

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang ada kaitannya dengan judul “*Pengaruh Compensation, Motivation, dan Work Environment terhadap Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam (Studi Kasus pada PD. BPR Bahteramas Konawe Selatan)*” adalah sebagai berikut:

1. Penelitian jurnal yang telah dilakukan oleh (Aditya Trisna & Eddy Guridno, 2021) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan*”. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang kuat diantara ke tiga variable, yang paling signifikan adalah variable lingkungan kerja.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian:

Dalam penelitian (Aditya Trisna & Eddy Guridno, 2021) terdapat persamaan pada variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, serta pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Selain itu, teknik analisis yang menggunakan program SPSS. Adapun perbedaan dalam penelitian tersebut terletak pada

objek penelitian yaitu karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan, sementara pada penelitian ini memiliki objek yaitu karyawan PD. BPR Bahterammas Konawe Selatan.

2. Penelitian jurnal yang telah dilakukan oleh (Siti Aniqoh Shofwani & Ahmad Hariyadi, 2019) dengan judul "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai ($F_{hitung} = 23,705$) > ($F_{tabel} = 2,84$) dan nilai [$pvalue (Sig.) = 0,000$] < 0,05. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka disarankan agar pimpinan dapat mengelola ketiga variabel tersebut menuju perbaikan atau peningkatan kinerja karyawan.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian:

Dalam penelitian (Siti Aniqoh Shofwani & Ahmad Hariyadi, 2019) terdapat persamaan pada variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, motivasi, dan pada variabel terikat terdiri dari kinerja karyawan. Adapun perbedaan pada penelitian tersebut adanya variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, penelitian yang tidak dilihat dari sudut pandang islam, serta objek penelitiannya yaitu karyawan Universitas Muria Kudus.

3. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh (Sani dan Machya Mutiara, 2020) dengan judul "*Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel*

intervening: Studi kasus pada PT. Gatra Mapan Malang". Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, dengan sampel yang diambil sebanyak 80 responden dengan menggunakan rumus slovin dan dengan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, serta variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi variabel kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan Malang.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian:

Dalam penelitian (Sani dan Machya Mutiara, 2020) terdapat persamaan pada variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun perbedaan pada penelitian tersebut terletak pada penambahan variabel terikat yaitu kepuasan kerja serta analisis data menggunakan PLS. Selain itu, objek penelitiannya adalah karyawan pada PT. Gatra Mapan Malang.

4. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh (Finnia Elfisa, 2020) dengan judul "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*". Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian ini diperoleh

persamaan regresi, yaitu $Y = 7,881 + 0,900X$ berarti nilai konstanta (a) sebesar 7,881,. Diketahui uji t dengan nilai thitung (8,500) > t tabel (2,04227) nilai signifikan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian:

Dalam penelitian (Finnia Elfisa, 2020) terdapat persamaan pada variabel bebas yaitu kompensasi dan pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan, penelitian tersebut juga menilik dari sudut pandang ekonomi islam. Adapun perbedaan pada penelitian ini adalah hanya mencantumkan satu variabel bebas yaitu kompensasi serta objek penelitiannya pada karyawan PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru.

5. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh (Hendri Sembiring, 2020) dengan judul "*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan*". Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian:

Dalam penelitian (Hendri Sembiring, 2020) terdapat persamaan dalam variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja pada dalam variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta penelitian tersebut yaitu menggunakan analisa linear berganda . Adapun perbedaan dalam penelitian tersebut yaitu objek penelitian pada karyawan Bank Sinarmas Medan.

6. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh (Risky Nur Adha, et al., 2019) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian:

Dalam penelitian (Risky Nur Adha, et al., 2019) terdapat persamaan dalam variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta analisis dalam penelitian tersebut menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda. Adapun perbedaan dalam penelitian adalah adanya penambahan variabel bebas yaitu budaya kerja.

7. Penelitian jurnal yang x oleh (Cuci Cahyati, 2018) dengan judul *“Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang”*. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji regresi berganda, uji hipotesis melalui uji Ttest, Ftest, koefisien determinasi (R²) dan uji asumsi klasik. Hasil dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu, $Y = ,330-,011PNP-,002KMP+,780LKI$. Apabila penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja islami bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai ,330. Hasil uji t membuktikan bahwa variabel penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja islami mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil Adjusted R square atau koefisien determinasi sebesar 0,628 yang berarti bahwa 62,8% variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X), sedangkan

sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Islami, Kinerja Karyawan.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian:

Dalam penelitian (Cuci Cahyati, 2018) terdapat persamaan dalam variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta analisisnya menggunakan uji validitas, reliabilitas dan regresi linear berganda. Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu adanya penambahan pada variabel bebas yaitu penempatan kerja.

8. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh (Budi Cahyadi, 2019) *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam”*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktivitas kinerja karyawan tersebut semakin produktif.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian:

Dalam penelitian (Budi Cahyadi, 2019) terdapat persamaan pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian tersebut ialah adanya penambahan pada variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Menurut (Thomas H. Stone, 1982) dalam bukunya *Understanding personal management*, yang menyampaikan bahwa “*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer*”, (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh (Edwin B. Flippo, 2007) dalam bukunya yang menyampaikan bahwa “*As the and equitable remuniration of personal for their contribution to organizationobjectives*” (Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepadakaryawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi).

Kompensasi menjadi hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi bisnis. Karyawan yang memiliki kualifikasi

dan kompetensi yang memadai umumnya melihat bayaran yang tinggi sebagai konsekuensi kemampuan yang dimilikinya. Menurut (Dessler, 2005) kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk gaji karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Pengertian semua bentuk pembayaran memang tidak termasuk manfaat keuangan, tetapi merujuk pada kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Kompensasi menurut (Milkovich dan Newman, 2005) adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem imbalan atau kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi. (Hasibuan, 2012) membagi kompensasi dalam dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung menyangkut terkait gaji dasar (gaji pokok) seperti upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, misalnya: tunjangan asuransi, kesehatan, pembayaran saat tidak bekerja, dan kompensasi pensiun. (Mathis dan Jackson, 2000).

1. Tujuan Kompensasi

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2000), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

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

2. Metode Kompensasi

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2000), metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak.

a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungankeluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

3. Sistem Kompensasi

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2000), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya: sistem waktu, sistem hasil (output), dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya mengenai system kompensasi ini akan diuraikan sebagai berikut:

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi (gaji/upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu itu administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Kebaikan sistem hasil ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

4. Kebijakan Kompensasi

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2000), Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus

ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

5. Waktu Pembayaran Kompensasi

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2000), artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akibatnya disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun bahkan *turn over* karyawan semakin besar. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi ini hendaknya berpedoman daripada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

6. Indikator Kompensasi

Menurut (Simamora, 2004) indikator kompensasi karyawan yaitu:

a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan

Upah biasanya berhubungan dengan tarif per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja produksi dan

- pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif nbayaran mingguan, bulanan, tahunan.
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
Intensif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
 - c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
 - d. Fasilitas yang memadai
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dai kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar.
7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi
Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2000), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu :
- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
 - b. Kemampuan dan Kediaan Perusahaan Permintaan
 - c. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
 - d. Produktivitas Kerja Karyawan

- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
 - f. Biaya Hidup (*Cost of living*)
 - g. Posisi Jabatan
 - h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan
 - i. Kondisi Perekonomian Nasional
 - j. Jenis dan Sifat Pekerjaan
8. Kompensasi secara Islam

Kompensasi atau yang sering disebut dengan gaji atau upah, dalam Fiqih Muamalah dikenal dengan istilah *ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru*. *Ijarah* secara etimologi berasal dari kata *ajara-ya'juruyang* berarti imbalan atau kompensasi yang diberikan atas hasil dari pekerjaan yang dikerjakan. Jumhur ulama fikih berpendapa bahwa *ijarah* adalah “menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya”.

Gaji atau upah yang diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam islam.

Menurut Islam upah haruslah dibayarkan demikian rupa sehingga paling tidak seorang karyawan mendapatkan

makanan dan kebutuhan yang cukup dari hasil kerjanya, dan telah disampaikan pada hadits di bawah ini.

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَلِيمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري)

Artinya: "Telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah, dari Nabi SAW. bersabda: "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang akan menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Kulalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerjanya kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya" (HR Al-Bukhari).

Hadits ini berbicara tentang kelompok atau orang-orang yang dibenci dan dimusuhi oleh Allah SWT pada hari kiamat kelak, yaitu orang yang bersumpah atas (nama) Allah, lalu mengingkari sumpahnya. Jujur dalam 1 berkata dan berbuat adalah salah satu persoalan yang sangat diperintahkan dalam ajaran Islam. Sebaliknya, berdusta merupakan perbuatan tercela yang dilarang oleh agama dan dikategorikan sebagai dosa besar serta dimusuhi oleh Allah SWT.

Islam bukan hanya sebuah agama tetapi juga cara hidup. Singkatnya, ini mengajarkan bagaimana seorang beriman harus mengaplikasikannya dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam konteks "Islam dan Pekerjaan", ini menjelaskan kewajiban pekerja terhadap pekerjaannya baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Semakin setia pada agamanya, semakin besar komitmennya pada pekerjaannya (Ather, Khan & Hoque, 2011). Oleh karena itu, sesuai dengan ajaran Islam, dengan bekerja lebih berdedikasi sesuai ketentuan pekerjaan yang telah disepakati.

Islam mengajarkan bahwa jumlah gaji harus mencukupi cukup untuk menutupi kebutuhan karyawan (terutama dengan mempertimbangkan standar/biaya hidup yang berlaku). Jumlah hadiah harus cukup bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal dan transportasi. Tidak ada diskriminasi dalam memberi penghargaan pada pekerja apapun jenis kelamin pekerja tersebut (QSan-Nahl: 97)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Terjemah Kemenag 2019

Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala

yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.

Penetapan gaji atau upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.

2.2.2. Motivasi (*Motivation*)

Menurut (Hasibuan, 2011), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka maubekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut (Sutrisno, 2011), “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”.

Menurut (Handoko, 2012) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya”.

Adapun indikator dalam motivasi menurut (Sunnyoto, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Pomosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan

pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnyadapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atautanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerjayang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihakseperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung padakaryawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatanmengembangkan diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan ini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa saja yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

6. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan

tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apayang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain.

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Terjemah Kemenag 2019

Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.

Menurut tafsir Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang

kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163 :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۝ ١٦٢ لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا
أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ۝ ١٦٣

Terjemah Kemenag 2019

162. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.
163. Tidak ada sekutu bagi-Nya. Itulah yang diperintahkan kepadaku. Aku adalah orang yang pertama dalam kelompok orang muslim.”

Menurut tafsir Ibnu Katsir Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin.

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan (Rahman, 1995). Selama ini banyak orang yang bekerja unuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh

karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh islam.

Ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut islam (Saleh, 2009):

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT). Seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan dia dapat. Akan tetapi jika niatnya untuk mendapatkan harga halal, menafkahi keluarga, dan semata-mata untuk mendapatkan ridha Allah SWT, maka dia akan mendapatkan sebagaimana yang dia niatkan.
2. Takwa dalam bekerja. Terdapat dua pengertian dari takwa yang dimaksud, yang pertama adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. orang takwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya.
3. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

2.2.3. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Menurut (Nitisemito, 2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yangdibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2011). Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja.

Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika

situasi lingkungan kerja turut menunjang makan pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2009). Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjanya saat bekerja.

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut (Sunyoto, 2012) adalah sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu: kepemimpinan yang baik,

distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantudalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaantersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untukmenjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu yang pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawanmemerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan

hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Caranya adalah ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi yang demikian pekerja dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehat, aman, dan selamat.

Dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik. AllahSWT berfirman dalam surat Al-Mujadalah ayat 11.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱
 Terjemah Kemenag 2019

11. Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Agama islam menuntut manusia unutk menjalankan ibadah sebagaimana tujuan dari penciptaaan manusia dan menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesamanya. Suatu pekerjaan dapat bernilai ibadah jika pekerjaan itu membawa manfaat dan tidak melalaikan dari mengingat Allah. Suatu pekerjaan akan menempa manusia untuk menjadi pribadi yang lebih baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

2.2.4. Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2006) yaitu: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut (Torang, 2014), Kinerja (*performance*) adalah “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Penilaian kinerja menurut (Hasibuan, 2011) adalah “Penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Menurut (Samsudin, 2006) menyatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut (Flippo dalam Andri Hadi 2008) adalah sebagai berikut:

- 1.) Mutu kerja

Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

- 2.) Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

3.) Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4.) Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَّا لَهَا لِيَكُونَ لَاتَبْغَالَ فُسَادِهَا
لِأَرْضٍ أَنَا لَهَا لِيُحِبَّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Terjemah Kemenag 2019

77. *Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."*

Selain itu, adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Seorang pemimpin menurut (Ibn Khaldun, 2000) adalah seseorang yang menganggap kekuasaannya sebagai amanah dari Allah, sehingga pelaksanaan kekuasaannya dianggap tidak lain sebagai cara terbaik pengabdian kepada Tuhan. Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam (Pandji Anoraga, 2004). Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahannya dan seluruh elemen perusahaan.

