intelegensi yang tinggi Seorang pemimpin dituntut untuk mempunyai kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi guna menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.
- e. Berorientasi ke depan Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
- f. Sikap terbuka dan lugas Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan Dalam Islam

Pemimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan memberi inspirasi teladan bagi orang lain.¹¹ Sebagai seorang mujahid yang dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan, sudah tentu seluruh peranan dirinya merupakan bayang-bayang dari hukum dan kehendak Allah (*the shadow of Allah*) sehingga keputusan dan kehadiran dirinya mampu mempengaruhi orang lain, lingkungan, dan ruang serta waktu dengan

⁸ Agus Sabardi, "Manajemen Pengantar (Edisi Revisi) Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN", (Yogyakarta, 2000), 161.

butiran nilai tauhid. Seorang pemimpin bukan tipikal pengekor, terima jadi, karena sebagai seorang pemimpin dia telah di latih untuk berpikir kritis, analitis, karena dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan di mintai pertanggungjawaban berpikir di jalan Allah.

Pemimpin harus dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan motivasi dan keteladanan yang baik. Beberapa ciri penting menggambarkan kepemimpinan dalam islam adalah sebagai berikut:¹²

a. Setia pada janji

Pemimpin dan orang yang di pimpin terikat kesetiaan kepada Allah SWT, sehingga kepemimpinan seseorang tidak hampa apabila diisi oleh kesetiannya hanya karna Allah SWT. Allah SWT berfirman:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya : Dan janganlanlah kamu mengikuti apa-apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya , Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati semuanya itu akan dimintai pertanggung jawabanya(al-isro:36)".

b. Berpegang pada syariat dan moral agama

Pemimpin yang terikat oleh peraturan islam hanya boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Dalam mengendalikan urusannya, ia harus patuh pada adab-adab islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham.

c. Pengembalian amanah

Pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah SWT, yang di sertai oleh tanggungjawab yang besar. Alqur'an memerintahkan pemimpin

⁹ Toto Tasmara, "Membudidayakan Etos Kerja Islam", (Jakarta:Gema Insani Press),102.

melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya .Firman Allah SWT:

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Kadarisma menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya.¹³ Kalau menurut Henry Simamora merupakan apa yang di terima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi yakni berupa upah atau gaji. Sedangkan menurut Melayu P. Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang di berikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang di keluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya(waktu, tenaga, dan pikiran)serta kompetensi(pengetahuan, keahlian, dan kemampuan)yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterima karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang di kemas dalam suatu sistem imbalan jasa.¹⁴

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Henry Simamora tujuan kompensasi yaitu sebagai berikut:¹⁵

- a. Upah/gaji
- b. Intensif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

¹⁰ Kadarisma, "Manajemen Kompensasi", (Jakarta:Raja Grafindo,2012),2.

¹¹ Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2", (Yogyakarta: STIE YKPN,2004),540.

¹² Melayu P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara", (Jakarta,2009),117.

3. Indikator – Indikator Kompensasi

Adapun Indikator – indikator kompensasi menurut Malayu P. Hasibuan adalah sebagai berikut:¹⁶

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang di sepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka di diplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

¹³ Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2", (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 121.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.¹⁷

Bedasarkan uraian tersebut di atas, maka pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan lebih baik, sehingga kepuasan dan kerja sama dapat tercapai. Dengan azas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

4. Kompensasi Dalam Pandangan Islam

Kompensasi adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya.¹⁵ Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah (ujrah/ajrun) dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan ajrun musamma, dan upah yang sepadan ajrul mitsli.

- a) Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- b) Upah yang sepadan (ajrul mitsli), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya.

Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad ujrahnya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara,

¹⁴ Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2", (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 121.

¹⁵ Nurul Huda, dkk, "Ekonomi Makro Islam, Pendekatan Teoritis", (Jakarta: Prenada media Group, 2008), 30.

juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.¹⁶

Dalam perjanjian (tentang kompensasi) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran al-Qur'an ini, maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah.¹⁷

Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuan sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Apabila akad ujrahnya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.

