

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kompensasi

a. Definisi tentang Kompensasi

Kompensasi berdasarkan pendapat Panggabean melalui kutipan Edy Sutrisno adalah semua jenis hibah yang ditawarkan kepada pekerja sebagai balas jasa untuk komitmen mereka kepada asosiasi.¹

Balas jasa yang diimplementasikan melalui *financial* atau *non financial* ditunjukkan kepada organisasi atau perusahaan untuk karyawan disebut sebagai kompensasi. Terdapat tiga komponenn utama dalam menilai kompensasi yaitu kompensasi langsung yang didalamnya meliputi dari gaji atau upah, insentif, bonus serta komisi, kompensasi tidak langsung yang didalamnya terdapat manfaat atas pemberian kerja serta non financial yang terdiri dari penghormatan atas diri karyawan, lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi.²

Pendapatan yang diimplementasikan dalam bentuk uang secara langsung atau tidak yang merupakan pemberian perusahaan sebagai bayaran.³

Selanjutnya istilah yang diimplementasikan sebagai imbalan *financial* disebut sebagai kompensasi, imbalan tersebut diterima oleh orang dengan menjadi karyawan.⁴ Selain itu kompensasi juga merupakan total dari keseluruhan perolehan imbalan karyawan atas pengganti jasa yang telah perusahaan terima.⁵

Adapun tinjauan tentang kompensasi berdasarkan sudut pandang karyawan yakni sesuatu yang didapat oleh karyawan ditujukan atas balas jasa sebagai kontribusi dari pikiran serta tenaga karyawan. Apabila berdasarkan sudut

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakart: Kecana Perdana Media Group, 2009), 181.

² Bohlander, George, and Snell, Scott. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. (Mason, OH: South Western – CengageLearning, 2010), 394.

³ H. M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 19.

⁴ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIE YKPN, 2004), 442.

⁵ R. Wayne Monde, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10 (Jakarta: Erlangga, 2008), 79.

pandang organisasi perusahaan, kompensasi ialah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan atas segala jasa-jasanya serta kontribusi pikiran dan tenaga yang diterima oleh perusahaan.⁶

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia ditentukan oleh kompensasi hal tersebut terkait dengan persoalan penghargaan dari karyawan. Hal ini berarti kompensasi merupakan suatu kegiatan yang memiliki hubungan bertukar antara karyawan dengan organisasi dengan kata lain karyawan akan menukarkan tenaga serta penghargaan oleh organisasi.⁷

Kompensasi merupakan pendapatan karyawan yang diperoleh dari hubungan timbal baliknya terhadap perusahaan atau organisasi sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah dilaksanakan untuk dapat membantu perusahaan atau organisasi mencapai suatu tujuan yang diinginkan.⁸

Adapun pengertian kompensasi berdasarkan tokoh-tokoh sebagai berikut:

Pengertian kompensasi dari pernyataan Hasibuan yaitu segala pembayaran sebagai uang tunai, produk, secara langsung atau tidak yang diterima pegawai atau karyawan dari perusahaan untuk imbalan dan jasa yang sudah dilakukan untuk perusahaan.

Balasan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan disebut sebagai kompensasi. Kompensai (*compensation*) bisa berbentuk uang tunai atau barang secara langsung atau tidak langsung yang di hibahkan kepada karyawan sebagai kontribusi yang diberikan kepada organisasi.⁹

Handoko menyampaikan bahwa kompensasi ialah segala yang didapatkan oleh pegawai atau karyawan atas imbalan dan kerja keras. Melalui kompensasi tersebut, dapat

⁶ Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya Press (UB PRESS), 2011), 79.

⁷ Yun Iswanto dan M. Adie Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), 66.

⁸ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 153.

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.

terjadi peningkatan prestasi kerja, motivasi, kebutuhan hidupnya dan kepuasan kerja.¹⁰

Menurut Dessler, kompensasi ialah segala bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan Mangkunegara mengungkapkan kompensasi ialah suatu balas jasa yang diperhatikan sebagai sesuatu yang sesuai.¹¹

Siswanto Sastrohadiwiryo menyatakan bahwa kompensasi adalah membayar kontribusi jasa yang diterima karyawan dari organisasi atau perusahaan, mengingat pekerja sudah menyumbangkan tenaga dan wawasannya untuk kemajuan organisasi atau perusahaan dalam penetapan tujuan yang ingin dicapai.¹²

Berdasarkan pengertian yang diuraikan diatas maka dapat dijelaskan bahwa proses diberikannya penghargaan atau balas jasa baik langsung maupun tidak langsung dinamakan sebagai kompensasi.

Wibowo dalam bukunya “Manajemen Kinerja” menerangkan bahwa penerapan sistem penghargaan yang kurang tepat di kalangan karyawan akan menyebabkan terjadinya demotivasi dan hilangnya kepuasan kerja karyawan. Jika hal tersebut terjadi dapat mengakibatkan turunnya kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Sejujurnya, pemanfaatan kerangka kompensasi dilakukan dengan cekatan dan terbuka sesuai dengan keadaan masing-masing organisasi. Kerangka kerja mana yang dianggap paling cocok untuk memberi upah kepada pekerja dengan tujuan memperluas pelaksanaan kerjanya dan mendorong kepuasannya.¹³

Berdasarkan teori diatas maka dapat diambil kesimpulan mengenai kompensasi yakni segala sesuatu yang pegawai atau karyawan terima secara langsung maupun tidak langsung, adapun bentuknya baik gaji maupun upah, insentif, tunjangan atas dasar imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

¹⁰ Abdus Salam, *Manajemen Insanii Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: PustakaiPelajar, 2014), 209.

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), 83.

¹² Yoyo Sudaarso, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 11-12.

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), 289.

b. Sistem Berlian (Kompensasi Langsung)

Sistem berlian merupakan penyebutan dalam aplikasi *Grab driver* tentang skema kompensasi langsung dari PT. Grab yang diberikan kepada karyawan pengemudi atau disebut mitra *driver*. Kompensasi langsung dapat di artikan sebagai penghargaan atau balas jasa yang didapat pekerja atau karyawann berbentuk keuangan dan dalam waktu yang tetap. Penjelasan Nawawi mengenai pengertian kompensasi langsung yaitu, merupakan imbalan berupa gaji atau upah, yang pekerja atau karyawan terima secara rutin tergantung pada periode kesederhanaan yang tetap. Kompensasi langsung juga dapat disebut kompensasi esensial, yakni gaji yang didapat pekerja sebagai gaji bulanan (gaji) atau kompensasi mingguan atau kompensasi berbasis waktu di tempat kerja (kompensasi berbasis waktu).¹⁴

Sedangkan berdasarkan definisi dari Hasibuan yang dimaksud dari pengertian kompensasi langsung yaitu kompensasi yang karyawan terima memiliki kaitan langsung dengan pekerjaan, khususnya sebagai gaji, upah dan insentif. Perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada pekerja atau karyawan, karena termasuk kewajiban dari perusahaan sebagai hak dari pekerja atau karyawan.

Pernyataan lain mengenai definisi kompensasi langsung menurut Simamora yaitu merupakan bayaran (*pay*) yang didapat pekerja yang berbentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Sedangkan Dessler mengatakan bahwa kompensasi langsung yaitu termasuk pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.

Adapun indikator dari kompensasi langsung yaitu:

1) Upah Dasar atau *Basic Pay*

Pengertian upah dasar merupakan upah yang diberikan sebelum dibebani pajak atau potongan atau juga sebelum dilakukan penambahan dengan beberapa tunjangan serta benefit contohnya diberikan bagi pegawai negeri terdapat gaji pokok serta ditambah tunjangan jabatan, tunjangan istri serta anak yang memiliki pengelompokkan sebagai berikut:

¹⁴ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 164.

- a) Gaji merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai yang profesional dalam bekerja dan diberikan setiap bulannya.
 - b) Upah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada buruh yang non professional dan dibayarkan disesuaikan dengan jam kerja.
- 2) Upah berdasarkan kinerja (*merit pay=pay for performance*)

Pegawai atau karyawan yang memenuhi kualifikasi kinerja tertentu maka akan menerima upah, contohnya pegawai negeri sipil serta swasta dan adanya kenaikan gaji diberikan bagi pegawai yang memenuhi kriteria khusus.

- 3) Insentif Upah (*incentive pay*)

Merupakan tambahan upah bagi pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan telah mendapatkan penetapan dari perusahaan, adapun didalamnya terdiri dari:

- a) Gaji tambahan yang biasa disebut bonus yang didapatkan oleh pegawai atau karyawan atas keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan.
 - b) Upah berdasarkan prosentase yang disebut komisi contohnya bagian pemasaran mendapatkan 20% dari setiap penjualan barang perusahaan yang berhasil di jual.
 - c) Upah yang ditentukan oleh potongan hasil dari produksi yang disebut upah perpotong. Upah ini dihitung berdasarkan jumlah unit yang diproduksi.
 - d) Pembagian hasil keuntungan atau biasa disebut profit sharing, hal ini dilakukan atas dasar perjanjian antara perusahaan dan pegawai yang sebelumnya tidak mengetahui keuntungan yang akan didapatkan.
 - e) Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan dalam membeli saham yang disebut sebagai *stock option* dengan cara menetapkan terlebih dahulu sebelum waktu yang telah ditentukan.
 - f) Upah ekstra yang didapatkan oleh pegawai atas dasar pekerjaan dilakukan dengan sistem shift.
- 4) Penundaan Upah (*Different Pay*)

Pemberian kompensasi dengan pengaturan sebagian dari pendapatan di bayarkan sesudah

kompensasi diterima. Karyawan dapat menggunakan kompensasi ini di kemudian hari. Bentuknya sebagai berikut:

- a) *Saving plan* adalah perencanaan menabung sebagian gaji atau upah untuk masa tua atau pensiun. Tabungan ini tidak dikenakan pajak.
- b) Melakukan pembelian saham atau penjualan saham kepada karyawan atau pegawai yang memiliki integritas tinggi sehingga dapat bekerja dengan kinerja yang baik secara konsisten.
- c) *Annuity*, Mewakili keamanan bisnis oleh organisasi dengan kompensasi tetap di usia senja hingga akhir hayat.¹⁵

c. *Grab Benefit* (Kompensasi Tidak Langsung)

Grab Benefit merupakan penyebutan dalam aplikasi *Grab driver* tentang skema kompensasi tidak langsung dari PT. Grab yang diberikan kepada karyawan pengemudi atau disebut mitra *driver*. Kompensasi tidak langsung. Merupakan Imbalan *finansial* atau *non-finansial* yang tidak secara langsung diperoleh pekerja atau karyawan sebagai tambahan dari kompensasi yang diterima dan tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Handoko dalam uraiannya kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan yang tidak terpisahkan yang yang diterima pekerja tergantung pada kapasitas organisasi.

Nawawi menjelaskan mengenai kompensasi yang secara tidak langsung yaitu termasuk program penghargaan dengan ragam yang luas, dalam perusahaan atau organisasi sebagai bagian dari keuntungan.¹⁶

Pendapat lain dari Dessler yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung yaitu merupakan semua *paymen* keuangan yang tidak langsung yang didapat oleh seorang karyawan guna melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan kompensasi secara tidak langsung adalah adalah gaji yang diperoleh karyawan yang tidak memiliki kaitan langsung dengan pekerjaannya seperti; jaminan kesehatan, santunan tunai, pakaian dinas, kafeteria, ruang ibadah, olah raga, kunjungan darma. Kompensasi tidak

¹⁵ Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 193.

¹⁶ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 168

langsung dapat berupa keuntungan administrasi yang diberikan oleh organisasi bergantung pada strategi organisasi kepada semua pekerja dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.¹⁷

Berdasarkan uraian teori mengenai kompensasi dengan sistem tidak langsung diimplementasikan sebagai penghargaan untuk membalas jasa terhadap karyawan yang diberikan dalam bentuk keuangan atau pelayanan kepada pegawai sebagai tambahan karena diperlukan usaha menciptakan keadaan dan sosial kerja yang harmonis.

Adapun indikator yang mengidentifikasi kompensasi secara tidak langsung menurut Nawawi terbagi dalam bagian dibawah ini:

- 1) Upah yang dibayarkan pada saat tidak bekerja, terdiri dari:
 - a) Masa istirahat terdiri dari masa istirahat, masa saat makan, cuti.
 - b) Saat mengalami sakit
 - c) Saat Liburan
 - d) Adanya alasan lainnya contohnya hamil, faktor kecelakaan dan duka cita.
- 2) Keamanan keuangan terhadap bahaya, terdiri dari:
 - a) Pembayaran upah yang dijamin pada suatu periode
 - b) Progam Pensiun
 - c) Tujangan hari tua.
 - d) Jaminan pengobatan
 - e) Di bentuknya koperasi dalam pengelolaan kredit pegawai.
- 3) Pelayanan pegawai, terdiri dari:
 - a) Diadakan wisata
 - b) Usaha Kafetaria
 - c) Perumahan
 - d) Adanya Beasiswa Pendidikan
 - e) Sarana Pembelian
 - f) Konseling tentang Keuangan
 - g) Pelayanan lainnya

¹⁷ Zulkarnaen dan Herlina, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sctaff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran", 96-97.

- 4) *Paymen* kompensasi yang ditentukan secara resmi, meliputi:
 - a) Keamanan ekonomi terhadap bahaya sebagai keuntungan medis.
 - b) Bayaran di luar jam kerja. Seperti sakit, dan cuti.
 - c) Program administrasi pegawai melalui pemberian prasarana, Misalnya kendaraan, fasilitas kebugaran, dan tempat-tempat ibadah.¹⁸

d. Aspek Dalam Besarnya Kompensasi

Pemberian kompensasi secara kuantitas tidak akan dapat ditentukan tanpa harus memberikan antisipasi tentang perkembangan lingkungan sekitar dan mengelilingi gerak perusahaan. Jaminan gaji yang tidak seimbang bergantung pada keinginan (organisasi) saja tanpa didasarkan pada perkiraan yang sesuai dan dapat dilegitimasi secara yuridis dalam jangka panjang akan sulit untuk dilakukan. Selanjutnya, terdapat anggapan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi besar kecilnya gaji di antaranya:

1) **Komponen Biaya Sehari-hari**

Penerimaan kompensasi oleh karyawan yang masih baru memiliki arti bahwa dapat dipakai untuk pemenuhan KMF (Kebutuhan Fisik Minimum). Pergerakan tingkat biaya hidup sehari-hari akan diikuti secara konsisten oleh perbedaan KMF di berbagai daerah. Jika organisasi tidak tanggap dalam mengikuti perubahan biaya tersebut, hasilnya tentu dapat dibayangkan, akan ada gangguan dalam organisasi, peningkatan kekecewaan, atau pemogokan buruh untuk meminta penambahan kompensasi. Dengan demikian, organisasi harus mempertimbangkan dan secara konsisten dalam mengubah tingkat kompensasi yang diberikannya dengan acuan biaya sehari-hari yang ada sesuai daerah tersebut.