2.3. Kerangka Pikir

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan.

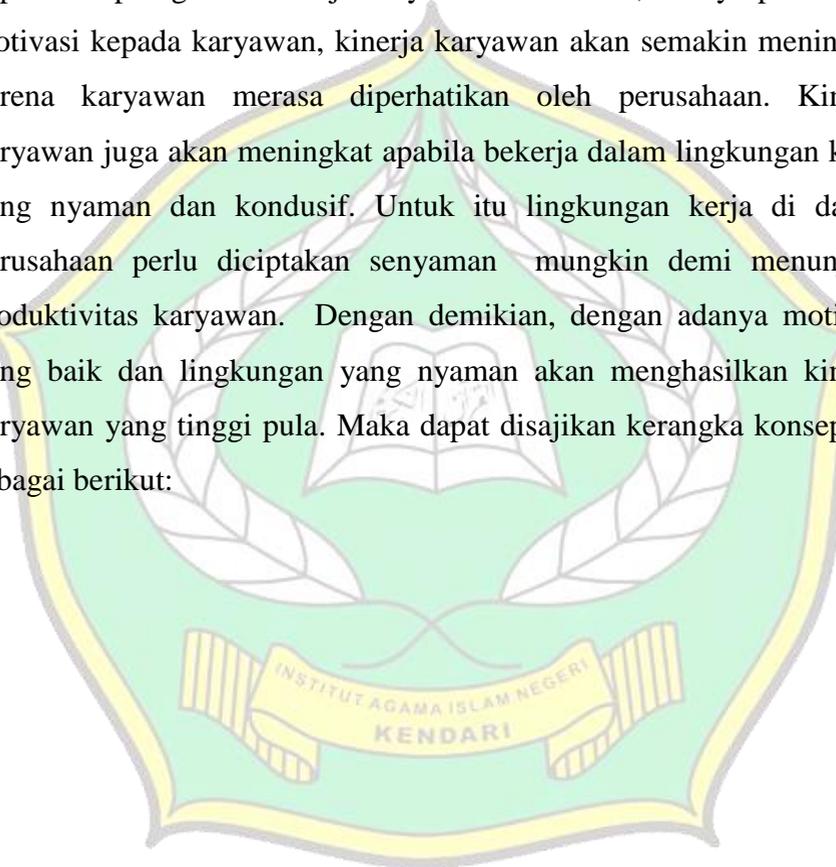
Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemberian motivasi dari atasan kepada bawahan yang rutin dapat meningkatkan kinerja karyawan secara simultan. Motivasi yang diberikan dapat berupa pujian, penghargaan dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang mendapat penghargaan atas hasil kerja kerasnya akan semakin termotivasi untuk memacu kinerjanya menjadi semakin baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang baik, perusahaan perlu memperhatikan kondisi peralatan dan perlengkapan di kantor. Peralatan dan perlengkapan kantor yang tidak memadai akan menghambat kinerja karyawan karena karyawan sepenuhnya bekerja menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor. Hubungan antar sesama karyawan yang tidak harmonis juga akan menghambat kinerja karyawan karena akan sering terjadi konflik diantara karyawan. Padahal di dalam perusahaan dibutuhkan kerja sama tim yang baik agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