Telah menceritakan kepada kami Sa'id bin 'Abdul 'Aziz dari Rabi'ah bin Yazid dari Abu Idris Al Khalwani dari Abu Dzar dari Nabi saw. dalam meriwayatkan firman Allah swt. yang berbunyi: "Hai hamba-Ku, sesungguhnya Aku telah mengharamkan diri-Ku untuk berbuat zhalim dan perbuatan zhalim itu pun Aku haramkan di antara kamu. Oleh karena itu, janganlah kamu saling berbuat zhalim! Dan kerusakan apakah lagi yang lebih besar dari menganggap halal upah seorang buruh yang telah

¹⁶ Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2", (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 32.

¹⁷ Toto Tasmara, "Membudidayakan Etos Kerja Islam", (Jakarta: Gema Insani Press), 34.

menghasilkan dan menambah kekayaan. Maka itulah Allah yang Maha Besar dan Maha Kuasa mengancam mereka yang memakan upah buruh-buruhnya dengan permusuhan dan terputus rahmatNya kelak di hari mana tiada lagi bermanfaat harta benda dan anak-anak mereka.¹⁸

Dari itulah Nabi saw. menyuruh cepat-cepat membayar upah buruh, sabdanya:

” Berikanlah upah buruh itu selagi belum kering keringatnya. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan kaidah-kaidah lainnya, para Fuqaha mensyaratkan agar harga pekerjaan itu diketahui, dan terbatas.

Allah swt telah berfirman dalam Alqur’an surat Al-jaatsiyah ayat 22 yang berbunyi:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”

Mereka menetapkan untuk membayarkan upah kepada orang yang berhak menerimanya pada saat habisnya masa kontrak, dan para ulama membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, jasa perdagangan harta orang, dan lain-lain.

C. *Job Insecurity*

1. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Rowntree Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya

¹⁸ Shoni Rahmatullah Amrozi, "The Power Of Rasulullah's Leadership", (Jogjakarta: Sabil, 2012), 46.

kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.¹⁸

Menurut Greenglass menurunnya kondisi psikologis seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti perasaan tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) akan mempengaruhi karyawan lebih dari sekedar kehilangan pekerjaan semata.¹⁹ Perekrutan karyawan baru juga mempengaruhi timbulnya *job insecurity* bagi para karyawan lain yang juga masih dalam masa kontrak karena mereka merasa takut akan tersaingi oleh karyawan yang baru yang sama-sama masih dalam masa kontrak untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan, yang mana karyawan mendapat penilaian yang baik oleh perusahaan selama satu tahun maka karyawan tersebut yang diangkat menjadi pegawai tetap di perusahaan dan berhak memperoleh tali asih bagi karyawan hingga tidak lagi pada masa kerja (pensiun) selama batas umur 55 tahun.

Menurut Sverke, Hellhren, dan Naswal dalam penelitiannya menemukan beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutya, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Hal ini juga dikatakan oleh Smithson dan Lewis, dimana menurutnya *job insecurity* muncul karena

¹⁸ Try Rikardo Dan Febsri Susanti, ” Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang “Jurnal, Fakultas Ilmu Ekonomi “KBP”, (2016), 2.

¹⁹ Mohammad Hanafiah. ” Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensitas Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau ” ejournal Psikologi, Volume 1, Nomor 3, (2014), 303-312.

banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang di kemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat di simpulkan *job insecurity* adalah pandangan karyawan terhadap situasi yang terdapat dalam organisasi tempatnya bekerja yang menimbulkan ketidak amanan akan kelanjutan pekerjaannya sehingga mengakibatkan ketidak berdayaan karyawan.

2. Indikator – Indikator *Job Insecurity*

Happonen et al. Dalam Irene mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *job insecurity* diri karyawan:²⁰

a. Karakteristik Demografis

Karakteristik demografis dapat meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan dan tingkat pendidikan. Pria memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi di bandingkan wanita karena berkaitan dengan peran pria sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga pria akan lebih tegang ketika menghadapi kehilangan pekerjaan. Usia memiliki hubungan positif dengan *job insecurity* dimana semakin tinggi usia seseorang semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi *job insecurity* terhadap karyawan. *Job insecurity* biasanya rentan terjadi pada tenaga kerja yang masa depan pekerjaannya tidak pasti, contohnya adalah :

- 1) Karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaannya

²⁰ Try Rikardo Dan Febsri Susanti ,” Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang “Jurnal, Fakultas Ilmu Ekonomi “KBP”, (2016), 3-5.