2) **Besarnya Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain.**

Jika tingkat gaji yang diterima pegawai atau karyawan lebih rendah dibanding yang diterima oleh perusahaan atau organisasi lain untuk pekerjaan serupa, hal itu akan menyebabkan kekecewaan di antara para pekerja, yang dapat menyebabkan sejumlah besar tenaga

¹⁸ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 167-169.

ahli meninggalkan organisasi. Sebaliknya, jika tingkat gaji yang diberikan terlalu tinggi, hal itu juga akan berdampak tidak ramah, karena mungkin organisasi telah memilih untuk mengabaikan keseluruhan tingkat kompensasi normal. Untuk menyesuaikan hal seperti ini, organisasi perlu secara konsisten melakukan penelitian terhadap perusahaan lain dalam memutuskan besarnya tingkat kompensasi yang tepat, agar para pekerja atau organisasi tidak ada yang di rugikan.

3) Kapasitas Perusahaan

Organisasi yang memiliki kapasitas besar akan membayar dengan tingkat bayaran yang signifikan kepada karyawan mereka. Kemudian lagi, organisasi yang tidak dapat menanggung biayanya mungkin tidak akan memiliki pilihan untuk membayar dengan tingkat pembayaran yang lebih rendah kepada karyawannya. Oleh karena itu, organisasi yang cerdas harus secara konsisten menjelaskan kepada setiap karyawannya tentang tingkat kinerja organisasi tersebut. Jika pekerja atau karyawan dapat bekerja dengan baik, maka akan tinggi pula kinerja organisasi, sehingga pekerja atau karyawan dapat menerima upah lebih besar dari organisasi.

4) Jenis Pekerjaan dan Ukuran Tanggung Jawab

Tugas untuk para pekerja atau karyawan biasanya ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Tingkat pekerjaan yang lebih sulit dan dengan kewajiban yang lebih penting, jelas, akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih tinggi. Mengenai pekerjaan yang hanya sedikit membutuhkan tenaga dan pikiran maka akan mendapat upah atau imbalan yang lebih rendah.

5) Undang-Undang sebagai peraturan yang berlaku

Kebijakan serta peraturan yang berlaku harus dapat mengikat perusahaan adapun didalamnya meliputi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Penetapan kompensasi oleh pemerintah harus mampu memberikan pemenuhan kebutuhan secara fisik. Jika tidak dilakukan, maka termasuk kategori perusahaan yang tidak menaati peraturan dari pemerintah..

6) Peran Serikat buruh

Adanya serikat pekerja didalam suatu perusahaan sangatlah penting. Serikat pekerja tersebut mampu berfungsi sebagai jembatan atas kepentingan karyawan dengan perusahaan. Agar tidak muncul konflik maka serikat pekerja memiliki peran dalam pemberian masukan serta saran kepada perusahaan sehingga karyawan merasa kepentingan-kepentingan mereka dapat terpenuhi melalui suara di serikat pekerja.

e. Faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi dapat dipegaruhi beberapa faktor yaitu:

1) Tingkat Produktivitas

Cara pandang kompensasi yang diberikan didasarkan dari besarnya produktivitas yang diberikan oleh karyawan oleh karenanya jika semakin tinggi produksi perusahaan, sehingga kompensasi yang diberikan perusahaan akan semakin tinggi pula.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Dalam pemberian kompensasi berpegang pada ukuran dari sisi kesanggupan perusahaan dalam membayar kepada karyawannya.

3) Bersedia untuk Membayar

Kemampuan perusahaan terkadang berbanding terbalik dalam kemauan perusahaan membayar kompensasi karyawan.

4) Penawaran serta Permintaan Tenaga Pekerja

Adanya permintaan serta penawaran dari tenaga pekerja yang sangat berpengaruh pada pemberian kompensasi. Apabila permintaan tenaga kerja dalam jumlah banyak oleh perusahaan maka kompensasi akan meningkat.¹⁹

f. Tujuan serta Fungsi Kompensasi

Menurut Werther dan Devis bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi beberapa unsur diantaranya:

- 1) Mendapatkan pegawai dengan kualitas baik. Pemberian kompensasi yang tinggi menimbulkan daya tarik dari pelamar yang memiliki kwalitas dan kafabilitas baik

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemenn Sumberdaya Manusia*, 191-193.

- 2) Pegawai yang ada tetap bertahan. Pegawai akan keluar dari pekerjaan apabila kompensasi tidak sesuai dan tidak kompetitif.
- 3) Penjaminan keadilan. Upaya keras dari manajemen dalam memberikan keadilan internal serta eksternal terkait dengan nilai relatif yang artinya pekerjaan dibayar dengan besaran yang sama.
- 4) Penghargaan terhadap kinerja. Adanya insentif bagi pekerja dengan etos kerja yang baik.
- 5) Mengendalikan biaya. Rasionalisasi kompensasi akan memberikan bantuan kepada organisasi dalam memperoleh serta mempertahankan pegawai melalui biaya yang realistis.
- 6) Memberikan fasilitas pengertian yaitu membuat manajemen kompensasi mudah dipahami oleh seluruh pekerja.
- 7) Efisiensi administrasi yang ditingkatkan. Perancangan dalam pengelolaan dan efisiensi membuat sistem informasi SDM akan optimal walaupun ada pertimbangan sekunder.²⁰

Adapun fungsi pemberian kompensasi yaitu:

- 1) Alokasi sumberdaya manusia dengan efisien. Hal tersebut artinya kompensasi dapat mendorong prestasi baik bagi para pegawai.
- 2) Efisiensi serta efektivitas sumber daya manusia yang digunakan melalui pemberian kompensasi pada pegawai memiliki pengaruh penggunaan tenaga pegawai.
- 3) Didorongnya tingkat stabilitas serta pertumbuhan ekonomi yang berarti adanya pemberian kompensasi mampu menjaga stabilitas pegawai dan dorongan secara menyeluruh dalam pertumbuhan ekonomi.

g. Indikator dari Kompensasi

Henry Simamora menentukan indikator kompensasi seperti dibawah ini:²¹

- 1) Pemberian Gaji serta Upah

Bayaran serta pemeliharaan bagi pekerja bagian produksi disebut sebagai upah dan gaji yang pada

²⁰ Sinambela, Lijan, *Managemenn SDM: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2016), 226.

²¹ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, 544.

umumnya terkait dengan tarif per jam, per hari, gaji bulanan, dan tahunan.

2) Pemberian Insentif

Bentuk tambahan dari kompensasi diluar dari gaji atau upah terdiri dari insentif individu serta insentif kelompok.

3) Pemberian Tunjangan

Jaminan kesehatan dan jiwa serta program pensiun, liburan yang dibebankan kepada organisasi terkait dengan status kepegawaian.

4) Penyediaan Fasilitas

Adanya fasilitas sangat terkait dengan kenikmatan yang diterima oleh karyawan atau pegawai contohnya mobil, akses ke perusahaan, parkir khusus dan lain sebagainya.

h. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Abu Sina menyatakan bahwa Rasulullah adalah pribadi yang dalam menentukan upah untuk para pekerja atau pegawainya sesuai dengan jenis pekerjaan, kondisi, dan tanggung jawab. Proses penentuan upah atau gaji dalam Islam pertama kali dapat dilihat dari ketentuan Rasulullah untuk memberikan upah satu dirham kepada Itab bin Usaid setiap harinya yang diangkat menjadi gubernur Mekkah.²²

Selanjutnya pada masa Khalifah Umar ra., upah pekerja atau pegawai dalam penentuannya disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Upah dalam islam dikaitkan dengan balas jasa yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (*financial* maupun *non-finacial*), ataupun imbalan akhirat (investasi akhirat berupa pahala).

Nabi Muhammad SAW Bersabda dalam Haditsnya yaitu:

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلِ بْنِ
أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

²² Fahmi A Siswanto, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, (Jakarta: PT Gramedia, 2014), 7.

رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ
أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya:

“Telah menceritakan kepada saya (Bisyir bin Marhum) telah menceritakan kepada kami (Yahya bin Sulaim) dari (Isma'il bin Umayyah) dari (Sa'id bin Abi Sa'id) dari (Abu Hurairah radliallahu 'anhu) dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya". (HR. Bukhari)²³

Berdasarkan dari hadits di atas, Rasulullah melaknat mereka-mereka yang tidak memberikan atau membayar upah para pekerja yang sudah menyelesaikan pekerjaannya. Maka dapat di artikan bahwa upah merupakan hak dari seorang pekerja atau karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya, pemberian upah wajib diberikan setelah pekerjaannya terselesaikan. Besaran upah relatif sesuai dengan keahlian, ketrampilan, tugas, tanggung jawab dan tingkat kesejahteraan maupun biaya hidup masyarakat setempat.

2. Grab Academy (Pelatihan)

a. Definisi Pelatihan

Grab Academy merupakan penyebutan dalam aplikasi Grab driver tentang program pelatihan dari PT. Grab yang diberikan kepada karyawan pengemudi atau disebut mitra driver. Definisi pelatihan berdasarkan KBBI yaitu dari dasar kata latih yang memiliki arti belajar dan membiasakan diri agar bisa melakukan sesuatu.²⁴ Terdapat beberapa persamaan dalam

²³ Imam Bukhari, “Shahih Bukhari no 2083”, Carihadis.com, di akses pada 18 September 2021, https://carihadis.com/Shahih_Bukhari/=upah.

²⁴ <https://kbbi.web.id/latih>, diakses pada tanggal 4 Januari 2021

Bahasa Inggris mengenai definisi pelatihan yaitu disebut *training*.

Suatu *training* atau pelatihan merupakan upaya dalam pengenalan dalam pengembangan kinerja tenaga kerja pada pekerjaannya. Biasanya hal tersebut dilakukan karena adanya perubahan dari sikap, perilaku, keahlian serta pengetahuan dengan spesifik melalui cakupan pembelajaran atas pengalaman-pengalaman serta pemberian pelatihan dalam organisasi.

Dessler menjelaskan mengenai pelatihan yakni pemberian keterampilan kepada karyawan sesuai yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugasnya.²⁵

Selain itu orientasi pelatihan dapat meningkatkan keahlian tertentu. Disisi lain pengembangan karyawan lebih memiliki orientasi pada masa depan serta lebih peduli khususnya pada pendidikan yakni peningkatan atas kemampuan dalam melakukan pemahaman pengetahuan tidak saja mengajarkan kemampuan secara teknis.²⁶

Pemberian bantuan dapat diberikan melalui pelatihan dalam hal ini berbentuk arahan, bimbingan fasilitas serta penyampaian informasi, serta keterampilan yang dilatih dimana peserta apabila telah mempunyai potensi dan pengalaman dan motivasi dalam pelaksanaan kegiatan latihan.²⁷

Rujukan dari pelatihan yakni bagaimana suatu pengetahuan dapat diperoleh serta keahlian yang dimiliki atas hasil dari pembelajaran tentang ilmu suatu bidang tertentu atau ketrampilan praktis yang terkait dengan keahlian. Pelatihan merupakan konsep dari manajemen SDM yang sangat sempit dalam pelibatan aktivitas-aktivitas instruksi yang diberikan.²⁸

Berikut definisi pelatihan berdasarkan beberapa tokoh adalah sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara adalah siklus instruktif yang mempersiapkan metode pembelajaran singkat yang efisien dan terkoordinasi dimana karyawan *non-administratif* memperoleh informasi dan kemampuan untuk alasan terbatas.

²⁵ Gary Dessler, *Human Resource Management*, ed. Ke 7, terj. Benyamin, (Prentice Hall, Inc., New Jersey, 2012), 263.

²⁶ Panggabean, Mutiara S. *Manajemen SDM*. (Bogor: Ghalia Indonesia. 2002), 51.

²⁷ Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007), 11.

²⁸ Chris Rowley, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 436.

Mangkuprawira mengemukakan bahwa pelatihan adalah interaksi penyampaian informasi dan kemampuan tertentu, serta mentalitas sehingga pekerja menjadi lebih berbakat dan siap untuk menyelesaikan kewajibannya dengan lebih baik, sesuai setandar yang telah ditentukan.²⁹

Jusmaliani mengatakan bahwa pelatihan adalah cara untuk mempersiapkan pekerja atau karyawan baru mengenai pelaksanaan pekerjaan dengan dasar pengetahuan yang akan dipakai dalam menyelesaikan pekerjaan.³⁰

Definisi lain pelatihan dari Wilson yaitu merupakan interaksi untuk menjaga atau meningkatkan kemampuan pekerja untuk menciptakan pekerjaan dengan sukses”.³¹

Wursanto menjelaskan definisi pelatihan yaitu merupakan proses pengembangan karyawan pada bidang pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan perilaku pekerja atau karyawan.³²

Fungsi pelatihan didalam organisasi yakni suatu pengembangan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan dalam pembentukan sikap yang akan melakukan pemenuhan kebutuhan organisasi contohnya bagian penjualan akan mengamati pengetahuan produk yang di *upgrade*. Oleh karenanya kesimpulan pelatihan yakni upaya secara sistematis dalam melakukan perubahan dalam pengembangan pengetahuan.³³

Sehingga pelatihan memiliki definisi yang terangkum oleh beberapa ahli menjadi kesimpulan sebagai upaya yang terstruktur dalam peningkatan kinerja. Adapun hasil yang dapat diambil dari pelatihan yakni mampu memberikan perubahan didalam pengetahuan, keterampilan, sikap ataupun perilaku tertentu. Perubahan atas pengetahuan yakni para peserta pelatihan pada awalnya tidak memahami menjadi paham. Selanjutnya dalam perubahan keterampilan merupakan

²⁹ Eli Yulianti, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 4, (2015): 903.

³⁰ Jusmaliani M.E, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Surakarta: Bumi Aksara, 2011), 99.

³¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), 201.

³² Wursanto, *Manajemen Kepegawaian* (Jakarta: Kanisius, 1992), 59.

³³ Doni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2014), 176.

keterampilan yang masih terbatas yang akhirnya akan mampu merubah perilaku atau etika dalam pekerjaan yang kurang baik bahkan dalam pekerjaan dapat mengerti dari sebelumnya yang tidak mengerti.

b. Indikator Pada Pelatihan

Indikator pelatihan memiliki indikator-indikator seperti dibawah ini:

1) Rutinitas pelatihan

Kebutuhan pelatihan secara rutin dalam pemenuhan syarat hukum sebagai pelatihan bagi pegawai.

2) Pelatihan Pekerjaan/Teknis

Memungkinkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan serta tugas dan tanggung jawab dengan baik.

3) Memecahkan Masalah melalui Pelatihan Pribadi

Menyelesaikan persoalan dalam operasional dan relasional, kemudian melakukan peningkatan koneksi dalam pekerjaan, seperti pendekatan pribadi antar pegawai, kemampuan administratif, dan kompromi.

4) Inovasi dan Pelatihan Pengembangan

Fokus secara jangka panjang akan difokuskan dalam peningkatan kapabilitas suatu individu serta organisasi di masa depan³⁴

c. Model Metode Pelatihan

Adapun metode pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Adanya Kerja Praktek Langsung

Pimpinan memberikan pelatihan langsung terhadap karyawannya. Berdasarkan hal tersebut pelatihan yang berhasil tergantung bagaimana kemampuan pimpinan langsung, metode tersebut terbagi menjadi dua yakni:

a) Secara Formal

Pegawai senior menerima tugas dari pimpinan untuk melakukan pekerjaan, selanjutnya peserta mengikuti pekerjaan pegawai senior tersebut.

b) Secara Informal

Peserta di suruh memperhatikan pegawai yang sedang bekerja, selanjutnya mempraktekkannya.

2) Model *Vestibule*

Bentuk pelatihan yang menunjuk pelatih bukan berasal dari pimpinan pegawai langsung namun pelatih

³⁴ Doni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 179.

khsusus (*trainer spealist*). Adapun atas dasar percobaan yang disusun pada aplikasi tersebut meliputi salah satunya yaitu simulasi.

3) Magang/*Apprenticeship*

Kebutuhan akan keterampilan yang semakin meningkat membutuhkan sistem magang. Program ini merupakan kombinasi pada salah satu model pelatihan kerja, pengetahuan dengan pengalaman tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pelatihan melalui Kursus Keahlian (*Specialitas Course*)

Yakni suatu pelatihan yang diidentikkan dengan pendidikan. Adapun di adakannya pelatihan kursus atas dasar pemenuhan minat pegawai pada bidang pengetahuan tertentu. Selain itu suatu kursus diciptakan melalui program pembelajaran yang peserta didik dapat belajar dengan sendirinya.³⁵

d. Pelatihan serta Pengembangan Melalui Suatu Teknik

Pengembangan serta adanya pelatihan memiliki rancangan guna peningkatan prestasi kerja serta pengurangan absensi serta perputaran dan peningkatan kepuasan kerja dimana didalamnya memiliki dua kategori pokok yakni:

1) Metode secara Praktis

Metode ini adalah metode latihan yang sering digunakan. Berbagai macam teknik mampu digunakan di dalam praktek yakni:

- a) Perputaran Jabatan Karyaan
- b) Instruksi tentang pekerjaan yang merupakan latihan.
- c) Model Magang
- d) Melatih atau *coaching*
- e) Penugasan yang sementara

2) Teknik Presentasi

Metode yang dilakukan secara informatif dan menggunakan model simulasi melalui pendekatan peserta latih. Sebagai contohnya yaitu:

- a) Studi Kasus
- b) Perkuliahan
- c) Pembelajaran sendiri
- d) Program Komputer
- e) Komprensi

³⁵ Heru Susilo, *Mencari Strategi Pengembangan SDM*, (Malang: Unibraw, 1995).
192-193

f) Presentasi

Transformasi merupakan bentuk dari program latihan dimana tenaga kerja tanpa keahlian akhirnya menjadi tenaga kerja yang berkemampuan dan berkualitas dalam bekerja³⁶.

e. Tujuan serta Manfaat Pelatihan

Dilakukannya pelatihan memiliki tujuan dan manfaat yaitu:

1) Faktor Produktivitas (Produktivity)

Oleh karenanya peningkatan kemampuan dapat tercipta menggunakan pelatihan.

2) Faktor Kualitas (*quality*)

Kualitas pegawai ditentukan oleh penyelenggaraan suatu pelatihan yang memiliki harapan mampu memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan bekerja

3) Perencanaan Tenaga Kerja (*human resource planning*)

Dalam mengisi kekosongan atau peluang suatu posisi atau jabatan, maka pelatihan termasuk merupakan upaya untuk mempermudah pekerja atau karyawan, dapat dilaksanakan penataan yang representatif dengan baik dan sesuai seperti yang diharapkan. Hal yang termasuk dalam penataan SDM (sumber daya manusia) dengan kualitas dan kuantitas pekerja atau karyawan yang pas secara terkoordinasi.

4) Pesan Moral (*morale*)

Pelatihan yang dilakukan memiliki harapan yang mampu meningkatkan prestasi kerja dari pegawai dan akan berimplikasi pada peningkatan moral pegawai dalam bekerja dan memiliki tanggung jawab.

5) Sistem Kompensasi yang dilakukan tidak langsung (*indirect compensation*)

Adanya kesempatan pekerja atau karyawan dalam pelatihan memiliki arti untuk imblan atas prestasi yang diberikan oleh pegawai dimana dalam program tersebut lebih dititik beratkan sebagai pengembangan diri.

6) Keadaan Sehat serta Memiliki Keselamatan (*health and safety*)

Kemajuan terbaik dalam upaya pencegahan dalam meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja. Maka dalam perusahaan harus menciptakan kondisi sehat dan menjunjung keselamatan.

³⁶ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 68.

sehingga menyebabkan terciptanya suasana kerja tenang ,aman dapat diandalkan dalam perilaku psikologis karyawan.

7) Pencegahan Kadaluarasa (*obsolescence prevention*)

Terdapat dorongan dan inovasi kepada pekerja dari pelatihan, kemajuan ini diperlukan untuk menjaga kemampuan pekerja agar selalu *up to date*. Ini menyiratkan bahwa kapasitas yang di punyai oleh pekerja dapat menyesuaikan dengan teknologi yang semakin berkembang.

8) Pengembangan Pribadi (*personal growth*)

Peningkatan pengetahuan serta kemampuan yang harus diberikan kepada pegawai melalui perkembangan pribadi.³⁷

f. Pelatihan dalam Perspektif Islam

Pada masa Rasulullah tidak ditemukan secara pasti model pelatihan secara formal namun jika melihat dari sejarah yang ada bahwasanya terjadi pengambilan budak, pembantu maupun pekerja pada masa itu menjadi indikator terjadinya pelatihan dan pembinaan walaupun secara non formal. Setelah Islam datang tradisi berbudakan mulai dikurangi, Rasulullah membawa prinsip etika dan perubahan besar mengenai perilaku, sikap dan pendidikan terhadap mereka.

Allah SWT Berfirman dalam surat-Nya:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ
مُبِينٍ ۝

Artinya :

“Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (*ummiy*) seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, menyucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (Q.S. Al Jumu’ah (62): 2)

Kandungan dari ayat di atas anatara lain adalah Nabi Muhammad yang di utus oleh Allah SWT sebagai Rasul

³⁷ Heru Susilo, *Mencari Strategi Pengembangan SDM*, 179.

membawa ajaran-ajaran baik kepada mereka yang belum mengerti menulis dan membaca³⁸. Berdasarkan ayat tersebut diketahui juga bahwa Rasul merupakan pusat ilmu pengetahuan yang merupakan dasar dari berbagai ketrampilan, keahlian, sikap dan perilaku sahabat maupun masyarakat pada masanya. Hal itu menjadikan ilmu sebagai dasar pelatihan menjadi sangat penting bagi umat manusia untuk pengembangan diri dan peningkatan kinerja dalam berbagai macam bidang.

3. Kinerja Mitra *driver* (Kinerja Karyawan)

a. Definisi Kinerja

Mitra pengemudi atau mitra *driver* adalah penyebutan kepada karyawan PT. Grab Indonesia yang mempunyai tugas sebagai sopir atau pengemudi di jasa layanan transportasi tersebut. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok pekerja dalam pemenuhan visi-misi perusahaan atau organisasi secara legal, tidak bertentangan dengan moral dan etika sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya³⁹.

Pengertian kinerja yaitu implementasi dari susunan rencana. Implementasi atau penerapan kinerja dilaksanakan oleh SDM yang mempunyai *skill*, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sikap dan perilaku dalam melakukan kinerja sangat dipengaruhi bagaimana cara SDM dihargai dan diperlakukan oleh organisasi atau perusahaan.⁴⁰

Pengertian lain dari kinerja yaitu merupakan tingkat pencapaian hasil yang didapat dari suatu tugas yang dilakukan. Kinerja perusahaan yaitu tingkat pencapaian hasil dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan pengertian dari manajemen kinerja adalah segala kegiatan yang dilaksanakan dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan ataupun organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja dalam perusahaan tersebut⁴¹.

Suatu hal yang dilaksanakan sesuai fungsi dalam suatu pekerjaan, kemudian kuantitas dan kualitas dari pencapaian dari tugas yang sesuai dengan peran dan fungsi, yang

³⁸ Damingun, "Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam", *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol 10, No 01, Januari (2016): 75.

³⁹ Afandi, P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 83.

⁴⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press 2010), 4.

⁴¹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. (Jakarta: Fakultas UI, 2011), 1.

dilaksanakan oleh individu ataupun kelompok disebut kinerja. Mengacu beban kerja pada aspek kuantitas, sementara mengacu pada kaitan dengan kesempurnaan pekerjaan pada aspek kualitas.⁴²

Adapun definisi kinerja menurut para tokoh yaitu:

- 1) Menurut Hasibuan kinerja merupakan suatu hasil yang pekerja atau karyawan capai dalam melakukan tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan.⁴³
- 2) Amstrong mengungkapkan kinerja yaitu hasil pekerjaan yang memiliki kaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi pengaruh pada ekonomi.
- 3) Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja meliputi kualitas dan kuantitas oleh pekerja atau karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab .

Berdasarkan definisi para tokoh di atas dapat diartikan kinerja merupakan hasil kerja dari pekerja atau karyawan yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat faktor yang berpengaruh pada pencapaian kinerja yaitu:

- 1) Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) pekerja atau karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pegawai akan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Karyawan atau pegawai yang IQ 110- 120 diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya , kemudian terampil dalam melakukan pekerjaan sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- 2) Faktor motivasi

Motivasi ialah kondisi yang membuat adanya dorongan diri karyawan atau pegawai bertujuan agar kinerja tercapai. Seorang pegawai atau karyawan secara psikologis harus memiliki sikap mental dan fisik yang

⁴² Muhammad Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariat*, (Jakarta: Khairul Bayaan Press, 2003), 62.

⁴³ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 65.

siap. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pekerja atau karyawan dalam menghadapi situasi kerja.⁴⁴

3) Faktor lingkungan kerja yang baik

Faktor lingkungan akan mempengaruhi hubungan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Jika lingkungan kerja baik, maka hubungan pihak perusahaan dan pihak karyawan pun akan baik. Kondisi lingkungan yang bersih dan aman akan menciptakan kondisi perusahaan yang baik. Sebab karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman, maka akan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan.⁴⁵

c. Indikator Kinerja

Indikator atau tolak ukur dirasa sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan yang digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawannya. Terdapat indikator dari kinerja karyawan yaitu:⁴⁶

1) Kualitas Kerja

Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) suatu layanan atau suatu barang yang dihasilkan, atau karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

2) Kuantitas Kerja

Berkaitan dengan jumlah dan melibatkan proses penghitungan dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga akan berpengaruh pada standar kuantitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Pelaksanaan Tugas/efektivitas

Penggunaan sumber daya yang digunakan meliputi tenaga, uang, teknologi, bahan baku dapat dilakukan pemaksimalan sehingga dapat menaikkan hasil yang diperoleh.

4) Tanggung Jawab

Dalam melakukan pekerjaan, kesadaran mengenai kewajiban pekerjaan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati pihak-pihak yang bersangkutan. Sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan.

⁴⁴ Yusanto, Muhammad Ismail *Pengantar Manajemen Syariah*, (Jakarta: Khairul Bayaan Press, 2003), 167.

⁴⁵ David F. Foliono, *Manajemen Karyawan*, 13.

⁴⁶ Muhammad Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariah*, 177.

d. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Dalam aspek-aspek manajemen sumber daya manusia tentu ada tujuan dan manfaat yang dapat diperoleh. Adapun tujuan dari kinerja yaitu:

- 1) Pencatatan dan pengakuan hasil dari seorang karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih baik dari hasil tersebut, atau paling tidak sama dengan prestasi sebelumnya.
- 2) Menumbuhkan saling pengertian antara karyawan tentang standar kinerja di perusahaan tersebut.
- 3) Menggali potensi karyawan sehingga terus termotivasi dalam pencapaian suatu tujuan masa depan.
- 4) Memberikan ruang aspirasi dan keinginan karyawan serta meningkatkan kepedulian terhadap karir pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.⁴⁷

Penilaian prestasi kerja (kinerja) memiliki manfaat atau kegunaan yaitu:

- 1) Sebagai tolak ukur agar mengetahui karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Dalam pengambilan keputusan yang menjadi penentuan besarnya balas jasa, prestasi, maupun pemberhentian karyawan.
- 3) Sebagai bahan evaluasi program pelatihan, jam kerja, metode kerja, struktur organisasi, kondisi kerja dan pengawasan.
- 4) Sebagai acuan dalam evaluasi seluruh kegiatan dalam perusahaan. Sebagai indikator dalam penentuan kebutuhan bagi pelatihan karyawan.⁴⁸

e. Kinerja dalam Perspektif Islam

Islam memberikan pengertian bahwasanya apa yang diperoleh seseorang ialah sesuai dengan kerja kerasnya. Dengan banyak bekerja atau melakukan amal ibadah akan semakin banyak juga hasil yang di dapatkan (amalnya)⁴⁹. Evaluasi dalam setiap pelaksanaan pekerjaan juga menjadi pokok ajaran Islam. Setiap insan di haruskan mampu untuk mempunyai sikap objektif dalam menilai hasil kerja sendiri atau disebut dengan *Muhasabah*.

