

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang konsekuensi pada tugas kerja sepanjang waktu yang relevan dengan tujuan perusahaan. Kinerja individu adalah puncak yang dapat diukur dari pekerjaan, bakat, dan peluang mereka. Akibatnya, kinerja bukan menyangkut mengenai karakteristik individu seseorang yang dibuktikan dengan pekerjaan yang akan atau telah dilakukan.¹

Definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai kinerja karyawan diantaranya:

- a. Menurut Armstrong kinerja merupakan bagaimana mengatur kinerja dalam parameter tujuan yang diterima, tolok ukur, dan spesifikasi atribut kompetensi mengantisipasi hasil yang lebih baik dari kelompok, tim, dan orang.²
- b. Menurut Helfert, kinerja adalah gambaran keadaan perusahaan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh tindakan operasional yang dilakukan organisasi untuk memanfaatkan sumber dayanya, serta kegiatan operasional yang dapat mempengaruhi hasil atau pencapaian tersebut.³
- c. Menurut Rivai, kinerja adalah keberhasilan yang diperoleh seorang secara keseluruhan dalam melakukan tugas dalam jangka waktu tertentu, dan dievaluasi dibandingkan dengan beberapa faktor termasuk standar kerja, target/sasaran, atau kriteria yang disepakati bersama.⁴

¹ Kaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 186

² Sahadi, *Kinerja dan Komitmen Seorang Manager Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Teknosain, 2018), 7

³ Suropto, *Manajemen Keuangan Strategi Penciptaan Nilai Perusahaan Melalui Pendekatan Economic Value Added*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 77

⁴ Chandra Anugrah, *Teknik Pembelajaran JME Monitoring Kelas Menggunakan HP*, (Yogyakarta: Teknosain, 2017), 55

Dari sekian banyak definisi, menurut definisi para ahli tentang kinerja, terbukti bahwa kinerja mengacu pada perilaku kerja seorang karyawan yang konsisten dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan pada waktu tertentu.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Standar tingkat kinerja memungkinkan kinerja karyawan dinilai secara adil dan akurat. Karyawan harus dapat menentukan tingkat kinerja mereka sendiri dengan menggunakan pengukuran ini. Berikut indikator-indikator kinerja menurut Mitchel dalam buku Sadarmayanti:

1. Kualitas kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja yaitu kecakapan yang diraih dalam kondisi keselarasan dan kesediaan yang tinggi, yang akan mengarah pada penghargaan, kemajuan, dan pengembangan organisasi dengan cara meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara metodis dalam menanggapi kebutuhan IPTEK yang sangat maju dengan pesat.

2. Ketetapan waktu (*pomptnees*)

Terkait selesai tidaknya pekerjaan dalam kerangka waktu yang direncanakan. Setiap upaya dilakukan untuk menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan jadwal sehingga tidak mengganggu tugas lainnya.

3. Inisiatif (*Inisiative*)

Jika seorang bawahan atau karyawan menunjukkan inisiatif, yang didefinisikan sebagai memiliki kesadaran diri yang cukup untuk mengambil tindakan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya, mereka dapat melakukan pekerjaan tanpa diminta atau mengendalikan atasannya secara terus menerus.

4. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan yaitu di antara banyaknya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor kemampuan yang mungkin mereka peroleh dapat dikembangkan atau diintervensi melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi adalah pertukaran ide dan usulan pemecahan masalah antara pemimpin dan bawahan. Karyawan dan bos yang berkomunikasi lebih baik bersama dan lebih harmonis cenderung merasa bahwa mereka memiliki nasib yang sama.⁵

3. Kinerja karyawan dalam perspektif islam

Pengertian kinerja adalah metode yang menjelaskan bagaimana kerja dilakukan untuk mendapatkan hasil, tetapi pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Melalui surat At-Taubah ayat 105 yang diturunkan oleh Allah SWT, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ
اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-rang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).⁶

Berdasarkan ayat di atas, berdasarkan apa yang telah mereka lakukan, niscaya Allah akan membalas setiap perbuatan manusia. Penerapan kata tersebut adalah jika anda ingin mencapai hasil kinerja yang baik, maka harus juga bekerja keras. Sesungguhnya orang yang ingin bekerja akan diangkat derajatnya oleh Allah SWT.⁷

B. Pengetahuan

1. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan, menurut Sutrisno (2014:207), adalah informasi yang dimiliki seseorang pada suatu bidang

⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Aksara, 2001), 51

⁶ Yayasan Penafsir Al-Qur'an, *Terjemah Al-Jumanatul 'Ali Al-Qur'an* (Bandung: CV. Penerbit J-ART, 2005), 204.

⁷ Arman Paramansyah, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, (Bekasi: Pustaka Al-Muqstith, 2017), 102.

tertentu. Pemahaman adalah kompetensi rumit yang memiliki pengaruh besar pada bagaimana seseorang berperilaku.⁸ Telah ditunjukkan melalui informasi dan studi bahwa perilaku berdasarkan pengetahuan akan bertahan lebih lama daripada perilaku berdasarkan ketidaktahuan. Ini agar informasi tersebut dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan atau pekerjaan tertentu dengan lebih baik.

Pengetahuan merupakan input terpenting dalam sifat (kompetensi) pribadi berupa hal-hal yang perlu dikembangkan jika kinerja ingin ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan pengertian pengetahuan yang didefinisikan oleh Carillo, P., dan Robinsson, bahwa:

a. *Tacit Knowledge*

Secara umum, *tacit knowledge* bersifat pribadi, diciptakan dari pengalaman, dan melalui pengetahuannya, sulit untuk dijelaskan dan disampaikan. *Tacit Knowledge* diklasifikasikan sebagai pengetahuan pribadi, atau pengetahuan yang diperoleh dari orang-orang (individu).

b. *Explicit Knowledge*

Pengetahuan eksplisit terstruktur dan metodis, membuatnya mudah untuk dibagikan dan disampaikan. Karena informasi eksplisit dipelajari dalam bentuk pernyataan tertulis atau pernyataan yang direkam, penerapannya lebih sederhana, sehingga memungkinkan setiap karyawan untuk mempelajarinya secara mandiri.⁹

2. Indikator Pengetahuan

Pengetahuan menunjukkan bakat kognitif karyawan melalui kapasitas mereka untuk mengamati, memahami, menyadari, dan melaksanakan pekerjaan atau tugas. Berdasarkan sudut pandang ini, indikator dapat digunakan untuk mengukur kesadaran karyawan akan tanggung jawab atau pekerjaan mereka, menurut (Robins and Judge:2009) diantaranya:

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam*, (Jakarta:Penerbit Kencana, 2014), 207.

⁹ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), 390-391.

- a. Memahami berbagai tanggung jawab dan tugas.
- b. Pengetahuan tentang proses untuk melakukan tugas atau tanggung jawab
- c. Pengetahuan tentang bagaimana melakukan tugas atau pekerjaan.
- d. Memahami mengenai tanggung jawab terhadap pekerjaan/tugas.
- e. Memahami kesulitan dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan.
- f. Kesesuaian ragam pengetahuan yang dimiliki dengan pengetahuan saat melakukan pekerjaan.¹⁰

3. Faktor-Faktor Pengetahuan

Notoatmodjo menegaskan bahwa variabel berikut mempengaruhi pengetahuan, diantaranya yaitu:

a. Pendidikan

Pendidikan adalah bimbingan yang ditawarkan oleh satu orang untuk pertumbuhan orang lain menuju tujuan atau nilai-nilai tertentu yang mengilhami orang untuk mengambil tindakan dan menjalani kehidupan yang penuh dalam mengejar keselamatan dan kesenangan. Pendidikan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam pola kehidupan, khususnya dalam memotivasi sikap dan dalam perkembangan secara umum. Menerima pengetahuan menjadi lebih sederhana semakin berpendidikannya seseorang.

b. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan hal negatif yang harus dilakukan agar dirinya dan keluarganya dapat bertahan hidup. Bekerja tidak diartikan sebagai sumber kegembiraan, melainkan sebagai sarana mencari nafkah yang monoton, berulang-ulang dan penuh rintangan.

c. Umur

Umur mengacu pada tingkat kedewasaan dan kekuatan seseorang dalam berpikir dan bekerja. Semakin berumur seseorang, semakin matang

¹⁰ Stephen P. Robbins & Judge Timothy A., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 68.

pemikiran dan pekerjaannya. Seseorang yang lebih dewasa dipercaya oleh publik lebih dari seseorang yang belum dewasa.

d. Faktor Lingkungan

Lingkungan terdiri dari semua faktor yang mengelilingi orang, dan mereka mungkin memiliki efek pada bagaimana mereka tumbuh dan berperilaku sebagai pribadi atau sebagai kelompok.

e. Sosial Budaya

Sikap individu dalam menerima informasi mungkin dipengaruhi oleh kerangka sosiokultural di komunitas mereka.¹¹

4. Pengetahuan Dalam Perspektif Islam

Menurut sudut pandang islam, pengetahuan adalah pemahaman menyeluruh tentang temua kerja keras yang dilakukan oleh para ulama tentang hal-hal yang berkaitan dengan dunia dan akhirat menggunakan sumber-sumber wahyu dari Allah. Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat seseorang dalam kehidupan, dimana penambahan ilmu akan meningkatkan pemahaman seseorang terhadap berbagai dimensi kehidupan. Setiap muslim diwajibkan menuntut ilmu sebagaimana disebutkan dalam hadits bahwa Rasulullah SAW bersabda

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya : “Menuntut ilmu merupakan kewajiban bagi setiap muslim” (Hadits sahih, diriwayatkan dari beberapa sahabat diantaranya: Anas bin Malik, Ibnu Abbas, Ibnu Umar, Ali bin Abi Thalib, dan Abu Sa’id Al-Khudri Ra. Sahih al-jami: 3913).¹²

Pengetahuan dapat kita peroleh darimana saja. Dalam organisasi saling berbagi ilmu dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan terhadap individu. pengetahuan yang luas dalam pekerjaan dapat

¹¹ Tedi Pitri, Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomedia*, Vol. 9, No. 2, 2020 hlm 43

¹² Salihah Khairawati, dkk. Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 7 No. 2, 2021

digolongkan *fathonah* dan menyampaikan informasi atau pengetahuan dapat digolongkan dengan *tabligh*.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis (1985:366) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Disiplin juga didefinisikan sebagai kekuatan yang muncul di dalam diri pekerja dan memaksa mereka untuk dengan sukarela menyetujui pilihan yang mengatur dan standar etika dan perilaku kerja yang tinggi. Disiplin juga mencakup pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang ada di antara karyawan, sehingga menyebabkan mereka secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan perundang-undangan tersebut. Disiplin diperlukan untuk tujuan keseluruhan organisasi dalam menjaga efisiensi dengan mencegah dan memperbaiki perilaku itikad buruk oleh individu terhadap kelompok.¹³

2. Indikator Disiplin Kerja

Secara umum terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi derajat *kedisiplinan* karyawan dalam suatu perusahaan, seperti:

- a. *Obeying the rules of time*
- b. *Obeying organizational rules*
- c. *Obeying the rules of behaviour at work*¹⁴

3. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin didefinisikan kemampuan menahan diri sekaligus *patuh* disebut dalam manajemen berbasis syariah bahkan dalam menghadapi tekanan yang ekstrim. Orang yang disiplin sangat teliti dalam manajemen pekerjaan mereka dan bertanggung jawab penuh atas tanggung jawab

¹³ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (CAPS: Yogyakarta, 2018), 214

¹⁴ Desmi Pranoto, dkk, Employee Performance Improvement Through Compensation and Discipline at PT. XYZ In Landak District, *Jurnal Agrisept*, Vol. 21 No. 1, hlm 51

mereka.¹⁵ Disiplin kerja dalam perspektif islam dikatakan mempunyai ikatan dengan aliran pemikiran, perasaan terhadap kerja dan cara bagaimana seorang karyawan menjalankan sebuah pekerjaan. Disiplin kerja merupakan manifestasi dari nilai, sikap dan amalan.

Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Seperti yang terkandung dalam surat An-Nisa ayat 59, Allah SWT memerintahkan disiplin dalam arti taat pada aturan yang telah ditetapkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنكُمْ ۗ
فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ ءَاخِرِ ؕ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan akhirat).” (QS. An-Nissa’ [4]: 59).

D. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pendapat yang dikemukakan oleh Andrew E. Sikula yaitu “*The weighing or balancing of accounts is a part of the wage or salary administration process, sometimes known as compensation. Anything that qualifies or is recognized as an equivalent or rechompense is referred to as a compensation. Financial rewards are the remuneration resources supplied to employees in exchange for their efforys in the workplace. This financial agreement between employers and employees is sometimes referred to as pay, wage, or salary. A compensation is a gift, payment,*

¹⁵ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), 122.

*or reimbursement that may or may not be monetary in nature. Salary and wage conceptions usually include a financial but not a nonfinancial dimension, whereas remunerations are usually in the form of comprehensive pay concepts.*¹⁶

Kompensasi juga dapat didefinisikan sebagai menawarkan manajer dan pekerja membayar dalam bentuk gaji moneter serta produk dan layanan yang diperoleh oleh setiap karyawan. Perusahaan dapat memanfaatkan penghargaan dan pembagian keuntungan untuk mendorong staf untuk memenuhi tujuan perusahaan dengan prestasi kerja masing-masing karyawannya.¹⁷

2. Indikator Kompensasi

Beberapa indikator kompensasi menurut Rivai:

- a. *Salary*
- b. *Incentives*
- c. *Benefit*
- d. *Fasilities*

3. Komponen- Komponen Kompensasi

Dessler (2009:45) menyebutkan beberapa komponen kompensasi, diantaranya:¹⁸

1) Upah

Upah adalah pembayaran moneter langsung yang dilakukan kepada anggota staf sesuai dengan hasil kerjanya. Hasil yang diinginkan dari kompensasi karyawan yang memadai adalah bahwa hal itu dapat memperkuat perilaku.

2) Insentif

Sebagai perangsang atau insentif yang ditawarkan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat mereka untuk keberhasilan organisasi

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakrya: 2008), 83.

¹⁷ Eulin Karlina dan Rosento, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2020), 98.

¹⁸ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), 124

3) Tunjangan

Tunjangan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai macam untuk mencapai tujuan membuat karyawan mengabdikan hidup mereka untuk perusahaan dalam jangka panjang.

4. Tujuan Pemberian Kompensasi

- a. Mempekerjakan personel yang kompeten
Untuk menarik kandidat yang cocok yang sesuai dengan kriteria organisasi, bisnis bersaing di pasar tenaga kerja. Akibatnya, perusahaan harus mendorong kandidat dengan tingkat gaji yang sebanding dengan yang diberikan oleh organisasi lain untuk menarik calon pekerja.
- b. Pertahankan personel saat ini
Organisasi memiliki kemampuan untuk mempertahankan personel berbakat atau masa depan dengan menawarkan kompensasi yang kompetitif. Hal ini dilakukan untuk mencegah tingkat pergantian staf yang tinggi dan contoh pekerja yang dibajak oleh perusahaan lain yang mencari upah besar.
- c. Adanya keadilan
Rasa keadilan dalam interaksi antara manajemen dan pekerja dipenuhi dengan adanya administrasi kompensasi. Keadilan dalam distribusi remunerasi tidak diragukan lagi diperhitungkan dengan mewajibkan tenaga kerja sebagai imbalan organisasi atas kontribusi yang telah diberikan pekerja kepada bisnis.
- d. Perubahan sikap dan perilaku
Kemampuan karyawan untuk mendapatkan remunerasi yang sesuai dan adil seharusnya mampu mengubah sikap dan perilaku negatif serta berdampak pada produktivitas kerja. Rasa tanggung jawab, rasa pengabdian kepada organisasi, serta dorongan dan kesuksesan yang lebih besar di tempat kerja adalah semua tanda dari perubahan sikap dan perilaku ini.
- e. Efisiensi biaya
Sebuah bisnis dapat merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia dengan biaya yang wajar dengan menggunakan skema kompensasi yang logis.

- Organisasi dapat mendamaikan etos kerja karyawan yang ditingkatkan dengan remunerasi yang kompetitif.
- f. Administrasi legalitas
- Karena diatur oleh undang-undang, ada juga batasan hukum dalam pemberian ganti rugi. Tujuannya agar korporasi tidak menganggap pekerja sebagai aset perusahaan secara semena-mena.¹⁹

5. Faktor-Faktor Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal organisasi, diantaranya:

- a. Pasar tenaga kerja. Sering dikatakan bahwa tenaga kerja tidak diatur oleh kekuatan penawaran dan permintaan. Pada kenyataannya, prospek pekerjaan yang sesuai dan mungkin penghasilan yang lebih besar membantu menarik dan mempertahankan orang-orang dengan kualifikasi yang diperlukan. Upah bisa lebih rendah saat berada di bawah tekanan. Jika ada beberapa karyawan kompeten yang tersedia di pasar, gaji juga dapat meningkat.
- b. Kondisi ekonomi. Kapasitas suatu organisasi untuk membayar dengan baik dipengaruhi oleh keadaan ekonomi, khususnya intensitas persaingan. Kemungkinan bahwa suatu perusahaan akan membayar gaji yang lebih besar menurun seiring dengan meningkatnya tingkat persaingan.
- c. Pemerintah. Kontrol pemerintah atas sistem pengupahan, seperti penetapan tingkat upah minimum, berdampak langsung pada kompensasi.
- d. Serikat pekerja. Serikat pekerja mempengaruhi upah, tunjangan dan kondisi kerja yang lebih baik. Umumnya cenderung mengarah pada upah yang lebih tinggi. Kebijakan kompensasi akan berubah jika serikat pekerja kuat.
- e. Anggaran tenaga kerja. Jumlah tahunan yang disediakan untuk kompensasi pekerja sering ditentukan oleh anggaran tenaga kerja. Besaran anggaran tenaga

¹⁹ Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 144-145.

- kerja, yang menunjukkan besarnya alokasi untuk setiap unit kerja di dalam perusahaan, berdampak pada masing-masing unit kerja tersebut.
- f. Orang yang memutuskan persaingan. Putuskan berapa banyak yang harus dibayar dan mekanisme mana yang akan digunakan sebagai kompensasi.²⁰

6. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Kompensasi, seperti faktor produksi lainnya yaitu jumlah uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas upaya mereka dalam menciptakan kekayaan.²¹ Kedua belah pihak dipertingkatkan dalam perjanjian ganti rugi untuk jujur dan adil dalam bertransaksi sehingga tidak ada perlakuan salah terhadap orang lain atau merugikan kepentingan mereka sendiri. Sehingga, majikan diperintahkan oleh Al-Qur'an untuk memberi karyawan bagian yang menjadi hak mereka tergantung pada usaha mereka sambil juga melindungi kepentingannya sendiri.²²

Sebelum keringat pekerja mengering, Rasulullah SAW mengeluarkan perintah untuk membayar upah. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ عَرْقُهُ

Artinya: "Berikan kepada para pekerja upahnya sebelum keringatnya kering", (HR. Ibnu Majah, Shahih).