- 2) *Freelancer* (pekerja jasa yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan karyawan kontrak
 - 3) Karyawan baru dalam masa percobaan
 - 4) Karyawan dari *secondary labour market*, seperti sekelompok suku bangsa minoritas, pekerja yang cacat, pekerja musiman dan karyawan yang berasal dari agen penyedia karyawan kontrak.
- c. Kondisi lingkungan
- Kondisi lingkungan merupakan sumber ancaman yang berada di luar kontrol individu. Ancaman yang berasal dari lingkungan ini meliputi *merger*, pengurangan jumlah karyawan, reorganisasi dan penggunaan teknologi baru.
- d. Ketidakjelasan Peran
- Berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang di miliki oleh karyawan mengenai tuntutan pekerjaan dan prosedur kerja
- e. *Locus Of Control*
- Locus of control* merupakan hal yang berhubungan dengan bagaimana individu menginterpretasikan ancaman yang berasal dari lingkungan. Karyawan yang *Locus Of Control internal* cenderung menganggap lingkungan memberikan pengaruh yang rendah dan lebih percaya pada kemampuannya sendiri untuk menghadapi ancaman apapun yang berasal dari lingkungan. Sebaliknya karyawan *Locus Of Control eksternal* menganggap lingkungan memberikan peran yang lebih besar terhadap nasibnya dibandingkan dengan kemampuannya sendiri.
- f. Nilai Pekerjaan
- Nilai dari suatu pekerjaan di maknai secara berbeda oleh masing-masing orang. Bagi kebanyakan individu, pekerjaan merupakan faktor pemenuhan kebutuhan sosial. Namun pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai sumber pendapatan, tetapi juga memungkinkan individu untuk melakukan hubungan sosial, mempengaruhi struktur waktu dan berkontribusi dalam perkembangan pribadi individu tersebut. Oleh karena itu ancaman akan kehilangan pekerjaan dapat

menimbulkan *job insecurity* dalam diri karyawan tersebut

3. **Job Insecurity Dalam Islam**

Pandangan Islam Tentang Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Ketidakamanan kerja memang sering menjadi bahan pikiran seorang manusia dalam bekerja, namun sudah jelas apapun yang dikerjakan pastinya sudah ada yang melihat dan hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-An'am ayat 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan” (QS. Al-An'am : 132).

Menurut Sanny dan Kristanti mengemukakan bahwa *Job Insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan.¹⁹ *Job insecurity* dapat mempengaruhi motivasi kerja para khususnya Outsourcing karena merasa tidak aman, dimana mereka hanya berstatus kontrak. Dan para karyawan pun juga memerlukan lingkungan kerja yang sesuai untuk mereka agar merasa nyaman saat bekerja.

Selain itu dalam batas-batas *job insecurity* tekanan masih dapat ditoleransi, tetapi bila melampaui batas daya tahan seseorang maka akan mengakibatkan kerusakan penyimpangan-penyimpangan fisiologis, psikologis serta menyebabkan hubungan yang tidak harmonis pada orang-orang yang terlibat dalam organisasi.²⁰ Selain itu perusahaan juga menerapkan

¹⁹ Endah Susetyo Indriyati ,”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam”,Jurnal Magister Manajemen,Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa UPAJIWA DEWANTARA, VOL. 1 NO. 2 DESEMBER(2017),2.

²⁰ Endah Susetyo Indriyati ,”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

penilaian kerja kepada karyawan, satu minggu sebelum kontrak habis, apabila karyawan tersebut diketahui melakukan pelanggaran melebihi standar yang hal inilah salah satu penyebab karyawan merasa terancam, gelisah, dan kurang adanya jaminan dari perusahaan yang berujung pada job insecurity.