⁴⁷ Anwarr Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 10-11.

⁴⁸ Anwarr Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, 35.

⁴⁹ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 68.

Hal ini diisyaratkan dalam firman Allah SWT, yaitu:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya:

“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”. (Q.S. Al Kahfi (18): 7).

Kandungan dalam ayat ini mengisyaratkan bahwa dalam kinerja seseorang atau karyawan adalah relatif, ada yang baik dan kurang baik. Namun Allah SWT lebih menyukai hambanya dengan hasil kinerja yang terbaik. Hal itu menekankan kepada kita umat manusia atau karyawan di suatu perusahaan untuk berbuat yang terbaik dengan kinerja yang maksimal. Evaluasi merupakan tindakan yang dapat dilakukan untuk mengetahui kinerja seorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di miliki.

Al-Qur’an sebagai dasar bagi umat Islam dalam beragama, juga landasan-landasan tentang moral mengenai evaluasi terhadap kinerja seorang atau pekerja. Adapun aspek-aspeknya yang harus dimiliki dalam meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan.
- 2) Melakukan pengembangan pengetahuan dan ketrampilan
- 3) Memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaannya.⁵⁰

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian Peneliti,

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

N o	Peneliti (Tahun)	Judul Jurnal	Persama an	Perbedaan	Hasil
1	Wandy Zulkarna en, dan Risa	Pengaruh kompensa si langsung dan kompens	Sama- sama memasuk kan variabel kompens	Tidak adanya variabel pelatihan sebagai variabel	a. kompensasi langsung berpengaruh positif dan signiifikan

⁵⁰ Eni Trisnawati Sule dan Muhammad Hasanudin, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2016), 227.

	<p>Herlina, (2018)⁵¹</p>	<p>asi tidak langsung terhadap kinerja karyawan bagian staff operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran.</p>	<p>assi langsung dan kompensasi tidak langsung sebagai variabel bebasnya, dan juga memasukan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.</p>	<p>bebasnya, mengambil objek penelitian pada karyawan bagian staff operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran.</p>	<p>terhadap kinerja karyawan bagian staff operasiional PT Pranata Jaya Abadi b. kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian staff operasional PT Pranata Jaya Abadi c. kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian staff operasional PT Pranata Jaya Abadi</p>
--	-------------------------------------	---	---	--	--

⁵¹ Herlina Risa Zulkarnaen, “Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran”, 90.

2	Rani Triana, Ibnu Hajar, dan Abdul Razak Yusuf, (2019) ⁵²	Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja PNS di RSUD kota Kendari.	Sama-sama memasukan variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sebagai variabel bebasnya, dan juga memasukan variabel kinerja sebagai variabel terikatnya.	Tidak adanya variabel pelatihan sebagai variabel bebasnya, dan mengambil objek penelitian pada PNS di RSUD kota Kendari.	a. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS RSUD kota Kendari b. kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS RSUD kota Kendari c. kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS RSUD kota Kendari.
3	Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, dan	Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak	Sama-sama memasukan variabel kompensasi	Tidak adanya variabel pelatihan sebagai variabel bebasnya,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung memiliki

⁵² Rani Triana, Dkk, "Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. II, No. 2, (2019): 98.

	<p>Hamidah Nayuti Utami, (2016)⁵³</p>	<p>langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (studi pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang).</p>	<p>langsung dan kompensasi tidak langsung sebagai variabel bebasnya, dan juga memasukan variabel kinerja sebagai variabel terikatnya.</p>	<p>menambah kan variabel motivasi sebagai variabel terikatnya, dan mengambil objek penelitian pada karyawan tetap di AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang.</p>	<p>pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001, kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,018, kompensasi tidak langsung berpengaruh tidak</p>
--	--	---	---	---	--

⁵³ Sumainah Fauziah, Dkk, “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 37, No. 1, (2016): 178.

					signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,165, motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000.
4	Erma Safitri, (2013) ⁵⁴	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama memasukan variabel pelatihan sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat.	Tidak adanya variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung sebagai variabel bebasnya, ditambah adanya variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan pengambilan objek	Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja

⁵⁴ Erma Safitri, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vo. 1, No. 4, (2013): 1044.

				pada karyawan Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) cabang Bandar Udara Internasiona 1 Juanda-Surabaya.	karyawan pada Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 cabang Bandar Udara Internasiona 1 Juanda-Surabaya.
5	Eli Yulianti, (2015) ⁵⁵	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara.	Sama-sama memasukkan variabel pelatihan sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat	Tidak adanya variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung sebagai variabel bebasnya, dan pengambilan objek penelitian pada karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong.

⁵⁵ Eli Yulianti, "Pengaruhh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan GrandFatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 4, (2015): 900.

				Kartanegar a.	
--	--	--	--	------------------	--

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ialah hubungan antara berbagai teori dengan berbagai faktor sebagai masalah utama dalam bentuk yang terorganisir.⁵⁶

Kompensasi adalah pendapatan karyawan yang diperoleh dari hubungan timbal baliknya terhadap perusahaan atau organisasi sebagai balas jasa atas kontribusi yang sudah dilakukan untuk dapat membantu perusahaan atau organisasi mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kompensasi dengan sistem tidak langsung diimplementasikan sebagai penghargaan untuk membalas jasa terhadap karyawan yang diberikan dalam bentuk keuangan atau pelayanan kepada pegawai sebagai tambahan karena diperlukan usaha menciptakan keadaan dan sosial kerja yang harmonis.

Pelatihan adalah upaya yang terstruktur dalam peningkatan kinerja. Adapun hasil yang dapat diambil dari pelatihan yakni mampu memberikan perubahan didalam pengetahuan, keterampilan, sikap ataupun perilaku tertentu. Perubahan atas pengetahuan yakni para peserta pelatihan pada awalnya tidak memahami menjadi paham. Selanjutnya dalam perubahan keterampilan merupakan keterampilan yang masih terbatas yang akhirnya kan mampu merubah perilaku atau etika dalam pekerjaan yang kurang baik bahkan didalam pekerjaan dapat mengerti dari sebelumnya yang tidak mengerti.⁵⁷

Kinerja adalah suatu hal yang dilaksanakan sesuai fungsi dalam suatu pekerjaan, kemudian kuantitas dan kualitas dari pencapaian dari tugas yang sesuai dengan peran dan fungsi, yang dilaksanakan oleh individu ataupun kelompok⁵⁸. Pada aspek kuantitas mengacu pada beban kerja, sementara aspek kualitas berhubungan dengan kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilakukan.

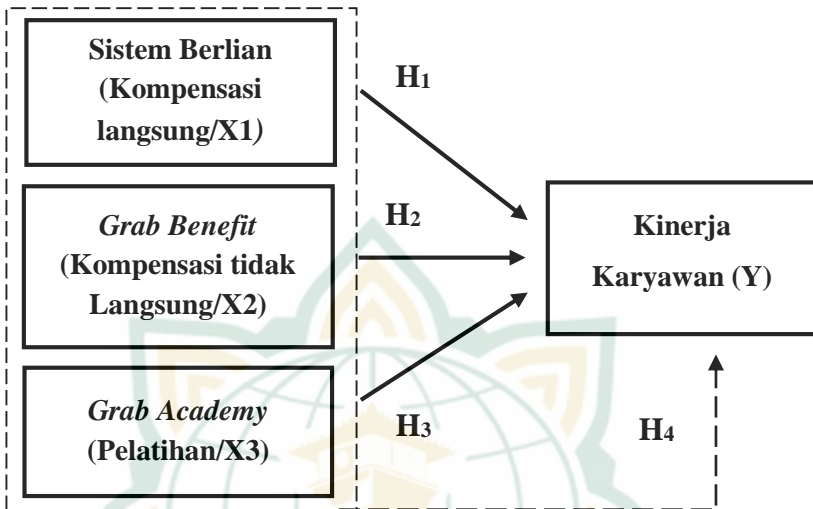
Berdasarkan pemaparan beberapa uraian sebelumnya, kerangka pemikiran secara sistematis dalam penulisan ini dapat tergambar yaitu:

⁵⁶ Khairani, *Penelitian Geografi Terapan*, (Jakarta: Kencana, 2016), 74.

⁵⁷ Chris Rowley, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 436.

⁵⁸ Payaman J. Simanjuntak . *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. 1.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Suatu kesimpulan yang belum sempurna, sebab masih kurang lengkap atau utuh, sehingga diperlukan pembuktian kebenaran hipotesis itu melalui penelitian agar menjadi kesimpulan yang sempurna disebut hipotesis⁵⁹. Selain itu dapat dikatakan juga sebagai perumusan sementara karena hanya berdasarkan pada teori yang *relevan*, dan belum pada fakta-fakta *empiris* pengumpulan data.⁶⁰

Berdasarkan perumusan dan pembahasan diatas, maka ditentukan hipotesis penelitian yaitu:

1. Pengaruh Sistem Berlian (Kompensasi Langsung) Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Mitra Pengemudi *Grab-Bike* di Kabupaten Kudus)

Manusia sehat adalah makhluk hidup yang mampu berfikir dan bergerak sesuai dengan kemauannya, apabila kemauan bekerja itu rendah maka rendah pula kinerja yang dihasilkannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan cara yang bisa dipilih untuk memacu semangat untuk bekerja dengan baik, maka terciptalah kinerja yang maksimal. Hasibuan mengatakan “Ketika terdapat keinginan memberikan kompensasi langsung dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga

⁵⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial Lainnya)*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2005), 85.

⁶⁰ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 168.

pimpinan perusahaan harus memperhatikan kebutuhan setiap pegawainya”.⁶¹

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rani Triana, Dkk, “*Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari*”. Menyatakan bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini berikut hipotesisnya yaitu:

Gambar 2.2
Hipotesis X1 terhadap Y



H₁: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Sistem berlian (Kompensasi langsung) terhadap Kinerja (Studi kasus pada Mitra Pengemudi *Grab-bike* di Kabupaten Kudus).

2. Pengaruh *Grab Benefit* (Kompensasi tidak Langsung) Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Mitra Pengemudi *Grab-Bike Grab* di Kabupaten Kudus)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi pelengkap yang bertujuan untuk memberi manfaat dan kenyamanan bagi karyawan di dalam maupun diluar pekerjaannya supaya meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Menurut Handoko “pentingnya kompensasi tidak langsung akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu meningkatnya semangat kerja dan kesetiaan dari pegawai untuk perusahaan”.⁶²

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wandy Zulkarnaen dan Risa Herlina, “*Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran*”. Menyatakan bahwa variabel

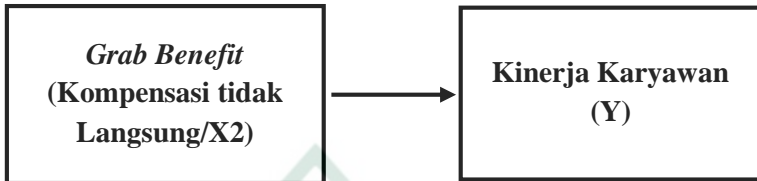
⁶¹ Rani Triana, Dkk, “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari”, 100.

⁶² Rani Triana, Dkk, “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja PNS di RSUD Kota Kendari”, 100.

kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 2.3

Hipotesis X2 terhadap Y



H₂: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Grab Benefit* (Kompensasi tidak langsung) terhadap Kinerja (Studi kasus pada Mitra Pengemudi *Grab-bike* di Kabupaten Kudus).

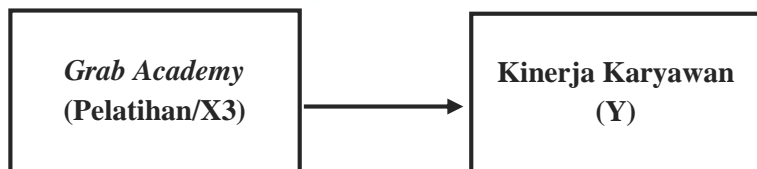
3. Pengaruh *Grab Academy* (Pelatihan) Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Mitra Pengemudi *Grab-Bike* di Kabupaten Kudus)

Pelatihan adalah sebuah pembelajaran secara singkat dan sistematis yang bertujuan untuk menambah pengetahuan maupun mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Simamora menyatakan bahwa “pelatihan termasuk proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan”.⁶³

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri, “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 2.4

Hipotesis X3 terhadap Y



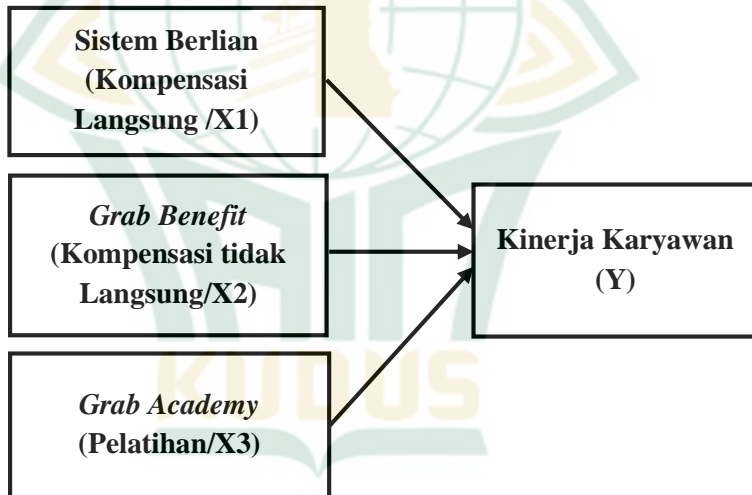
⁶³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1997), 342.

H₃: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Grab Academy* (pelatihan) terhadap Kinerja (Studi kasus pada Mitra Pengemudi *Grab-bike* di Kabupaten Kudus).

4. Pengaruh Sistem Berlian (Kompensasi Langsung), *Grab Benefit* (Kompensasi tidak Langsung) dan *Grab Academy* (Pelatihan) Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Mitra Pengemudi *Grab-Bike* di Kabupaten Kudus)

Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan pelatihan merupakan komponen yang penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dari hasil penelitian sebelumnya oleh Eli Yulianti serta Sumainah Fauziah dkk. Dinyatakan bahwa variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini berikut hipotesis yaitu:

Gambar 2.5
Hipotesis X1, X2, X3 terhadap Y



H₄: Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Berlian (Kompensasi Langsung), *Grab Benefit* (Kompensasi tidak Langsung) dan *Grab Academy* (Pelatihan) Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Mitra Pengemudi *Grab-Bike* di Kabupaten Kudus).