Melihat hadist di atas, apabila sudah terjadi kesepakatan untuk membayar upah setiap bulannya, hal ini dapat juga dimaksudkan untuk mempercepat pemenuhan hak-hak pekerja setelah menyelesaikan tugasnya.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2007), 293

²¹ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 30.

²² Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 34.

E. Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian sebelumnya yang sebanding dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| | | |
|---|-----------|---|
| 1 | Judul | Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja UMKM Mebel di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan |
| | Peneliti | Nur Eli Viviani, Eva Mufidah, Vita Fibriyani |
| | Tujuan | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan SDM terhadap kinerja UMKM mebel di luarurahan Sebani Kota Pasuruan. |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan menunjukkan variabel keterampilan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja UMKM. Sedangkan variabel pengetahuan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan |
| | Persamaan | Persamaan dari penelitian tersebut dengan peneliti adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, memiliki tiga variabel x, dan memiliki persamaan pada variabel x (pengetahuan) |
| | Perbedaan | Perbedaan dari penelitian tersebut dengan peneliti terletak pada variabel x dimana dalam penelitian tersebut x1 dan x3 adalah keterampilan dan kemampuan SDM. Sedangkan peneliti menggunakan variabel x2 dan x3 adalah disiplin kerja dan kompensasi. |

| | | |
|---|-----------|--|
| | | Selain itu perbedaan juga terletak pada metode yang digunakan yaitu metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) sedangkan peneliti hanya menggunakan metode kuantitatif. |
| 2 | Judul | Pengaruh <i>Corporate Culture</i> Dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Gatra Mapan) ²³ |
| | Peneliti | Aris Taurisa Santi, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto |
| | Tujuan | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh <i>corporate culture</i> dan <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel <i>corporate culture</i> dan variabel <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan |
| | Persamaan | Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti mengenai kinerja karyawan, memiliki variabel x yang sama (<i>knowledge sharing</i>), dan memiliki metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. |
| | Perbedaan | Terdapat perbedaan dengan peneliti yaitu hanya memiliki dua variabel x sedangkan peneliti memiliki tiga variabel x dan terdapat variabel x yang berbeda yaitu <i>corporate culture</i> . |
| 3 | Judul | Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gavra Perkasa Gresik |
| | Peneliti | Diah Vivi Astriyani, Woro Utari, C. Sri |

²³ Aris Taurisa, dkk, Pengaruh Corporate Culture Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja karyawan, *JIA GABI*, Vol. 9, No. 2, 2020

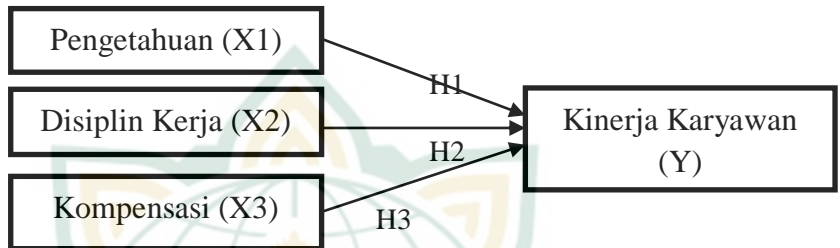
| | | |
|---|-----------|--|
| | | Hartati. |
| | Tujuan | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja, kompetensi, intensif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik, |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan bahwa disiplin kerja, kompetensi, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik |
| | Persamaan | Terdapat persamaan dalam penelitian yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, memiliki variabel x yang sama (disiplin kerja), menggunakan metode yang sama yaitu kuantitatif, dan sama-sama memiliki tiga variabel x. |
| | Perbedaan | Terdapat perbedaan dengan peneliti yaitu terdapat pada variabel x ₂ dan x ₃ yaitu kompetensi dan insentif. |
| 4 | Judul | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan |
| | Peneliti | Tezza Ananda Dini, Askar Yuniarto |
| | Tujuan | Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Property |
| | Hasil | Hasil dari penelitian tersebut adalah variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| | Persamaan | Terdapat persamaan dalam penelitian yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif, memiliki variabel x yang sama yaitu disiplin |

| | | |
|---|-----------|---|
| | | kerja dan kompensasi, dan sama-sama memiliki tiga variabel x. |
| | Perbedaan | Terdapat perbedaan dengan peneliti yaitu pada variabel x ₂ yaitu motivasi yang mana tidak terdapat pada judul penelitian. |
| 5 | Judul | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mebel Jati Luhur Belitang OKU Timur. |
| | Peneliti | Wahid Eka Saputra, Darmanah |
| | Tujuan | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mebel Jati Luhur Belitang OKU Timur. |
| | Hasil | Hasil penelitian tersebut adalah bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mebel Jati Luhur Belitang OKU Timur berpengaruh positif dan signifikan. |
| | Persamaan | Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan pada CV mebel dan juga memiliki persamaan pada variabel x (kompensasi) |
| | Perbedaan | Terdapat perbedaan pada metode penelitian dengan peneliti yaitu menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif), dan hanya memiliki satu variabel x sedangkan peneliti terdapat tiga variabel x. |

F. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah kegiatan yang bertujuan untuk menemukan jawaban atas masalah penelitian yang dirumuskan secara teoritis yang masih belum teruji dalam hal kebenaran mendasar. Sumber untuk menyusun kerangka tersebut berasal dari teori atau konsep yang berbeda, seperti

yang ditunjukkan dalam tinjauan pustaka. Kerangka berfikir yang baik secara teoritis akan menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Hubungan antara variabel tersebut kemudian dibentuk dalam bentuk model penelitian.²⁴ Berikut gambaran kerangka berfikir:



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atau dapat juga disebut sebagai jawaban teoritik. Hipotesis dapat disusun secara deduktif atau induktif berdasarkan teori-teori yang kemudian melahirkan suatu kesimpulan yang perlu diuji kebenarannya.²⁵ Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan

Pengetahuan merupakan input utama karakteristik personal (kompetensi) yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Eli Viviani, Eva Mufidah, Vita Fibriyani meneliti tentang pengaruh ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan SDM terhadap kinerja UMKM mebel di kelurahan Sebani Kota Pasuruan. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variable pengetahuan terhadap kinerja karyawan, artinya jika pengetahuan ditingkatkan maka akan berpengaruh

²⁴ Anak Agung Putu Agung, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Malang: UB Press, 2012), 24.

²⁵ Urip Santoso, *Kiat Menyusun Proposal Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 85

positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 sebagai berikut:

Pengetahuan (X1) \longrightarrow Kinerja karyawan (Y)

H1 : Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM mebel di Kelurahan Sebanji Kota Pasuruan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H2)

Disiplin merupakan kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan memaksa mereka untuk selalu patuh terhadap keputusan peraturan serta nilai-nilai kerja dan perilaku yang kuat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Diah Vivi Astriyani, Woro Utari, dan Sri Hartati yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Gavra Perkasa Gresik. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 sebagai berikut:

Disiplin Kerja (X2) \longrightarrow Kinerja karyawan (Y)

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Gavra Perkasa Gresik.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (H3)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa bagi karyawan dan manajer dalam bentuk kompensasi moneter serta setiap karyawan mendapat barang dan jasa. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Wahid Eka Saputra dan Darmanah yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mebel Jati Luhur Belitang OKU Timur. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variable kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika kompensasi ditingkatkan maka akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 sebagai berikut:

Kompensasi (X3) \longrightarrow Kinerja karyawan (Y)

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mebel Jati Luhur Belitang OKU Timur