Adapun ayat yang mengatur tentang Job Insecurity dalam proses keinginan untuk memutuskan ingin pindah kerja yaitu: Dalam Al-Qur'an Surah Adh-Dhuha ayat 4:

وَلَلْآخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَىٰ

“Dan sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu daripada yang sekarang (permulaan)”

(Al-Qur'an Surah Adh- Dhuha ayat 4)

Hubungan ayat tersebut dengan Job Insecurity yaitu, ketika karyawan atau pegawai Outsourcing mengalami kekhawatiran akan kegelisahannya dari lingkungan pekerjaannya yang menurutnya secara pribadi tidak aman. Maka dalam ayat diatas ditekankan bahwa tidaklah mereka terlalu cepat mengambil keputusan dan juga sebaiknya membatasi pikiran untuk pindah kerja karena dalam sudut pandang islam telah ditekankan segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seseorang muslim dilakukan dengan sabar dan sadar dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT.

Dalam hal ini kita ketahui pada masa awal bekerja para karyawan mengadakan perjanjian dengan pihak manajemen organisasi bahwa mereka akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila dalam penilaian prestasi kerja terlihat bahwa pegawai sudah memenuhi kewajiban dalam bekerja maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah baik.

Pemahaman Etika Kerja Islam”,Jurnal Magister Managemen,Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa UPAJIWA DEWANTARA, VOL. 1 NO. 2 DESEMBER(2017),3.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari.²¹ Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.²²

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya

²¹ Hersey dan Blanchard, "Manajemen Perilaku Organisasi dan Pemanfaatan SDM", (Jakarta: Erlangga, 1995), 406.

²² Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya", (Bandung, 2004), 54.

mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di trimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi.

Adapun Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor sikap mental.²³ Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Dessler menyatakan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu *job knowledge* yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, *reability* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan,

²³ Muhammad Dzulkifli,” Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)Jurnal, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, (2013), 13-16.

availability yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan, *independence* yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.²⁴

Pada dasarnya tujuan kinerja adalah Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya, kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produksi, perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multinasioanal yang mencakup banyak faktor-faktor tersebut antara lain:²⁵

- a. Faktor personal/individu yang meliputi pengetahuan ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen serta etika yang di miliki setiap individu.
- b. Faktor dan kepemimpinan perusahaan yang tinggi meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajemen team leader dan tim kerja mereka
- c. Faktor tim yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau insfrastuktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem yang meliputi yaitu sistem kerja, fasilitas kerja atau insfrstruktur yang di berikan organisasi, proses organisasi ,proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

²⁴ Ambar T dan Rosidah, "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Yogyakarta :Graha Ilmu, 2003), 103.

²⁵ Nurul Huda, dkk", *Ekonomi Makro Islam, Pendekatan Teoritis*". (Jakarta: Prenada media Group, 2008), 467.

- e. Faktor Kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Teori Knerja

Teori yang mendasari kajian penelitian ini adalah teori kinerja menurut T.R. Michel yang dikutip sedarmayanti pada tahun 2009:50 dalam bukunya “Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja” definisi kinerja karyawan yaitu:²¹

“Bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah di tentukan dapat di capai”.

Teori ini penekanannya pada keperluan peringkat tinggi, yang menyatakan bahwa individu yang tinggi motivasi berprestasi akan menunjukkan keutamaan yang tinggi kepada situasi yang sederhana, yaitu kemungkinan derajat mencapai keberhasilan dan kegagalan adalah sama. Sebaliknya orang-orang yang rendah motivasi berprestasinya suka kepada situasi yang sangat sukar atau sangat mudah mencapai keberhasilan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

4. Indikator-Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja yang dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut T.R. Michel yaitu sebagai berikut:²²

²¹Rini Nugraheni” *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra reembang Devisi Kayu)*” Jurnal Ekonomi, VoL.1 No.2 Oktober, (2004),3.

²² Rini Nugraheni” *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV.*

- a. Kualitas (mutu) pekerjaan.
Dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh karyawan, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.
- b. Kuantitas (jumlah) pekerjaan.
Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya.
- c. Memberikan ide dan inisiatif untuk kemajuan.
Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab di bebaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atau keputusan yang diambilnya.
- d. Kemampuan.
Seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai dayaguna dan hasil yang maksimal. Kesediaan karyawan dalam berpatisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertikal maupun secara horizontal, di dalam maupun luar aktivitas kerja sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.
- e. Komunikasi
Alat yang di gunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat penting dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi , organisasi tersebut tidak akan berkembang.

