

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Kesejahteraan

##### 1. Pengertian kesejahteraan

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (*fringe benefits*). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.<sup>1</sup>

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.<sup>2</sup>

Turunnya kinerja karyawan juga bisa disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Menurut Ojo yang di kutip oleh Andana menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan yang adil dan layak

---

<sup>1</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hal. 185.

<sup>2</sup>Hendra Eka dkk, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015, hal. 77.

sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini didukung dengan pernyataan Put yang dikutip oleh Andana bahwa tingkat kesejahteraan mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Tunjangan kesejahteraan yang biasanya diterima oleh karyawan meliputi, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan kesehatan.<sup>3</sup>

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi.<sup>4</sup> Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

## 2. Ruang lingkup dari program kesejahteraan karyawan

*Benefit dan service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.<sup>5</sup> Kesejahteraan karyawan digolongkan atas jaminan penghasilan dan perlindungan karyawan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>Andana, Desak Ketut, *Op. Cit.*, hal. 341.

<sup>4</sup>Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1990, hal. 137.

<sup>5</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hal. 118.

<sup>6</sup>Sondang P. Siagan, *Manajemen Abad 21*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hal. 178.

a. Jaminan penghasilan

Penghasilan seorang karyawan harus terjamin, termasuk dalam kondisi tidak mempunyai pekerjaan. Bentuk jaminan tersebut adalah:

1) Upah

Dalam rangka meningkatkan kelancaran, efisiensi dan kelangsungan hidup perusahaan, perusahaan perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh buruh. Oleh karenanya kebijaksanaan upah disamping memperhatikan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, perlu diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli golongan penerima upah yang rendah. Sehubungan dengan itu, pihak perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kesejahteraan buruh berdasarkan kemampuan dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai perusahaan.

Salah satu cara melindungi buruh dan meningkatkan kesejahteraan dalam pemenuhan kebutuhan pokok adalah melalui pengaturan upah minimum, terutama ditujukan kepada jenis-jenis upah yang masih di bawah tingkat kelayakan. Gagasan upah minimum yang sudah dimulai dan dikembangkan sejak awal 1970-an bertujuan untuk mengusahakan agar dalam jangka panjang besarnya upah minimum paling sedikit dapat memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Untuk menyelesaikan upah minimum dengan KFM ini diharapkan dapat menjamin tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarga dan sekaligus dapat mendorong produktifitas buruh.<sup>7</sup>

2) Kenaikan upah

Semua organisasi paling tidak memperhatikan upah untuk karyawan pada semua level organisasi yang biasa dilakukan setiap

---

<sup>7</sup>Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hal. 145.

tahun. Kenaikan upah minimal disesuaikan dengan biaya hidup. Kenaikan upah biasanya memiliki proporsi sedikit dari upah karyawan, tetapi mereka memiliki nilai yang cukup besar karena tidak hanya dibayar sekali waktu. Mereka akan memberikan tunjangan hidup yang biasanya berlangsung selama beberapa tahun karena jarang terjadi pengurangan upah karyawan.<sup>8</sup>

### 3) Tunjangan jasa

Tunjangan jasa biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk jasa makanan, peluang rekreasi, jasa-jasa hukum, konseling, dan kredit union. Kredit *union* (koperasi kredit) merupakan bisnis terpisah yang dibangun dengan bantuan majikan. Karyawan biasanya menjadi anggota dengan membeli satu saham dari persediaan kredit *union* tersebut kemudian mendepositkannya.

### 4) Tunjangan hari raya

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang menjelang hari raya keagamaan.

### 5) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk, yaitu:

- a) Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.
- b) Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan

---

<sup>8</sup>Merchant, Van der Stede, *Sistem Pengendalian Manajemen: Pengukuran Kinerja, Evaluasi dan Insentif*, Salemba Empat, Jakarta, 2014, hal. 409.

bahwa dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

- c) Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.<sup>9</sup>

6) Pengupahan insentif

Adapun pengupahan insentif, dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja. Sehingga, dua orang yang memiliki jabatan yang sama akan menerima upah yang berbeda, karena prestasinya yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan “tambahan upah” (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain. Inilah yang dimaksud dengan “pengupahan insentif”, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.<sup>10</sup>

Menurut penelitian para ahli, penentuan insentif tersebut berlaku pula bagi tenaga pimpinan, yang besarnya berkisar antara 50 sampai 60% dari gaji bulanan. Jenisnya bermacam-macam, antara lain:

a) Premi (*bonus payment*)

Premi diberikan kepada para pimpinan setelah akhir tahun, ditambahkan pada gaji pokoknya. Pembayaran ini mungkin

---

<sup>9</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hal. 269.

<sup>10</sup>Kolonel Kal. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1987, hal. 115.

tunai, mungkin juga ditunda penyerahannya sampai pimpinan mencapai usia pension.

b) *Stock option*

Hak untuk memberi sejumlah saham pada harga tertentu pada suatu periode tertentu. Harga saham biasanya ditawarkan di bawah harga pasar. Selisih harga ini merupakan bonus (premi) yang diterima oleh pimpinan.

c) *Phantom stock*

Dengan cara ini, pimpinan tidak benar-benar menerima saham tetapi hanya dicatat dalam rekeningnya nilai saham perusahaan pada harga pasar. Setelah 3 s/d 5 tahun para pimpinan akan menerima atau dibayarkan premi sebesar kenaikan nilai saham. Premi bisa dibayar tunai ataupun ditunda sampai dengan masa pensiun.<sup>11</sup>

b. Perlindungan karyawan

1) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat pekerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif.

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera.

Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau

---

<sup>11</sup>I komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hal. 174.

perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. K3 bertujuan antara lain:

- a) Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan
  - b) Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja
  - c) Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.<sup>12</sup>
- 2) Penyakit akibat kerja

Kecelakaan kerja dapat terjadi terhadap setiap orang kapan saja dan dimana saja. Pengusaha atau manajemen yang berpikiran maju serta ahli dibidangnya tentu meyakini akan pentingnya pencegahan kecelakaan pekerja karena ini merupakan unsur penting untuk berhasilnya produksi. Keyakinan tersebut merupakan manifestasi timbulnya semboyan “*Safety first*”. Pengusaha harus bertanggung jawab terhadap resiko kerja seperti cacat, penyakit kulit, dan meninggal dunia.

Penyakit akibat kerja menurunkan derajat kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Faktor utama dari teknologi yang menjadi penyebab penyakit akibat kerja adalah bahan kimia, radiasi dan sebagainya. Untuk itu setiap perusahaan sejak dini harus mempunyai kebijaksanaan aktif di bidang pencegahan kecelakaan kerja.<sup>13</sup> Faktor penyebab kecelakaan dapat dilihat dari dimensi pokok, yaitu:

- a) Berkaitan dengan sistem kerja yang merupakan penyebab utama dari kebanyakan kecelakaan yang terjadi pada suatu

---

<sup>12</sup>*Ibid.*, hal. 207.

<sup>13</sup>Basir Barthos, *Op. Cit.*, hal. 144.

organisasi baik di kantor maupun di pabrik atau di tempat kerja lainnya.

- b) Berkaitan dengan pekerjaannya selaku manusia biasa, yang dalam hal akibat sistem kerja, tetapi bisa juga terjadi kelalaian dari manusianya selaku pekerja.<sup>14</sup>

### 3. Kesejahteraan dalam Islam

Bekerja diwajibkan demi terwujudnya keluarga sejahtera. Islam mensyariatkan seluruh manusia bekerja, baik laki-laki ataupun wanita, sesuai dengan profesi masing-masing. “Laki-laki penjaga bagi keluarganya dan ia bertanggung jawab atas asuhannya”.<sup>15</sup>

Oleh karena itu, individu didorong untuk bekerja keras, untuk selanjutnya mengusahakan kemampuan terbaiknya. Akan tetapi, pemerintah Islam dan organisasi Islam harus memberi kesempatan kerja kepada kaum muslim yang memiliki kemampuan atau memberi para pengangguran bantuan dana, sehingga pekerjaan tersedia bagi mereka. Mereka juga harus membuat kondisi kerja yang bagus sehingga pekerja dapat termotivasi untuk bekerja dan harus membayar gaji secara adil dan memberikan bantuan kesejahteraan. Islam tidak sekedar mengandalkan efek agama pada kesadaran manusia, namun memberi imbalan dan keamanan, sehingga individu puas dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya.<sup>16</sup>

Merupakan sikap terpuji jika majikan menambah upah dari sebagai hadiah atau penghargaan, jika pekerja melaksanakan tugas dengan tekun dan baik. Ini dilakukan karena mengikuti petunjuk Allah di dalam firman-Nya:<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup>Abdurrahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hal. 158.

<sup>15</sup>Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Gema Insani Pers, Jakarta, 1997, hal. 109.

<sup>16</sup>Thaha Jabir, *Bisnis Islam*, AK Group, Yogyakarta, 2005, hal. 129.

<sup>17</sup>Yusuf Qardhawi, *Op. Cit.*, hal. 233.

وعن ابن عمر رضی اللہ عنہما قال: قال رسول اللہ صلی اللہ علیہ وسلم  
(أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجہ)

Artinya : “Ibnu Umar ra. berkata: bahwasannya Rasulullah SAW telah bersabda (Berikanlah upah kepada pekerjamu sebelum kering keringatnya).” (Ibnu Majjah).<sup>18</sup>

## B. Jaminan Sosial

### 1. Pengertian jaminan sosial

Menurut Naning yang dikutip oleh Siti Khafidhoh menyatakan bahwa jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya. Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

- a. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja dengan baik
- b. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktifitas yang tinggi
- c. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.<sup>19</sup>

Perkembangan jaminan sosial pada dasarnya merupakan tahap awal dalam proses pembentukan sistem pemeliharaan pendapatan hari tua yang pelaksanaannya dapat mengarah pada sistem asuransi sosial. Semakin tinggi pendapatan seseorang, semakin tinggi kebutuhan akan program jaminan sosial. Semenjak tahun 1930-an program pensiun mulai dimasukkan sebagai salah satu program utama jaminan sosial yang

---

<sup>18</sup>Al Hafidh Bin Hajar Al ‘Asqalani, *Bulughul Maram*, Hadis 937, Thaha Putra, Semarang, 773-852, hal. 188.

<sup>19</sup>Siti khafidhoh, *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda*, e Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomer 3, hal. 592.

berfungsi untuk mengatasi hilangnya suatu pendapatan pekerjaan akibat resiko hari tua.<sup>20</sup>

Selain upah, jaminan sosial merupakan faktor penting dalam rangka penciptaan hubungan perburuhan yang baik. Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia diselenggarakan oleh PT Astek (persero) yang meliputi program jaminan kecelakaan kerja, hari tua dan kematian. Program tersebut baru beroperasi tahun 1978, pemerintah telah mengembangkan program dengan pemeliharaan kesehatan, pensiun dan jaminan pesangon, kemudian pada tahun 1993 berdasarkan peraturan pemerintah no 36 tahun 1995 pemerintah menunjuk PT Jamsostek (persero) sebagai badan penyelenggara Jaminan sosial tenaga kerja.<sup>21</sup>

Jamsostek (jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah sistem perlindungan yang dimaksudkan untuk menanggulangi resiko sosial yang secara langsung mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan tenaga kerja. Program jamsostek mencakup program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pelayanan kesehatan.<sup>22</sup>

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

## 2. Bentuk jaminan sosial

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-Undang No. 40 tahun 2004. Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

---

<sup>20</sup> Sonny Sumarsono, *Op. Cit.*, hal. 147.

<sup>21</sup> Ririn Wahyu Arida, *Op. Cit.*, hal. 148.

<sup>22</sup> Sonny Sumarsono, *Op. Cit.*, hal. 150.

a. Jaminan hari tua

Jaminan hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua pada umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang sehingga karyawan diberhentikan dari kerjanya.

b. Jaminan kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan semangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.<sup>23</sup>

c. Tunjangan pensiun

Terlepas dari kenyataan makin banyak perusahaan yang memperpanjang batas masa purnabakti karyawannya, tetap merupakan fakta bahwa pada suatu saat setiap karyawan akan memasuki masa pensiun dan meninggalkan tanggung jawab kekaryaan. Menghadapi kenyataan tersebut, hal penting yang perlu mendapat perhatian manajemen terkait dengan pemberian jaminan hari tua, yaitu:

- 1) Agar penghasilan para pensiunan masih mampu mempertahankan taraf hidup yang layak dan wajar
- 2) Memperlakukan pensiunan sedemikian rupa sehingga tidak timbul persepsi bahwa perusahaan menggunakan pendekatan *habis manis sepah dibuang*.<sup>24</sup>

Tunjangan pensiun di sini adalah jaminan sosial dan pensiun. Jaminan sosial tidak hanya meliputi tunjangan pensiun, melainkan juga tunjangan bertahan hidup dan cacat, ada tiga tipe dasar rencana pensiun, yaitu rencana kelompok, pembagian laba tertunda, dan tabungan. Hal ini yang penting dalam rencana pensiun adalah *vesting* uang yang telah ditempatkan majikan dan karyawan dalam dana pensiun karyawan, yang tidak dapat ditebus dengan alasan apapun.

---

<sup>23</sup>Siti Khafidhoh, *Op. Cit.*, hal. 592.

<sup>24</sup>Sonny Sumarsono, *Op. Cit.*, hal. 183.

Undang-undang jaminan pendapatan pensiun karyawan (ERISA) pada dasarnya memastikan hak-hak pensiun menjadi tetap (*vested*) dan terlindungi sesudah sejumlah waktu yang masuk akal.<sup>25</sup>

d. Tunjangan asuransi

Tunjangan kompensasi karyawan ini dapat berupa moneter atau medis. Dalam peristiwa kematian atau cacat karyawan, orang-orang yang bergantung pada karyawan tersebut dibayar tunjangan tunai berdasarkan perolehan pendapatan sebelumnya (biasanya setengah sampai sepertiga upah mingguan rata-rata karyawan). Tunjangan ini biasanya dalam bentuk asuransi jiwa kelompok dan asuransi perawatan rumah sakit dan asuransi cacat berkelompok.

e. Tunjangan Upah Supplemental

Tunjangan ini mencakup asuransi, upah cuti dan liburan, upah sakit, upah pesangon dan tunjangan pengangguran supplemental (yang menjamin pemasukan jika pabrik ditutup).

### 3. Jaminan Sosial dalam Islam

Ketika islam menghimbau adanya jaminan sosial, ia tidak menggambarkannya sebagai prinsip semata, melainkan menggariskan dan memisahkannya dalam sistem derma yang sempurna yang mencakup zakat dan bermacam-macam sedekah. Tiang ketiga dari tiang ekonomi Islam ialah prinsip jaminan sosial yang menjamin kekayaan masyarakat muslim dengan landasan-landasan tegaknya keadilan.

Maksud jaminan sosial adalah bahwa negara menjamin bagi setiap individu dalam negara tersebut taraf hidup yang layak, dalam hal itu sekiranya ada orang fakir, atau orang sakit atau orang lanjut usia yang tidak lagi dapat mencapai taraf hidup ini, maka melalui zakat, tetap menjamin terwujudnya. Taraf hidup layak inilah yang oleh para ahli hukum islam (*fuqaha*) diistilahkan dengan “batas kecukupan” untuk membedakan dari istilah “batas pas-pasan (*kafaf*)”. Zakat merupakan

---

<sup>25</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hal. 257.

jalan permulaan dari terwujudnya jaminan sosial, tetapi islam tidak hanya merasa cukup dengan hasil zakat, ia menetapkan adanya hak lain dalam harta selain zakat<sup>26</sup>

Allah berfirman:

وعنه رضى الله عنه عن النبي صل الله عليه وسلم قال : مَامِن مُّؤْمِنٍ إِلَّا وَأَنَا  
 أَوْلَىٰ بِهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ إِقْرَبُوا إِن شِئْتُمْ (النَّبِيُّ أَوْلَىٰ بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ  
 أَنْفُسِهِمْ فَإِذَا مَاتَ مَوْلَىٰ تَرَكَ مَا لَمْ يَدْرِكْ مَا لَمْ يَدْرِكْ مَا لَمْ يَدْرِكْ  
 دَيْنًا أَوْ ضِيَاءًا فَلْيَأْتِيَنَّ فَإِنَّا مَوْلَاهُ

Artinya: “Tidak seorang mukmin pun kecuali akulah yang paling berhak menanggungnya di dunia dan di akhirat. B acalah jika kamu mau,” Nabi itu (hendaknya) lebih utama bagi orang-orang mukmin dari diri mereka sendiri”. Maka seorang mukmin mana pun yang meninggalkan harta maka hendaklah mewarisi keluarganya yang terdekat yang masih ada, dan jika dia meninggalkan utang atau pekerjaan datanglah padaku, akulah penanggungnya.” (H.R. Bukhari).<sup>27</sup>

## C. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.<sup>28</sup>

Dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Kinerja seseorang

<sup>26</sup>Ahmad Muhammad, Fathi Ahmad, Sistem, *Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 1999, hal. 108.

<sup>27</sup>Musthofa Muhammad Umaroh, *Jawahirul Bukhari*, Hadits 348, Cetakan 8, Hidayah, Surabaya, 127, hal. 270.

<sup>28</sup>Robbert dan Jhon, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hal. 82.

bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam bekerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Waldman yang dikutip oleh Hendra Eka, kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.<sup>29</sup>

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>30</sup>

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka member kontribusi organisasi. Biasanya ada enam kriteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja.<sup>31</sup>

Dalam bukunya, Pabundu Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil

---

<sup>29</sup>Hendra Eka dkk, *Op. Cit.*, hal. 74.

<sup>30</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal. 7.

<sup>31</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hal. 187.

pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.<sup>32</sup>

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Rossett dan Arwady sebagaimana yang dikutip oleh Helianti (Jurnal pendidikan Penabur - No 02/ Th.III/ Maret 2004,p19) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kurangnya ketrampilan dan pengetahuan,
2. Kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan,
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan
4. Tidak adanya motivasi.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.<sup>33</sup>

Salah satu definisi tentang kinerja karyawan disampaikan oleh Bernandin dan Russel yang dikutip oleh Zainul Hidayat bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.<sup>34</sup>

## 3. Kinerja Individu

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

### 1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu:

---

<sup>32</sup>Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, hal. 121.

<sup>33</sup>Heny Sidenti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA, Volume 9 Nomer 1, Februari 2015, hal. 46.

<sup>34</sup>Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944, hal. 84.

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja
- b) Motivasi dan etos kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumberdaya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.<sup>35</sup>

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan

---

<sup>35</sup>Payaman J. Siamanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hal. 10.

sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

## 2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produksi, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.<sup>36</sup>

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, hal. 12.

meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis, kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan.

### 3. Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- a. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja
- b. Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan
- c. Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan di programkan
- d. Membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas, misalnya dengan memberikan bimbingan, penyuluhan, pelatihan dan pendidikan.<sup>37</sup>

### 4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Evaluasi kinerja disebut juga "*performance evaluation*" Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin

---

<sup>37</sup>*Ibid.*, hal. 13.

berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Orang yang berprestasi dan memperoleh penghargaan dari atasan atau masyarakat cenderung untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi tersebut. Untuk itu perlu standar pengukuran, supaya dapat secara objektif dan adil membedakan pekerja yang berprestasi tinggi dan pekerja yang memiliki kinerja rendah.

Evaluasi kinerja atau yang dapat pula disebut penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi dan pengawasan. Evaluasi kinerja sekarang ini merupakan keharusan, dan sudah terus-menerus dilakukan, terutama dengan melibatkan para pelanggan.<sup>38</sup>

Untuk menilai kinerja diperlukan enam kriteria yang harus digunakan, yaitu:

a. Kualitas

Seberapa jauh atau seberapa baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya

Seberapa jauh atau seberapa baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi dan pengurangan dalam

---

<sup>38</sup>*Ibid.*, hal. 103-104.

kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau seberapa baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

f. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau seberapa baik karyawan meningkatkan harga diri, iktikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.<sup>39</sup>

## 5. Kinerja dalam Islam

Menurut Islam, pada hakikatnya setiap muslim diminta untuk bekerja meskipun hasil pekerjaannya belum dapat dimanfaatkan olehnya, oleh keluarganya, atau oleh masyarakatnya, juga meskipun tidak satupun dari makhluk Allah, termasuk hewan, dapat memanfaatkannya. Ia tetap wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatinya. Allah berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Al-Nahl: 97).<sup>40</sup>

Norma penting dalam memproduksi setelah wajib bekerja adalah ketekunan dalam bekerja. Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar mereka bekerja dengan tekun dan baik. Dengan pengertian lain, bekerja dengan tekun dan menyelesaikannya

<sup>39</sup>Kaswan, *Op. Cit.*, hal. 187.

<sup>40</sup>Al-Qur’an Surat An-Nahl Ayat 97, *Op. Cit.*, hal. 417.

dengan sempurna. Menurut Islam, tekun dalam bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim. Terdapat dua fondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanat dan ikhlas. Allah berfirman: <sup>41</sup>

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105)<sup>42</sup>

#### D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Ririn Wahyu Arida (2012), tentang pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Universitas Islam Kadiri Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan dengan motivasi kerja karyawan Universitas Islam Kadiri Kediri. Dari hasil analisis parsial membuktikan bahwa antara X1, X2, X3, dan X4 ada hubungannya dengan Y dan hubungannya rendah. Jaminan pemeliharaan kesehatan (X4) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya. Dari hasil uji F secara serempak diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Dari hasil uji t yang  $t_{hitung} > t_{table}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang nyata antara jaminan kesehatan terhadap motivasi kerja karyawan.

<sup>41</sup>Yusuf Qardhawi, *Op. Cit.*, hal. 115.

<sup>42</sup> Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105, *Op. Cit.*, hal. 298.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat pada variabel jaminan sosial, sedangkan perbedaannya didalam jurnal ini membahas tentang motivasi kerja dan dalam penelitian yang akan saya lakukan tidak meneliti motivasi kerja tetapi kinerja karyawan.<sup>43</sup>

2. Penelitian oleh Siti Khafidhoh (2015), tentang pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan kantor pada PT. Rea Kaltim Plantations Di Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara insentif (X1) jaminan sosial (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) kantor pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (t hitung = 3,761; Sig= 0,000) dan variabel Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (t hitung = 4,783; Sig= 0,000). Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Insentif dan Jaminan Sosial secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (F hitung = 22,875; Sig = 0,000). Sehingga persamaan akhir hasil penelitian adalah  $Y = 2,052 - 0,360 X1 + 0,412 X2 + e$ .

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat pada variabel jaminan sosial, sedangkan perbedaannya didalam jurnal ini membahas tentang insentif dan produktivitas kerja, tetapi penelitian yang akan saya lakukan tidak membahas tersebut, namun membahas kesejahteraan dan kinerja karyawan.<sup>44</sup>

3. Penelitian oleh Hendra Eka Putra, Mukhlis Yunus, Mahdani (2015), tentang pengaruh kompetensi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap motivasi dan implikasinya pada kinerja karyawan kantor pusat operasional PT. Bank Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, kesejahteraan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap

---

<sup>43</sup> Ririn Wahyu Arida, *Op. Cit.* hal., 147.

<sup>44</sup> Siti khafidhoh, *Op. Cit.*, hal. 592.

motivasi kerja karyawan, kemudian hasil penelitian untuk hipotesis kedua juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, kesejahteraan baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan juga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh serta terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja organisasi melalui motivasi kerja karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat pada variabel kesejahteraan dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya dalam penelitian terdahulu membahas tentang kompetensi, komunikasi, motivasi, tetapi penelitian yang saya akan lakukan tidak membahas tersebut, tetapi membahas jaminan sosial.<sup>45</sup>

4. Penelitian oleh Andana Hogantara, Desak Ketut Sintaasih (2014), tentang pengaruh tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan aroma *spa*, Sanur Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Aroma *Spa* Sanur Denpasar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat pada variabel kesejahteraan dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya dalam penelitian terdahulu membahas tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, tetapi penelitian yang saya akan lakukan tidak membahas itu.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Hendra Eka dkk, *Op. Cit.*, hal. 74.

<sup>46</sup> Andana, Desak Ketut, *Op. Cit.*, hal. 341.

5. Penelitian oleh Endang Murtiningsih (2012), tentang pengaruh motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terhadap kinerja anggota satuan polisi pamong praja Kabupaten Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y). Motivasi (X1), kesejahteraan (X2) dan fasilitas kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y). Kesejahteraan terbukti berpengaruh dominan dibandingkan motivasi dan fasilitas kerja, terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri (Y).  
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat pada variabel kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya dalam penelitian terdahulu membahas tentang motivasi dan fasilitas kerja tetapi dalam penelitian yang akan saya lakukan tidak membahas itu.<sup>47</sup>

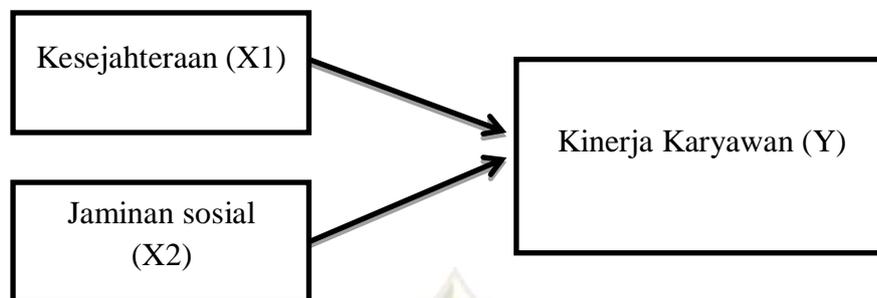
#### **E. Kerangka Berpikir**

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

---

<sup>47</sup> Endang murtianingsih, *Op. cit.*, hal. 84.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**



## **F. Hipotesis**

### **1. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan**

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji.

Penelitian Andana, Desak Ketut (2012) mengatakan bahwa tingkat kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Aroma *Spa* Sanur.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dibuat penulis pada penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub> : Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus.**

### **2. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan**

Jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Jaminan sosial memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarga. Sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif.

Hasil penelitian Siti Khafidhoh (2015) mengatakan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya jaminan sosial akan berbanding lurus dengan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan PT. Rea Kaltim.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dibuat penulis pada penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub> : Jaminan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus.**