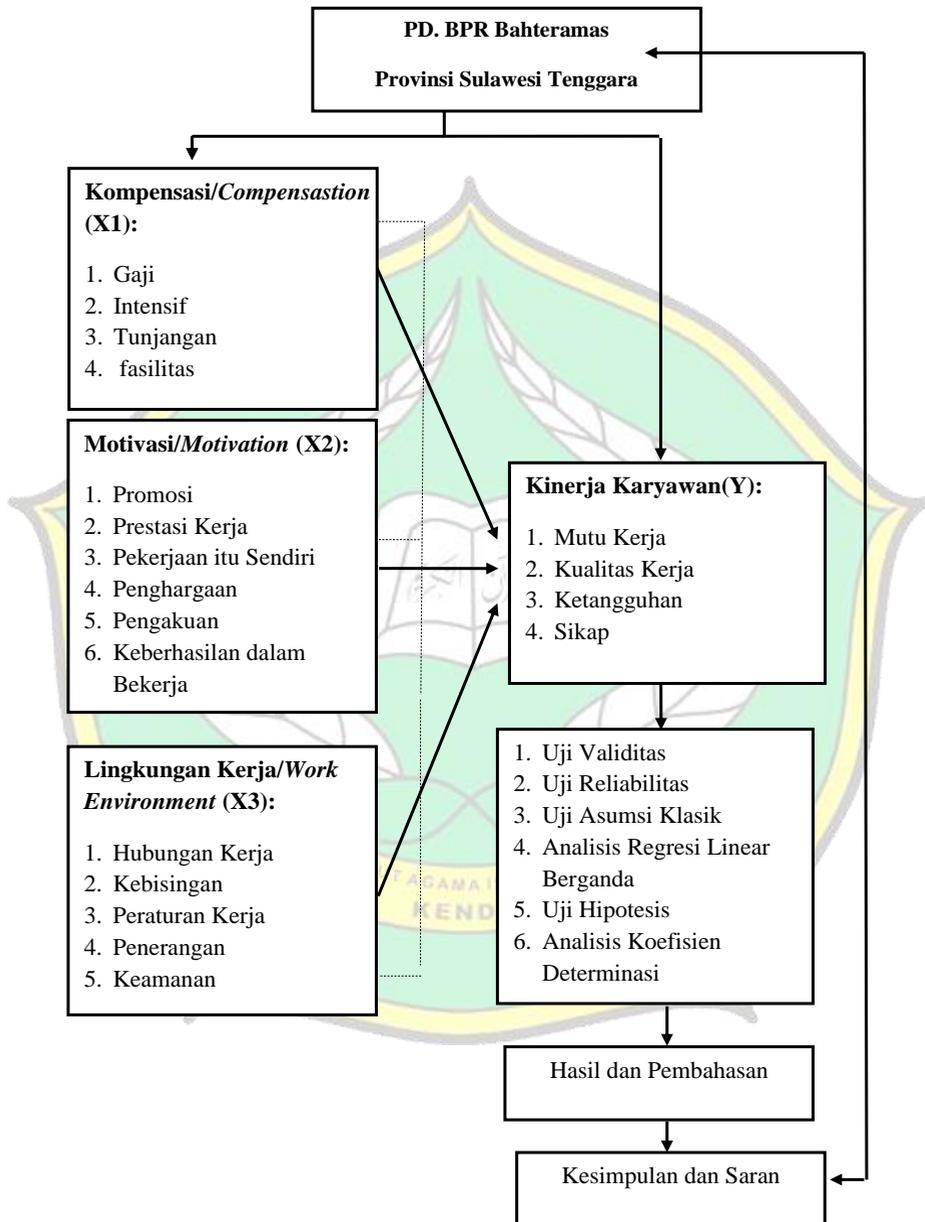
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Dengan adanya kompensasi dapat menjadi ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, adanya pemberian motivasi kepada karyawan, kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan juga akan meningkat apabila bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Untuk itu lingkungan kerja di dalam perusahaan perlu diciptakan senyaman mungkin demi menunjang produktivitas karyawan. Dengan demikian, dengan adanya motivasi yang baik dan lingkungan yang nyaman akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Maka dapat disajikan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Bagan 1.
Kerangka Pikir**



Sumber: Hasil olah data pribadi, 2022

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lengkap dan menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini apakah yang diduga sementara benar terjadi, didukung oleh teori penelitian terdahulu. Penjelasan teori berdasarkan pengaruh antar variabel penelitian sebagai berikut:

2.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nurchahyo, 2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

2.4.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2008) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk: menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya sesuai dengan keinginan perusahaan,

meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisien dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerjanya dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.. Adapun hipotesis yang diajukan yaitu:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

2.4.4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non- fisik, dapat diartikan juga sebagai

imbangan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi tempat kerja baik fisik maupun non-fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis yaitu:

H4: Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