5. Kinerja Menurut Islam

Menurut Mulyanto etika kerja merupakan intergrasi nilai dari bermacam-macam agama, falsafah hidup, dan

Karya Mina Putra rembang Devisi Kayu)” Jurnal Ekonomi, VoL.1 No.2 Oktober, (2004),3.

tradisi yang dapat menentukan sikap seseorang, golongan, atau bangsa dalam aktivitas kerja.²³ Sikap tersebut tampak dari luar pada gaya tingkah laku, kebiasaan-kebiasaan, cara bekerja, serta persepsinya terhadap makna kerja maupun etika kerja membentuk suatu keyakinan pandangan, persepsi, kebiasaan, ciri-ciri atau cara bekerja terhadap aktivistas kerja. Januarti dan Bunyaanudin memahami konsep etika kerja Islami bersumber dari syariah yang terdiri dari Al-Qur'an, Sunnah Hadist, Ijma' dan Qiyas. Kinerja karyawan Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernadin dalam Crimson Sitanggang, adalah sebagai berikut:²⁷

- a. Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati.
- b. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah.
- c. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal.
- d. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia yang maksimal.
- e. Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan orang lain.
- f. Komitmen Organisasi: Tingkat komitmen kerja terhadap organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

²³ Rini Nugraheni” Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra rembang Devisi Kayu)” Jurnal Ekonomi, Vol.1 No.2 Oktober, (2004),4.

²⁷ Endah Susetyo Indriyati ,”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islam”, Jurnal Magister Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa UPAJIWA DEWANTARA, VOL. 1 NO. 2 DESEMBER(2017),136.

Kinerja adalah segala sesuatu yang di kerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja dalam islam banyak mengandung norma-norma islami dan beretika yang baik. Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta dan kekayaan yang dapat di miliki, mesti untuk memperolehnya di perlukan bekerja.

E. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dan menjadi landasan di lakukannya penelitian ini diantaranya:

Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Muhamma d Dzulkifli (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kom pensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapane n Florikultur a Pasar Minggu Jakarta Selatan)	Dependen : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kom pensasi dan Budaya Organisasi Independe n: Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapane n Florikultur a Pasar Minggu Jakarta Selatan)	kepemimpinan berpengaruh terbesar pada kinerja karyawan Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan.

2	Athiyah (2010)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan Pada Guru SMA Swasta Surabaya Barat	Dependen : Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Independen: Kinerja Melalui Perilaku Karyawan Pada Guru SMA Swasta Surabaya	kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
3	Bryan Johannes Tampi (2008)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Negar Insia,(Regional Sales Manado)	Dependen :Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Independen: Kinerja Karyawan pada PT.Bank Negar Insia,(Regional Sales Manado)	membahas tentang gaya kepemimpinan terhadap karyawan.Sedangkan perbedaannya adalah kalau penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negar Insia,(Regional Sales Manado).
4	Mohammad Hanafiah (2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (<i>Job</i>	Dependen : Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (<i>Job</i>	ada pengaruh antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah

		<i>Insecurity</i>) Dengan Intensi Pindah Kerja (<i>Turnover</i>) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau	<i>Insecurity</i>) Independen: Intensi Pindah Kerja (<i>Turnover</i>) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau	kerja pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau
5	Try Rikardo, Febsri Susanti (2013)	Pengaruh Job <i>Insecurity</i> , Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total <i>Security</i> Padang	Dependen : <i>Job Insecurity</i> , Dan Beban Kerja Independen: Stres Kerja Pada PT Garda Total <i>Security</i> Padang	: Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi <i>Job Insecurity</i> terhadap Stres Kerja diperoleh nilai thitung untuk variabel <i>job insecurity</i> sebesar 1.657 dengan signifikansi 0,102. Nilai Sig. variabel <i>job insecurity</i> sebesar signifikansi 0,102 > 0,05 maka H1 ditolak, bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel <i>job insecurity</i>

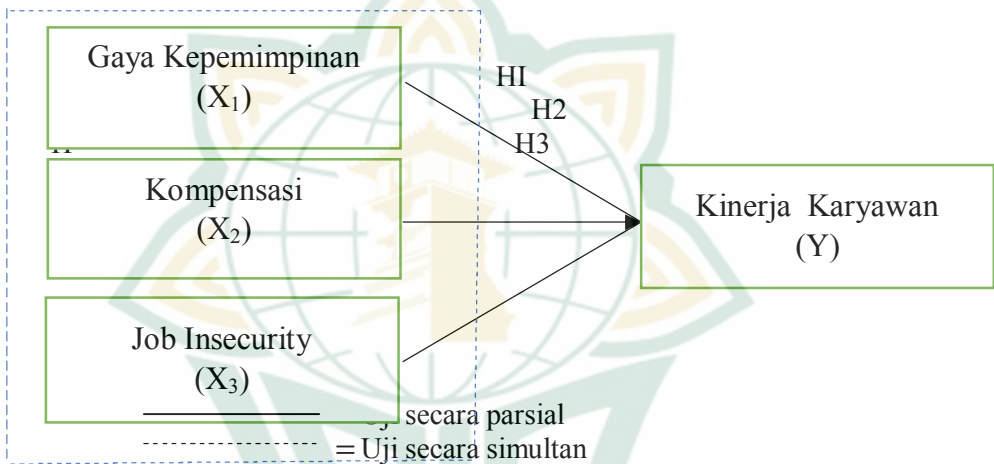
				<p>terhadap stres kerja di PT Garda Total <i>Security</i> Padang. Artinya karyawan yang mempunyai <i>job insecurity</i> tidak akan memengaruhi tingkat stres karyawan di PT Garda Total <i>Security</i> Padang. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien regresi Beban Kerja terhadap Stres Kerja 3.573 dengan signifikansi 0,001. Nilai Sig. variabel beban kerja sebesar $0,001 < 0,05$ maka H2 diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja di PT Garda Total <i>Security</i> Padang.</p>
--	--	--	--	--

Sumber: Penelitian Terdahulu

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah bentuk ideal bagaimana teori menghubungkan beberapa unsur yang sudah diidentifikasi akan persoalan yang berpengaruh. Kerangka berpikir mendeskripsikan bentuk teoritis perhubungan antara variabel yang diteliti.²⁴ Model konseptual penelitian ini bisa dijabarkan menggunakan kerangka pemikiran teoritis berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



G. Hipotensi Penelitian

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman kesimpulan teoretis yang di peroleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan di uji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
Gaya kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan seorang pemimpin secara keseluruhan yang membentuk pola pola tertentu. Dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Athiyah "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

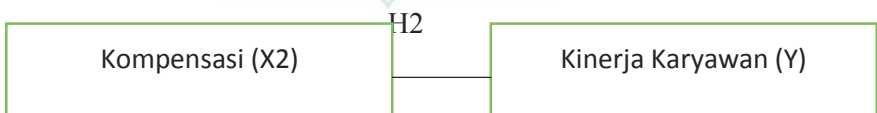
²⁴ Sugiyono, Model Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D), (Bandung: Alfabeta, 2016), 91.

Melalui Perilaku Karyawan Pada Guru SMA Swasta Surabaya Barat “ menyatakan bahwa kepemimpinan, Motivasi , kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis I sebagai berikut:



H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak.

- b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Islami Karyawan
 Kompensasi atau imbalan merupakan kontra presentasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja.Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi,Disiplin Kerja,Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen *Florikultura* Pasar Minggu Jakarta Selatan)menyatakan bahwa kepemimpinan , memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,budaya kerja tidak cukup memiliki pengaruh terhadap karyawan direktorat budidaya dan pasca panen florikultural pasarminggu jakarta selatan.Dengan demikian hipotesis 2 sebagai berikut:



H2: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak.

- c. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan.
 Job insecurity meruapakan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan

pekerjaannya atau prospek akan emosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Penelitian yang di lakukan oleh Try Rikardo, Febsri Susanti Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak.

H3

Job Insecurity(X3)

Kinerja Karyawan(Y)

H2: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak.