

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI ISLAMI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD  
CBP SUKSES MAMUR Tbk,  
(Studi Kasus Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Ekonomi Syariah*



**Disusun Oleh:  
Dewi Rusmawati  
NPM : 20461001**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SYARIAH (STIES)  
INDONESIA PURWAKARTA  
2023 M / 1444 H**

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH SISTEM KOMPENSASI ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk,**

Nama Mahasiswa : Dewi Rusmawati

NPM : 20461001

Jenjang : Strata 1

Program Studi : Ekonomi Syariah

Lulus Ujian : 19 Agustus 2023

(sesuai pelaksanaan sidang munaqosyah)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi  
Ilmu Ekonomi Syariah Indonesia Purwakarta

Penguji 1

Penguji II

**Dr. Ahmad Saepudin, S.Ud., M.Ud**

NIP. 130.217.010516.2011

**Jalaludin, S.E., M.E**

NIP. 130.217.051118.2014

Mengetahui dan Disahkan oleh  
Ketua STIES Indonesia Purwakarta

Ketua Program Studi Ekonomi  
Syariah

**H. Ahmad Damiri, S.Sy., M.Ag**

NIP. 130.217.110814.1006

**Dr. Ahmad Saepudin, S.Ud., M.Ud**

NIP. 130.217.010516.2011

## LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : **“PENGARUH SISTEM KOMPENSASI ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk,. (Studi Kasus Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,.)”**.

Tempat/Wilayah Penelitian : PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,  
Purwakarta

Purwakarta, 19 Agustus 2023  
Yang Mengajukan,

**Dewi Rusmawati**  
NPM : 20461001

Menyetujui,  
**Pembimbing Akademik I**

**Pembimbing Akademik II**

**Saeful Bahri, SE., M.M**  
NIP. 130.217.200514.2014

**Abdul Muhyi, S.Pd.I., M.Pd**  
NIP. 130.217.200719.2020

Mengetahui,  
**Ketua Prodi Ekonomi Syariah**

**Dr. Ahmad Saepudin, S.Ud., M.Ud**  
NIP. 130.217.010516.2011

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Rusmawati  
NPM : 20461001  
Tempat Tanggal Lahir : Purwakarta, 10 Juli 1988  
Alamat : Perum Bumi Hegar Asih Jln. Mawar 1  
No.17 Purwakarta, Jawa Barat 41118

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR Tbk.,”** Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Program Studi Ekonomi Syariah, STIES Indonesia Purwakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Bila dikemudian hari ditemukan seluruh atau Sebagian dari Skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian tertentu saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

**Purwakarta, 19 Agustus 2023**  
**Penulis,**

**Dewi Rusmawati**  
NPM. 20461001



## MUTIARA KALAM

*“Tidak apa- apa kalau ilmu agamamu masih pas – pasan, itu malah membuatmu menjadi rendah hati. Banyak orang yang sudah merasa tahu ilmu agama, malah menjadikannya tinggi hati.”*

*(Cak Nur)*

### ***MOTTO***

*“Keberanian tidak selalu mengaum. Terkadang keberanian adalah suara tenang di penghujung hari yang mengatakan “Saya akan mencoba lagi besok”*

## KATA PENGANTAR



*Assalamua `alaikum Wr. Wb.*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberi kekuatan, hidayah dan kesehatan, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tanpa ada halangan suatu apapun. Shalawat serta Salam semoga terlimpah curahkan kepada baginda yang mulia Nabi besar Muhammad SAW.

Alhamdulillah dengan izin Allah SWT dan karunianya kepada penulis, akhirnya skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk., (Studi Kasus pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.,)”** dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Kepada para pembaca yang budiman, jika mendapat kesalahan dan kekurangan dalam tulisan ini, penulis mohon kritik dan saran yang membangun, agar penulis bisa lebih baik kedepannya. Akhirnya semoga tulisan ini mampu menambah khazanah keilmuan tentang sistem dan ilmu ekonomi.

Purwakarta, 19 Agustus 2023

Penulis,

Dewi Rusmawati



## UCAPAN TERIMAKASIH

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari adanya dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak H. Ahmad Damiri, S.Sy., M.Ag., selaku ketua STIES Indonesia Purwakarta;
2. Ibu Hj. Rina Nurhayati, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Ketua I Bidang Akademik STIES Indonesia Purwakarta;
3. Ibu Faridha Nurazizah, S.Pd., selaku Wakil Ketua II Bidang Keuangan dan Umum STIES Indonesia Purwakarta;
4. Bapak M. Cahyo Sucipto, S.Pd., M.Pd., selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama STIES Indonesia Purwakarta;
5. Bapak Dr. Ahmad Saepudin, S.Ud., M.Ud. selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah STIES Indonesia Purwakarta;
6. Bapak Saeful Bahri, S.E., M.M selaku pembimbing I Akademik yang senantiasa sabar dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi;
7. Bapak Abdul Muhyi, S.Pd.I., M.Pd. selaku pembimbing II Akademik yang senantiasa sabar dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi;
8. Bapak Roesmono Ayah dan Ibunda (alm.) tercinta yang tak pernah henti mencurahkan segenap kasih sayangnya, selalu mendoa`kan dan mendukung baik moril maupun materil, semoga selalu berada dalam ridha-Nya;
9. Inspirator kecil, Anak ku tercinta Derrel Alvaro Nofrizal yang selalu memberi dukungan moril, nonmoril dan hiburan. Semoga Allah SWT menjadikanmu anak yang shaleh;

10. Dr. D H yang merupakan orang tersayang yang selalu banyak membantu dalam proses pembuatan skripsi ini, serta selalu memberikan dukungan moril, nonmoral atau hiburan, serta motivasinya. Semoga Allah menjadikan kita manusia yang berguna serta bermanfaat bagi semuanya, dan semoga apa yang dicita-cita kan kita berdua menjadi kenyataan;
11. Bapak M. Insan Akbar Pradipta, selaku Manager HR & GA PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk., yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian;
12. Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.,. Yang telah terlibat dan membantu dalam penyusunan skripsi ini;
13. Kakak serta keluarga besar yang tidak bisa di sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT menjadikan kita keluarga yang bahagia dunia dan akhirat;
14. Teman-teman Kelas ES/WE1-19 yang selalu memberi dukungan dan semangat dalam penulisan skripsi ini;
15. Kakak tingkat dan Adik tingkat yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini;
16. Teman-teman kerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini;
17. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan semua, terimakasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis telah berupaya menyusun skripsi ini dengan segala kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, namun meskipun demikian pasti semua itu tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Dengan kerendahan hati, penulis memohon maaf apabila ada ketidaksesuaian dalam penyusunan kalimat dan cara penulisannya, untuk itu penulis membuka kesempatan jika ada kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Purwakarta, 19 Agustus 2023

Penulis

## ABSTRAK

Dewi Rusmawati, NPM. 20461001. ***“Pengaruh Sistem Kompensasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.”***

Persoalan gaji/upah selalu menjadi masalah yang berkelanjutan disetiap tahunnya. Konsep penetapan gaji/upah yang kerap kali dianggap kurang memenuhi pencapaian kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja/buruh di Kabupaten Purwakarta. Dipandang adanya ketidaksesuaian konsep yang mendasar antara Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Tidak dilakukannya survey pasar secara aktual dalam penetapan gaji/upah. Ditambah lagi dengan munculnya gaji/upah dibawah upah minimum Kabupaten/Kota Purwakarta.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,.

Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, dengan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dengan cara penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang berupa bukti catatan, atau laporan histori yang tersusun dalam arsip, dokumentasi serta referensi.

Hasil penelitian ini diperoleh dari pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa kompensasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil t hitung sebesar 18,388 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji regresi telah menunjukkan adanya sebuah hubungan signifikan antara kompensasi Islam dan kinerja karyawan dimana artinya karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, mereka memiliki kecenderungan sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan jika diberikan kompensasi yang baik. Sedangkan hasil nilai Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,801 atau dalam persentase 80,1% hal ini mengartikan bahwa besarnya pengaruh dari Kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Sementara 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain

**Kata Kunci : *Kompensasi Islam, Kinerja***

## **ABSTRACT**

Dewi Rusmawati, NPM. 20461001. *"The Influence of the Islamic Compensation System on PT Employee Performance. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk."*

The issue of salaries/wages is always an ongoing problem every year. The concept of determining salaries/wages is often considered insufficient to meet the needs of a decent living for workers/laborers in Purwakarta Regency. It is considered that there is a fundamental conceptual incompatibility between Law Number 13 of 2003 concerning employment and the issuance of Government Regulation Number 78 of 2015 concerning wages. No actual market survey was carried out in determining salaries/wages. Additionally, salaries/wages appear below the Purwakarta Regency/City minimum wage.

The aim of this research is to determine the effect of Islamic compensation on employee performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, and to find out how much influence the Islamic compensation system has on employee performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

This research method uses a quantitative method, with the data source used being a primary data source by distributing questionnaires containing questions and secondary data obtained indirectly through intermediary media in the form of recorded evidence, or historical reports arranged in archives, documentation and references. .

The results of this research were obtained from hypothesis testing which shows that Islamic compensation has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the research carried out, the t count was 18.388 with a significance value of 0.000. The results of the regression test have shown that there is a significant relationship between Islamic compensation and employee performance, which means that employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, they have a tendency to improve employee performance if given good compensation. Meanwhile, the results of the Adjusted R Square value are 0.801 or a percentage of 80.1%. This means that the magnitude of the influence of Islamic Compensation on employee performance at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Meanwhile 19.9% was influenced by other factors

**Keywords:** *Islamic Compensation, Performance*

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

## B. Vokal

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...ئَ...	Fathah dan ya	Ai	a dan u
وَ...ؤَ...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سِئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

### C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...ى...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...ى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...ى	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla

يَقُولُ yaqūlu

### D. Ta'Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

#### 1) Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

#### 2) Ta' marbutah mati



Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

- 3) Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ      raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ      al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةُ      talhah

#### **E. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ      nazzala
- الْبِرُّ      al-birr

#### **F. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

- 1) Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

- 2) Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

### G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

### H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- |  |   |
|--|---|
| - وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ | Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/<br>Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn |
| - بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا      | Bismillāhi majrehā wa mursāhā   |

### I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ    Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا    Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

## **J. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	ii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	i
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....	i
DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL .....	i
DAFTAR GAMBAR .....	i
BAB I PENDAHULUAN .....	2
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	2
1.2. Rumusan Penelitian.....	15
1.3. Tujuan Penelitian .....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	17
2.1. Landasan Teori.....	17
2.1.1. Pengertian Kompensasi.....	17
2.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	21
2.1.3. Jenis – Jenis Kompensasi .....	22
2.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	23
2.1.5. Asas – asas kompensasi .....	28
2.1.6. Metode Kompensasi .....	29
2.1.7. Tantangan yang dihadapi dalam menetapkan kompensasi.....	31
2.1.8. Indikator Kompensasi.....	32
2.1.9. Kompensasi Dalam Perspektif Islam .....	34
2.1.10. Pengertian Kinerja .....	41
2.1.11. Penilaian Kinerja.....	42
2.1.12. Indikator Kinerja .....	45
2.1.13. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja .....	47
2.1.14. Kinerja Dalam Perspektif Islam.....	49
2.1.15. Indikator Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	57
2.2. Kajian Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Kerangka Pemikiran .....	64
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN.....	70
3.1.1. Profil PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,.....	70
3.1.2. Sejarah Berdirinya PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.....	73

3.1.3.	Logo PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Packaging	74
3.1.4.	Struktur Organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur	74
3.1.5.	Karyawan	77
3.1.6.	Waktu Kerja	78
3.1.7.	Visi dan Misi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,	78
3.2.	Metode Penelitian	79
3.2.1.	Jenis Penelitian	80
3.2.2.	Sumber Data	81
3.2.3.	Lokasi dan Waktu Penelitian	82
3.2.4.	Populasi dan Sampel Penelitian	82
3.2.5.	Variabel Operasional	87
3.2.6.	Teknik Pengumpulan Data	87
3.2.7.	Teknik Analisis Data	88
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	<b>94</b>
4.1.	Hasil Uji Validitas	94
4.3.	Karakteristik Responden	94
4.4.	Hasil Uji Analisis Deskriptif	100
4.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik	95
4.5.1.	Hasil Uji Normalitas	97
4.5.2.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	106
4.6.	Uji Hipotesis	107
4.6.1.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	107
4.6.2.	Hasil Uji t (Parsial)	108
4.6.3.	Hasil Uji f (simultan)	109
4.6.4.	Hasil Uji Koefisien Determinan $R^2$	109
4.7.	Pembahasan Hasil Penelitian	110
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	<b>111</b>
5.1.	Kesimpulan	111
5.2.	Saran	111
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		Error! Bookmark not defined.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu .....	59
Tabel 3. 1 Produk- produk PT. Indofood CBP Sukses Makmur.....	72
Tabel 3. 2 Daftar Jumlah Populasi .....	83
Tabel 3. 3 Daftar Jumlah Sampel.....	85
Tabel 3. 4 Instrumen Skala Likert.....	88
Tabel 4. 1 Hasil Uji validitasi .....	96
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabelitas .....	100
Tabel 4. 3 Hasil Uji Karakteristik Responden .....	94
Tabel 4. 4 Skala Likert .....	100
Tabel 4. 5 Skor Indikator Variabel Kompensasi Islam .....	101
Tabel 4. 6 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan .....	104
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linier Berganda .....	107
Tabel 4. 8 Hasil uji t (parsial) .....	108
Tabel 4. 9 Hasil Uji F (Simultan).....	110
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinan $R^2$ .....	109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	68
Gambar 3. 1 Logo PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk .....	74
Gambar 3. 2 Strukrur Organisasi .....	75
Gambar 4. 1 r-hitung Validitas .....	96
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas .....	98
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	99

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pembahasan mengenai sistem upah pekerja/buruh menjadi sangat penting dengan melihat fenomena ketenagakerjaan di Indonesia yang dari tahun ke tahun selalu bergejolak terutama terkait permasalahan penetapan upah pekerja/buruh. Hal ini bisa dilihat dalam pemberitaan-pemberitaan di berbagai media informasi tentang aksi-aksi protes para pekerja/buruh yang menuntut keadilan upah atau menuntut ditetapkannya kenaikan upah sesuai dengan kebutuhan hidup layak. Karena hal tersebut telah tertuang dalam UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) yang menyatakan bahwa : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup>

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain gaji/upah dan insentif (komisi/bonus).<sup>2</sup>

Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran–sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang

---

<sup>1</sup> KEMENPERIN, “Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003,” *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

<sup>2</sup> Jimea Jurnal et al., “*PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA)*” 6, no. 2 (2022): 1860–80.



paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.<sup>3</sup>

Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap karyawan menjadi trik tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dalam perkembangannya, terjadi perjanjian antara pemilik modal (perusahaan) dengan pekerja (karyawan). Perjanjian tersebut berkaitan dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya perjanjian, karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar lagi.<sup>4</sup>

Bagi karyawan pemberian kompensasi sangat berpengaruh karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian karyawan sekarang ini masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.

Kaitannya dengan kompensasi dalam bentuk finansial, kualitas tenaga kerja merupakan kunci sukses bagi gerak maju roda pembangunan suatu negara. Berbagai persoalan ketenagakerjaan, terutama pengangguran, membawa dampak yang sangat besar, tidak hanya bagi perekonomian, akan tetapi juga berdampak pada aspek sosial dalam bentuk kemiskinan. Tenaga kerja yang berkualitas juga menjadi faktor dalam menentukan daya saing bangsa dalam kancah perekonomian global. Ironisnya, di tengah geliat komitmen besar pemerintah terhadap integrasi perekonomian di tingkat regional, berbagai persoalan serius terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia belum juga terselesaikan.

---

<sup>3</sup> Muhammad Arif Rachman, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin,” *Jurnal Publikasi* 1, no. 2 (2018): 1–18, <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11336>.

<sup>4</sup> Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah, “Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia,” *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (March 31, 2022): 1–18, <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i1.225>.

Kompensasi adalah sebagai bentuk pemberian perusahaan kepada karyawannya baik berupa uang, barang, ataupun berupa fasilitas sebagai bentuk balasan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.<sup>5</sup>

Dalam perspektif Islam kompensasi merupakan upah dan gaji yang dibayarkan baik secara tunai maupun tidak dan bentuknya berupa harta atau pun jasa yang telah disepakati sebelumnya.<sup>6</sup>

Pada umumnya pemberian kompensasi atau upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, maka setiap karyawan akan menerima kompensasi atau upah yang berbeda-beda pula, dan upah yang diberikan harus ditetapkan secara layak, patut, adil dan tidak merugikan pihak manapun. Karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan merasa dihargai dan berdampak positif pula terhadap kinerjanya, dengan adanya dampak positif tersebut tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Guna mencapai tujuan bersama semua anggota organisasi harus memiliki kinerja yang baik yakni hasil kerja yang dicapai oleh setiap orang dalam melakukan tugasnya agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dalam periode waktu yang sudah ditentukan.<sup>7</sup>

Sumber daya manusia (karyawan) dan organisasi (perusahaan) sering menghadapi konflik. Buruh merasa diperbudak dengan gaji yang rendah oleh perusahaan sedangkan perusahaan merasa bahwa gaji yang diterima buruh sudah layak. Oleh sebab itu sering terjadi unjuk rasa buruh yang menuntut kenaikan upah.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.<sup>8</sup> Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Landasan Teori and A Teori Kompensasi, “BAB II,” n.d.

<sup>6</sup> Etc. Azharsyah, *Pengantar Ekonomi Islam*, 2021.

<sup>7</sup> Rizki Amalia, “*Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*,” 2017, 1–320.

<sup>8</sup> Suparyanto dan Rosad (2019), *Buku Manajemen Kinerja Suparyanto Dan Rosad*, *Suparyanto Dan Rosad (2015, vol. 5, 2020*.

<sup>9</sup> “1.ProperRevisi-2019.Pdf,” n.d.

Di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk sendiri melakukan penerapan kompensasi dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan nya secara bertahap, yang pertama di mulai dengan tahap yang paling mudah yaitu semua bentuk karyawan dipenuhi dengan baik tanpa syarat. Artinya karyawan jenis apapun mendapatkan segala bentuk fasilitas umum yang terkait dengan kompensasi, dengan asas adil dan merata. Yang kedua kompensasi dalam bidang rasa aman dan yang mampu memberikan rasa tentram pada segenap karyawan, yang ketiga kompensasi hak bebas bicara secara demokratis dalam memperjuangkan segala sesuatu pada diri karyawan, dan yang terakhir kompensasi berupa merasa diakui, diterima, dihargai, dipercaya dan merasa dilibatkan dalam kegiatan tertentu di organisasi/perusahaan sesuai kemampuan dan prestasi.<sup>10</sup>

Di dalam pasal 88 UU ketenagakerjaan tersebut mengatur tentang setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.<sup>11</sup> Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh, meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang proposional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, merupakan produsen packaging di Indonesia dengan kapasitas produksi  $\pm$  3,6 juta ton per tahun yang merupakan pabrik packaging di dunia dalam satu lokasi. Setiap perusahaan pada hakikatnya merupakan organisasi yang mengatur tiaptiap divisi dengan cara tertentu untuk mencapai target yang diinginkan terutama untuk keberlangsungan produksinya. Dengan penggunaan metode pengukuran kerja dan kegiatan operasional yang baik, perusahaan dapat terus mempertahankan efektivitas kinerja karyawan. Untuk

---

<sup>10</sup> Siti Fatimah and Hanif Aulawi, "Komponen Kompensasi Level Supervisor Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk –Cibitung," *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* 2, no. 2 (2018): 160–71.

<sup>11</sup> Agus Sriyanto and Zulvia Khalid, "Pengaruh Kompensasi, Produktivitas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Divisi Marketing Pt. Petrosida Gresik Cabang Serang," *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* 2, no. 2 (2013): 21.

dapat menjalankan strategi dan kegiatan operasional yang baik, diperlukan suatu mekanisme perusahaan, sehingga sasaran target produksi beserta target yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.<sup>12</sup>

Kompensasi yang tinggi pada seseorang karyawan memiliki implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawan yang berprestasi tinggi. Banyak karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja – kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektivitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.<sup>13</sup>

Selain itu sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.,

Pengukuran kinerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, merupakan suatu penilaian untuk menentukan seberapa efektifnya suatu operasi berjalan dalam suatu organisasi berdasarkan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan penilaian kinerja di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, itu sendiri merupakan sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya

---

<sup>12</sup> Rensi Suryanti, “Pengaruh Kompensasi , Pelatihan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Rensi Suryanti Aspek Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Memegang Peranan Penting , Yaitu Sebagai Salah Satu Tolak Ukur Tingkat Produkti,” *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA* 5, no. 2 (2021): 187–96.

<sup>13</sup> B A B Ii and A Kompensasi, “M. Yani, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 139. 17,” n.d., 17–45.

atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu.<sup>14</sup>

Keberadaan sumber daya manusia di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya sehingga memberikan output optimal. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menepuh beberapa cara salah satunya melalui pemberian kompensasi yang layak. Melalui proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan kami. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang atau gaji adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.<sup>15</sup>

Di dalam Islam, manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah SWT, tetapkan agar memakmurkan bumi, memberikan masalah sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang *rahmata lil alamin*. Allah SWT; memerintahkan

---

<sup>14</sup> Siti Fatimah et al., “Komponen Kompensasi Level Supervisor Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk-Cibitung” 2, no. 2 (2018): 160–71.

<sup>15</sup> AP Pattiwael, VPK Lengkong, and RN Taroreh, “Penerapan Sistem Pengupahan Karyawan Alih Daya Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado,” *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017): 1520–31.

manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana firman – Nya<sup>16</sup> :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*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. (QS. At Taubah : 105).*

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.<sup>17</sup>

Betapa pentingnya pengelolaan suatu organisasi dengan baik, sehingga kelebihan ataupun kekurangan pun harus memiliki pola struktur yang hasil akhirnya adalah mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun dalam hal ini, berikut aspek-aspek dalam meningkatkan kualitas SDM, agar lebih baik yaitu<sup>18</sup> :

1. Perencanaan tenaga kependidikan,
2. Rekrutmen, seleksi dan penempatan,

<sup>16</sup>Rahmad Kurniawan, “Urgensi Bekerja Dalam Alquran,” *Transformatif* 3, no. 1 (2019): 42–67, <https://doi.org/10.23971/tf.v3i1.1240>.

<sup>17</sup>Ii and Kompensasi, “M. Yani, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 139. 17.”

<sup>18</sup>Sumber Daya Manusia and Manajemen Sdm, “Aspek\_Sumber\_Daya\_Manusia\_Dalam,” 2008.

3. Pelatihan dan pengembangan,
4. Penilaian kinerja dan kompensasi.

Kompensasi berupa gaji atau upah dan lainnya, serta penilaian kinerja yang menjadi perhatian para tenaga kerja digambarkan pada buku “Pengelolaan Sumber Daya Insani” karya Prof. Jusmaliani, M.E. beliau mengkaji secara khusus penilaian kinerja dan remunerasi yang Islami. Menurutnya, Allah SWT mengutus manusia ke bumi untuk menjadi khalifah dengan dilengkapi petunjuk yang jelas (Alqur`an, Hadis, Ijma` ulama) dan tidak begitu saja tanpa bimbingan.<sup>19</sup>

Kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya. Hal mengenai kompensasi atau balasan atas pekerjaan, sebagaimana firman Allah ta`ala dalam Al-qur`an<sup>20</sup> :

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

*Artinya: 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.* (An-Nahl:97).

Berdasarkan definisi diatas, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi atau menjual ataupun mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja pada

<sup>19</sup> Muhammad Tahmid Nur, “KOMPENSASI KERJA DALAM ISLAM,” 2015.

<sup>20</sup> Muhammad Zaim, “TUJUAN PENDIDIKAN PERSPEKTIF AL-QURAN DAN HADITS (Isu Dan Strategi Pengembangan Pendidikan Islam),” *Muslim Heritage* 4, no. 2 (2019): 129–39, <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v4i2.1766>.

sebuah perusahaan dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.<sup>21</sup>

Menurut Nur dalam Islam upah (*ujrah/ajrun*) diklasifikasikan menjadi 2, yakni:

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya ialah Ketika disebutkan harus disertai kerelaan dari kedua belah pihak yang bertransaksi.
2. Upah yang sepadan (*ajrun mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi) nya saja. Apabila akad *ujrahnya* menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah haruslah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara, melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.<sup>22</sup>

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-qur`an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-qur`an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah SWT. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Wiwin Agustian and Dina Mellita, "Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah," *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 3, no. 1 (2020): 36–46, <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.827>.

<sup>22</sup> A Pengertian Ijarah, "Bab Iv Upah ( Ijarah ) Menurut Hukum Islam," n.d., 56–66.

<sup>23</sup> Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah, "Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia," *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 1–18, <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i1.225>.



Kompensasi dalam pandangan syari'at Islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan yang disepakati dengan *akad ijarah*.<sup>24</sup> Upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada seorang tenaga kerja. Menurut Islam upah haruslah dibayarkan sedemikian rupa sehingga paling tidak seorang karyawan mendapatkan makanan dan kebutuhan yang cukup dari hasil kerjanya, dan telah disampaikan pada hadist di bawah ini :

*“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 ra, dari Nabi SAW, bersabda:”Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidka memberi upahnya” (HR Al-Bukhari).*

Hadist 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 SWT, lalu mengingkari sumpahnya, jujur dalam berkata dan berbuat adalah salah satu persoalan yang sangat diperintahkan dalam ajaran Islam. Sebaliknya, sebagai dosa besar serta dimusuhi oleh Allah SWT.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.<sup>25</sup> Oleh karena itu apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kompensasi yang diberikan

---

<sup>24</sup> Ijarah, “Bab Iv Upah ( Ijarah ) Menurut Hukum Islam.”

<sup>25</sup> Dampak Kompensasi et al., “The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 Sutrisno@upgris.Ac.Id 1 \*Corresponding Author,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3, no. 6 (2022): 2022, <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.

kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan.

Wirawan menjelaskan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.<sup>26</sup>

Dalam pandangan Islam, Tasmara menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.<sup>27</sup>

Dalam penjelasan tersebut bahwa sebagai seorang karyawan muslim yang ingin menghasilkan kinerja Islam diperlukan kesungguhan dalam proses bekerja serta berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat. Hasil dari seorang karyawan dalam mewujudkan kinerja Islam tersebut menunjukkan semangat bekerja kepada organisasi dan yang paling utama yakni sikap patuh dan taat kepada Allah SWT.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur`an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu`ah ayat 10 yang berbunyi<sup>28</sup> :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ  
فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ  
فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ  
الْكُفَّارَ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

<sup>26</sup> P T Bank et al., "Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan," 2012.

<sup>27</sup> "Etos Kinerja.Pdf," n.d.

<sup>28</sup> Kurniawan, "Urgensi Bekerja Dalam Alquran."

*“ Nabi Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengannya bersikap keras terhadap orang-orang kafir (yang bersikap memusuhi), tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud (bercahaya). Itu adalah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu makin kuat, lalu menjadi besar dan tumbuh di atas batangnya. Tanaman itu menyenangkan hati orang yang menanamnya. (Keadaan mereka diumpamakan seperti itu) karena Allah hendak membuat marah orang-orang kafir. Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka ampunan dan pahala yang besar. (QS.Al-Fath:29)*

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

*Artinya: Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu‘ah:10)*

Ayat-ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka tercipta kinerja yang baik.

Supaya mencapai kinerja yang baik, seorang muslim dituntut untuk bersungguh-sungguh, seorang muslim dapat menunjukkan jati dirinya sebagai masyarakat yang terbaik yang dapat bermanfaat bagi lingkungannya. Seorang muslim yang memiliki pemahaman bahwa bekerja merupakan salah satu ibadah yang akan selalu terpacu semangatnya untuk mencapai kinerja optimal.

Hal yang dilakukan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan gaji, bonus serta tunjangan-tunjangan yang membantu kebutuhan karyawan, menerapkan komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan perhatian kepada setiap karyawan.

Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini menjadikan karyawan sebagai aset contoh nya seperti perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dan bukan hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu dapat bermacam-macam, tergantung pada karakteristik setiap perusahaan. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain – lain.<sup>29</sup>

Tetapi sering kali gaji dan bonus yang ditetapkan di perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima tidak sepadan. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan, adanya peningkatan angka *turn over* karyawan, meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan, kurangnya minat lembur menggantikan karyawan yang berhalangan, dan rencana kerja sering tidak tercapai bila tidak dilakukan pengawasan. Permasalahan yang terpenting mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima pegawai apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai.

Dengan dituntutnya pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal, jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang

---

<sup>29</sup> Roydah Gani and Nurhayati Maiza Putri, “Analisis Kinerja Keuangan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk,” *Management Research* 1, no. 2 (2018): 53–66.

diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negative artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ Pengaruh Sistem Kompensasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. ”**

## **1.2. Rumusan Penelitian**

Dengan memperhatikan latar belakang masalah dan fokus pada penelitian diatas maka dapat diuraikan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur?
- 1.2.2 Seberapa besar pengaruh sistem kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,
- 1.3.2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

- 1.4.1. Manfaat Akademis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh sistem kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,

- b. Sebagai bahan rujukan untuk penelitian berikutnya mengenai pengaturan sistem kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,

#### 1.4.2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu mengetahui pengaruh sistem kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,
- b. Hasil dari penelitian semoga dapat menambah ilmu mengenai pengaruh dan pengaturan sistem kompensasi secara Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,

#### 1.4.3. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai syarat untuk meraih gelar S1.
- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan untuk dapat menjalankan sistem kompensasi dengan konsep syariah
- c. Bagi masyarakat, sebagai bahan pertimbangan untuk merubah paradigma pola konvensional, mengikuti prinsip syariah dengan baik, serta mendapatkan ridho dari Allah SWT.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji atau upah dan insentif (komisi/bonus).<sup>30</sup>

Pemberian bonus dalam finansial terhadap karyawan menjadi trik tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dalam perkembangannya, terjadi perjanjian antara pemilik modal (perusahaan) dengan pekerja (karyawan). Perjanjian tersebut berkaitan dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya perjanjian, karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar lagi.<sup>31</sup>

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. System penggajian karyawan sekarang ini masih rendah sehingga memperngaruhi kinerja karyawan. Dalam situasi yang demikian

---

<sup>30</sup> Yerri suryoadi, "Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," 2009, 1–29.

<sup>31</sup> Wahyudi, Setya, and Nurpadilah, "Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia," March 31, 2022.

menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji.

Kaitannya dengan kompensasi dalam bentuk finansial, kualitas tenaga kerja merupakan kunci sukses bagi maju roda pembangunan suatu negara. Berbagai persoalan ketenagakerjaan, terutama pengangguran, membawa dampak yang sangat besar, tidak hanya bagi perekonomian, akan tetapi juga berdampak pada aspek sosial dalam bentuk kemiskinan. Tenaga kerja yang berkualitas juga menjadi faktor dalam menentukan daya saing bangsa dalam kancan perekonomian global. Ironisnya, di tengah geliat komitmen besar pemerintah terhadap integrasi perekonomian di tingkat regional, berbagai persoalan serius terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia belum juga terselesaikan.<sup>32</sup>

Berdasarkan pandangan tersebut, perusahaan swasta mengambil langkah untuk peduli terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan melalui pemberian kompensasi finansial yang tepat. Pemberian kompensasi yang tepat merupakan satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Pengaruh kompensasi finansial terhadap karyawan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seseorang pegawai mulai ingin dihargai kerja kerasnya kemudian menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga perusahaan memberikan kompensasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dapat melalui pemberian kompensasi agar pegawai bekerja dengan semangat dalam menjalankan tugasnya. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

---

<sup>32</sup> Musafir, "111371-ID-Kompensasi-Finansial-Dan-Kompensasi-Non[1]," *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 2, no. 2 (2013): 50–65.



Dengan pemberian kompensasi yang benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi karyawan.

Menurut Enny kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.<sup>33</sup>

Menurut Akbar, kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan–tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.<sup>34</sup> Selanjutnya menurut Sutrisno “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.<sup>35</sup>

Menurut Simamora, kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan.<sup>36</sup>

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya, memperoleh, memelihara, dan serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

---

<sup>33</sup> Ratnawati, “Kompensasi Menurut Ahli,” 2013, 9–49.

<sup>34</sup> Agus Sekti and Susila Atmojo, “TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” n.d.

<sup>35</sup> Aswir and Hasanul Misbah, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi,” *Photosynthetica* 2, no. 1 (2018): 1–13, <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>.

<sup>36</sup> Fera Vanesha and Aditya Wardhana, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sate Taichan ‘Goreng’ Cab. Jakarta) Influence of Compensation on Employee Performance (Study on Pt. Sate Taichan ‘Goreng’ Jakarta Branch),” *E-Proceeding of Management* 5, no. 2 (2018): 2634.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, di mana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter.<sup>37</sup>

Menurut Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalkan kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan, di Jawa Barat, penuai padi 10% dari hasil padi yang dituainya.<sup>38</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut. Atau kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi bisa diberikan secara langsung kepada karyawan, ataupun tidak langsung, kompensasi dapat berbentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

---

<sup>37</sup> Dkk Heriyono, "Kompensasi Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021, 2013–15.

<sup>38</sup> Teori and Kompensasi, "BAB II."

### 2.1.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Veitzhal Rivai adalah sebagai berikut: <sup>39</sup>

1. Ikatan Kerjasama. Dengan pemberian kompensasi maka akan terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedang perusahaan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih muda.
4. Motivasi . jika balas jasa diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover rate* lebih kecil.
6. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat dapat buruh dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah. Jika program sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

---

<sup>39</sup> Jaka Santosa and Oki Rosanto, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta,” *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 2 (2019): 2598–5256.

Sejalan dengan hal tersebut, Martoyo dalam Akbar, *et al*, berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah:<sup>40</sup>

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan *economic security* bagi pegawai.
- 2) Mendorong agar pegawai lebih rajin dan lebih giat.
- 3) Menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan
- 4) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap pegawainya (adanya keseimbangan antara *input* yang diberikan pegawai terhadap organisasi dan *output* atau besarnya imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai).

Berdasarkan tujuan pemberian kompensasi di atas, pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga pegawai bekerja dengan nyaman.

### 2.1.3. Jenis – Jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara pegawai yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen – komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda.

Menurut Mangkunegara ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya : <sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, and Sonny Gerson Kaparang, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya Dinus," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016, 1–10.

<sup>41</sup> "https://www.studocu.com/id/document/universitas-17-agustus-1945-surabaya/teori-ekonomi/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pt-indofood-cbp-sukses-makmur-tbk-devisi-bogasari-banjarmasin-kalimantan-selatan/47606392," n.d.

1. Kompensasi Langsung
  - a) Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
  - b) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2. Kompensasi tidak langsung
  - a) *Benefit* adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
  - b) Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Menurut Edison, *et al.*, kompensasi terdiri dari kompensasi normatif dan kebijakan. Pembagian kompensasi ini didasari oleh perilaku yang mengacu pada perundang – undangan yang berlaku.<sup>42</sup>

Menurut Akbar kompensasi meliputi imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Imbalan intrinsik organisasi berbentuk pengakuan, pemberian kesempatan untuk promosi, tantangan kesempatan kerja.

Selanjutnya menurut Hasibuan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji/upah dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee* atau kesejahteraan karyawan).

Berdasarkan bentuk kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai tidak selalu berbentuk uang tunai tetapi bisa juga berbentuk barang, pengakuan, dan lain-lain. Diharapkan apapun bentuk kompensasinya, dapat memotivasi peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

#### **2.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

---

<sup>42</sup> Firda Fahraini and Rinaldi Syarif, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia,” *Ikraith-Ekonomika* 5, no. 1 (2022): 20–30.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara, adalah sebagai berikut : <sup>43</sup>

a) Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

c) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besaran kecilnya perusahaan, tingkat Pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat Pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

---

<sup>43</sup> Meiyana Dianing Rahmawati, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Asi," *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Menyusui 1*, no. 1 (2018): 11.

e) Permintaan dan persediaan

Kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Rivai menyatakan bahwa ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kompensasi, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:<sup>44</sup>

1) Pengaruh lingkungan eksternal pada kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi ialah sesuatu yang berada di luar perusahaan, seperti: pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

a. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi bentuk kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau dasar tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja di perusahaan itu. Kedua pada saat yang sama, mereka menekan perusahaan untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang

---

<sup>44</sup> Machmed Tun Ganyang and Epo Lestari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta," *Jurnal Lentera Bisnis* 2, no. 1 (2013): 114–31.

harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi

c. Peraturan pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak di bawah umur (yang telah ditetapkan).

d. Serikat Pekerja

Pemerintah eksternal pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Juga, perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi

2) Pengaruh lingkungan eksternal pada kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah: ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.



a. Anggaran Tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

b. Siapa yang membuat kompensasi

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibanding beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga di bawah perusahaan. Ada standar khusus dalam menentukan tinggi rendahnya kompensasi. Panggabean menyatakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

- a) Penawaran dan permintaan
- b) Serikat pekerja
- c) Kemampuan untuk membayar
- d) Produktivitas
- e) Biaya hidup
- f) Pemerintah

Tidak semua perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan di atas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di lain pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini

memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

#### **2.1.5. Asas – asas kompensasi**

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relative kecil dan perpindahan ke organisasi sejenis dapat dihindarkan.

Menurut Kadarisman dalam Edison sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawainya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan pegawai yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.<sup>45</sup>

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Muda bahwa asas-asas kompensasi adalah sebagai berikut:<sup>46</sup>

##### **a) Asas Adil**

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal. Jika adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya, asas adil harus menjadi dasar penilaian, perilaku dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan asas adil tercipta suasana

---

<sup>45</sup> Anton Hiondardjo and Ririn Adi Utami, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Malia (Terakreditasi)* 11, no. 1 (2019): 151–68, <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>.

<sup>46</sup> Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi, Manajemen Kompensasi / Dr. M. Kadarisman*, vol. 3, 2020.

kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

b) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima pegawai memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan konsistensi yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa asas pemberian kompensasi wajib diterapkan oleh organisasi. Untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan wajar bagi semua pihak memanglah sulit. Tetapi bagaimanapun manajemen organisasi harus berusaha untuk mengembangkan program kompensasi yang akan mendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif.

#### **2.1.6. Metode Kompensasi**

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi pegawai. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat dicapai.

Menurut Akbar beberapa metode pemberian kompensasi yang biasa digunakan adalah:<sup>47</sup>

a) Sistem prestasi

Kompensasi dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya kompensasi dengan prestasi kerja yang ditujukan oleh pegawai yang bersangkutan. Sedikit banyaknya kompensasi tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih

---

<sup>47</sup> Alvi Nugraha, Dan Sri, and Surjani Tjahjawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 3 (2017): 24.

produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

b) Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya kompensasi ditentukan oleh lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara kompensasi berdasarkan prestasi. Kelemahan dari sistem waktu adalah :

1. Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan pegawai.
2. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
3. Kurang mengakui adanya prestasi kerja pegawai.

Sedangkan kelebihan sistem waktu adalah :

1. Dapat mencegah hal – hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi, maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan kompensasi secara periodik
3. Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

c) Sistem Kontrak/ Borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh pegawai tetap atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh pegawai tetap.

Secara umum pemberian kompensasi digunakan beberapa metode di antaranya :<sup>48</sup>

1. Metode Tunggal

Yaitu metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau Pendidikan formal terakhir yang ditempuh pegawai. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III–, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III–A untuk setiap departemen juga sama.

2. Metode Jamak

Periode jamak yaitu suatu metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, Pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki.

Berdasarkan metode kompensasi yang di atas, dapat disimpulkan bahwa menggunakan metode pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menguntungkan bagi pihak pegawai maupun organisasi.

### **2.1.7. Tantangan yang dihadapi dalam menetapkan kompensasi**

Menurut Panggabean metode penetapan gaji yang sebaik apapun akan menghadapi tantangan.<sup>49</sup> Tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Standar gaji yang berlaku umum

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya disebabkan oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya)

- 2) Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga karyawan tidak akan digaji dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).

- 3) Kebijakan gaji dan upah

---

<sup>48</sup> Mujanah, *Manajemen Kompensasi*.

<sup>49</sup> Fatimah et al., “Komponen Kompensasi Level Supervisor Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk-Cibitung.”

Beberapa perusahaan memiliki kebijaksanaan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada karyawan yang tergabung dengan serikat kerja dengan karyawan yang tidak tergabung dengan serikat kerja.

4) Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama

Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah *comparable worth* (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth* berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

### 2.1.8. Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi karyawan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerja yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Simamora indikator kompensasi adalah:<sup>50</sup>

a. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan

---

<sup>50</sup> Vanesha and Wardhana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sate Taichan 'Goreng' Cab. Jakarta) Influence of Compensation on Employee Performance (Study on Pt. Sate Taichan 'Goreng' Jakarta Branch)."

tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mncapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang–undang. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang sesuai dengan memberikan kepuasan kepada semua produk.

Besarnya balas jasa telah ditentukan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi ini lah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan–kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak hal pula dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya

kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).<sup>51</sup>

### 2.1.9. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Pengertian kompensasi atau upah ditegaskan dalam Al-Qur`an sebagai berikut :<sup>52</sup>

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءُ الْأَوْفَىٰ

*Artinya: “ dan bahwasannya seorang manusia tiada ,memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.” (QS. An – Najm : 39- 41).*

Ayat diatas menjelaskan bahwa hasil dari apa yang kita kerjakan akan dibalas dengan cara pemberian kompensasi, misalnya upah atau gaji, penghargaan, pujian, prestasi.

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya : “ dan Katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan\_Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At – Taubah : 105).*

<sup>51</sup> Leni Triana, “PENDAPATAN BAGI HASIL DAN PERLAKUAN AKUNTANSINYA PADA BANK SYARIAH (Studi Kasus Pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Serang),” *Banque Syar`i : Jurnal Llmiah Perbankan Syariah* 3, no. 1 (2019): 01, <https://doi.org/10.32678/bs.v3i1.1912>.

<sup>52</sup> Jurnal Ekonomika et al., “PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KANTOR CABANG BOJONEGORO,” *Bisnis Islam*, vol. 5, n.d., <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>.



Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

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

*Artinya: “ Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl:97).*

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki – laki dan perempuan dalam islam mendapatkan pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Ayat diatas menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah/balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala).

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

*Artinya :” Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia – nyiaka pahala orang-orang yang mengerjakan amalan-Nya dengan yang baik (QS. Al Kahfi : 30).*

Ayat diatas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia–nyiakan amal hamba–Nya.

Ketiga ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yani menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

Berdasarkan pengertian ayat diatas, yaitu At – Taubat 105, An – Nahl 97, dan Al – Kahfi 30, maka imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan pada akhirat itu lebih penting dari pada penekanan terhadap dunia sebagaimana yang tertulis dalam Al–Qur`an Al – Qhashsash : 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ  
وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*Artinya : “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan negara akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang – orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al–Qhashsash : 77).*

Dari ayat ayat Al-Qur`an diatas, maka dapat didefinisikan bahwa suatu kompensasi adalah sebuah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia dan dalam bentuk pahala di akhirat.

Menurut Islam upah haruslah dibayarkan sedemikian rupa sehingga paling tidak seorang karyawan mendapatkan makanan dan kebutuhan yang

cukup dari hasil kerjanya, dan telah disampaikan pada hadist di bawah ini<sup>53</sup>.

*“telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma`il bin Ummayah dari Sa`id dari Abu Hurairah ra, dari Nabi SAW, bersabda: “Allah SWT berfirman : Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya” (HR Al-Bukhari).*

Hadist 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 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 pekerjaan terhadap pekerjaannya baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Semakin setia pada agamanya, semakin besar komitmennya pada pekerjaannya. Oleh karena itu, sesuai dengan ajaran Islam, dengan bekerja lebih berdedikasi sesuai ketentuan pekerjaan yang telah disepakati.

---

<sup>53</sup> Wahyudi, Setya, and Nurpadilah, “Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia,” March 31, 2022.

Dalam sistem nilai Islam, bekerja sama dengan Jihad di jalan Allah SWT, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al – Hujarat:15 yang berbunyi :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ  
وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ۚ أُولَٰئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ

*Artinya: Sesungguhnya orang-orang mukmin (yang sebenarnya) hanyalah mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian mereka tidak ragu-ragu dan mereka berjihad dengan harta dan jiwanya di jalan Allah. Mereka itulah orang-orang benar”. (QS. Al-Hujurāt:15)*

Nilai kerja adalah nilai yang berhubungan langsung dengan tugas pekerjaan individu. Mereka adalah sumber kepuasan internal bagi individu. Besaran nilai kerja yang terkait dengan melakukan pekerjaan antara lain: *Itqan* dan soliditas kerja, kewajiban kerja, motivasi spiritual kerja, usaha dan ketekunan, perbaikan terus menerus, moral berorientasi pelayanan. Prinsip etika Islam dalam manajemen sumber daya manusia mengatakan kompensasi harus sesuai dengan kontribusi karyawan dan harus menggunakan prinsip kompensasi yang adil. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Muthaffifin: 1-3 :

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ۚ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ  
وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ۚ

*“Artinya : “Celakalah mereka yang melakukan penipuan, mereka yang mengambil tindakan penuh ketika mereka menerima dari orang lain, tetapi memberi lebih sedikit ketika memberi mereka dalam ukuran atau berat.”.*

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 pekerjaan apapun jenis kelamin pekerjaan tersebut. Allah SWT berfirman:

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

*Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik<sup>421</sup>) dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”. (QS.An-Nahl:97).*

Perlu di ketahui juga oleh pemberi kerja atau pengusaha bahwa gaji diberikan segera setelah pekerjaan diselesaikan oleh karyawan (ini juga sejalan dengan hadist terkemuka oleh Nabi SAW yang mengatakan :

*“ Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, shahih).*

Anas menyatakan bahwa nabi Muhammad SAW tidak pernah membayar upah rendah kepada siapa pun. Salah satu dari tiga orang yang akan dibantah Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat adalah orang yang memperkerjakan seorang buruh dan menikmati keuntungan penuh darinya, namun tidak membayar upahnya. Pahala harus diberikan segera setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya (Sunan Ibnu Majah). Menunda pembayaran karyawan tidak diperbolehkan dalam Islam karena itu adalah tindakan kejam. Majikan yang tidak membayar pekerjaan adalah musuh Nabi Muhammad SAW dan juga Allah SWT.<sup>54</sup>

Dengan demikian, pemberi kerja harus menahan diri untuk tidak menunda pembayaran karyawannya karena karyawan mungkin sangat membutuhkan uang untuk kebutuhan pribadi atau keluarganya.

---

<sup>54</sup> Nur, “KOMPENSASI KERJA DALAM ISLAM.”

Bagaimanapun juga, dalam prinsip administrasi Islam, kompensasi dalam arti sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengertian moneter atau materialistik, tetapi yang lebih penting keridhaan Allah SWT dan surga yang sudah dijanjikan-Nya adalah bentuk lain dari pahala berharga yang memotivasi umat Islam berjuang dan bekerja keras.

Prinsip kompensasi merupakan konsekuensi dari implementasi prinsip kerja. Setiap pekerjaan berhak mendapatkan kompensasi atau imbalan. Islam mengajarkan bahwa setiap pengelolaan atau pemanfaatan sumber daya berhak untuk mendapatkan imbalan. Sebaliknya setiap bentuk pengrusakan sumber daya atau tindakan yang merugikan orang lain harus mendapatkan sanksi atau memberikan tebusan. Pemanfaatan sumber daya baik tenaga kerja, sumber daya alam ataupun modal masing-masing berhak mendapatkan upah, sewa dan keuntungan. Sebaliknya, orang yang tidak memanfaatkan sumber daya alam yang dimilikinya, seperti tidak mau bekerja, memiliki lahan tabungan (emas misalnya) tidak berhak memperoleh imbalan atau kompensasi atas kepemilikan sumber dayanya.<sup>55</sup>

Menurut Abu Sinn dalam buku Fahmi menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para karyawannya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah. Pada masa Khalifah Umar ra., gaji karyawan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para karyawan harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.<sup>56</sup>

Menurut Tanjung dalam bukunya Fahmi upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia

---

<sup>55</sup> Agustian and Mellita, "Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah."

<sup>56</sup> Ahmad Fudoli Zaenal Arifin, "Studi Kritis Terhadap Pemahaman Fahmi Basya Terkait Dengan Ayat-Ayat Negeri Saba," *Khazanah Theologia* 2, no. 1 (2020): 38–51, <https://doi.org/10.15575/kt.v2i1.8395>.

(finansial dan nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Dari uraian diatas dapat didefinisikan bahwa upah adalah imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk pahala (di akhirat) secara adil dan layak.<sup>57</sup>

Selanjutnya Tanjung menyatakan bahwa upah dalam Islam sangat terkait dengan moral. Beberapa arahan moral sangat melekat dengan sistem pengupahan karyawan seperti:<sup>58</sup>

- a. Memperhatikan ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja
- b. Adanya hubungan harmonis dan iklim kerja yang kondusif serta komunikasi yang terbuka dan transparan
- c. Pembayaran upah lembur dan kerja ekstra
- d. Pemberian hak cuti dan istirahat sebagaimana lazimnya
- e. Penilaian kerja secara objektif, komperhensif dan adil yang mengutamakan 4 aspek yaitu; kejujuran, kehati-hatian, sikap hormat pada atasan dan kesetiaan
- f. Pekerja berhak menolak pemotongan gaji yang dilakukan oleh majikannya karena utangnya, jika dia sangat membutuhkan gaji tersebut.
- g. Pekerja berhak mendapat jaminan hari tua
- h. Jaminan keselamatan serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan resiko kerja.

#### **2.1.10. Pengertian Kinerja**

Dalam organisasi, kinerja sering kali menjadi tolak ukur untuk menilai tercapainya atau tidaknya tujuan perusahaan. Untuk memperoleh hasil yang baik, dibutuhkan pula kinerja yang baik. Semakin baik kinerja karyawan, semakin baik pula dengan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi seberapa banyak mereka yang memberikan

---

<sup>57</sup> Fakultas Ekonomi and D A N Bisnis, “Anugrah Sentosa Bengkulu Ditinjau Dari Ekonomi Islam,” 2016.

<sup>58</sup> Amalia, “Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai.”

kontribusi kepada perusahaan atau organisasi seperti kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja serta kooperatif. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dalam Bahasa Indonesia dengan kata dasar “kerja” dimana kinerja juga sering disebut sebagai hasil kerja.

Menurut Mangkunegara “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”<sup>59</sup>

Menurut Wittaker dalam jurnal Agus Adnyan, Putu Agus. “Kinerja adalah alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggungjawaban seseorang dalam melakukan tugasnya”. Selanjutnya Menurut Wibowo “kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.”<sup>60</sup>

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam suatu organisasi, kinerja data diukur melalui kecakapan, pengalaman dan ketetapan waktu. Semakin cakap seorang individu dalam melaksanakan tugasnya, semakin bagus juga kinerjanya.

#### **2.1.11. Penilaian Kinerja**

Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau kelompok karyawan yang telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian

---

<sup>59</sup> Muhammad Hadi Munawar, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, Skripsi,” *E-Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2019): 14–23, <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6369>.

<sup>60</sup> NL Rahmadani, “Bab 2 Kerangka Teori Semantik,” *Unas Repository*, no. 1981 (2022): 8–34.



memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja dilakukan untuk menilai apakah seorang karyawan telah memiliki kinerja yang sesuai dengan standar atau tidak. Dengan adanya penilaian kinerja, manajer dapat membuat perencanaan pengembangan, tujuan dan sasaran. Dalam buku Wibowo terdapat beberapa pengertian penilaian kinerja dari beberapa tokoh yaitu :<sup>61</sup>

- a. Menurut *Harvard Business Essentials* menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan.
- b. Menurut *Advisory, Conciliation And Arbitration Service* menyatakan penilaian kinerja adalah secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan.
- c. Menurut Armstrong menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya.
- d. Menurut Williams menyatakan penilaian kinerja adalah tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasannya kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional
- e. Menurut Mangkunegara  
penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.”

Berdasarkan pendapat–pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik bekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu.

---

<sup>61</sup> Suparyanto dan Rosad (2019), *Buku Manajemen Kinerja Suparyanto Dan Rosad*.

Bangun menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat diketahui dari suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi diantaranya :

a) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

b) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

c) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu ditentukan. Ada tambahan pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan olehnya tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e) Kemampuan Kerja Sama

tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan bekerja sama dengan rekan bekerja lainnya.

#### **2.1.12. Indikator Kinerja**

Dalam organisasi, kinerja seorang karyawan dapat dinilai. Penilaian ini memungkinkan pihak manajemen personalia untuk memberikan umpan balik terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.<sup>62</sup>

Menurut Mathis dan Jackson mengemukakan bahwa indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja adalah sebagai berikut :<sup>63</sup>

- a. Kuantitas dari hasil  
Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah, unit, dan lain – lain.
- b. Kualitas dari hasil  
Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- c. Ketepatan waktu dari hasil  
ketepatan disini dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggang waktu yang telah disediakan.
- d. Kehadiran  
ketepatan dari para karyawan untuk hadir ditempat kerja sesuai atau lebih awalan dari waktu yang telah ditentukan.
- e. Kemampuan bekerja sama

---

<sup>62</sup> Aswir and Misbah, “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi.”

<sup>63</sup> Desi Kurnia Rochmah, “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pariwisata Kota Batu),” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Brawijaya* 5, no. 2 (2017): 1–13, <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/1275>.

Kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Wibowo, indikator – indikator kinerja terdiri dari tujuh antara lain:<sup>64</sup>

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individual atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai

3) Umpan Balik

Merupakan masukan yang mempergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja standar kerja dan pencapaian.

4) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan untuk memperoleh kesuksesan.

5) Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan prestasi kerja.

Menurut Wirawan dalam Fauji Usman indikator dari kinerja adalah :<sup>65</sup>

a. Keterampilan Kerja

---

<sup>64</sup> Harry Mulyadi, “Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2, no. 1 (2014): 302–10.

<sup>65</sup> Usman Fauzi, “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1,” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2014): 172–85.

Pengusaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tatacara/peralatan) pelaksana tugas – tugas jabatannya.

b. Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

c. Tanggung Jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan dalam melaksanakan tugas.

d. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan Tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

e. Disiplin

Kemampuan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

f. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas.

g. Kuantitas Pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Berdasarkan pendapat – pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa ada indikator – indikator tersebut bukan hanya berasal dari perusahaan namun juga berasal dari internal karyawan itu sendiri. Selain sebagai alat ukur untuk menentukan hasil kerja seorang karyawan, indikator – indokator tersebut dapat digunakan manajemen kompensasi untuk menngkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.13. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

Mencapai suatu kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangun, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen. Menurut Timpe dalam Amirullah faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :<sup>66</sup>

- 1) Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :
  - a. Internal (Pribadi) ; kemampuan tinggi dan kerja keras
  - b. Eksternal (lingkungan) ; pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dan rekan–rekan dan pimpinan yang baik
- 2) Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :
  - a. Internal (pribadi) ; kemampuan rendah, upaya sedikit
  - b. Eksternal (lingkungan) ; pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan– rekan kerja tidak produktif dan pimpinan tidak simpatik.

Menurut Mangkunegara dalam Amirullah menyatakan yang mempengaruhi kinerja antara lain :<sup>67</sup>

- a) Faktor kemampuan secara psikologi kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang dimiliki IQ diatas rata–rata (IQ 110–120) dengan Pendidikan yang memadai.
- b) Faktor motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai adalah menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono menemukan ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Nurmiyanti Wulandari and Moch Mustam, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang,” *Jurnal Undip*, 2015, 1–8.

<sup>67</sup> Silvera Wanasaputra and Liliana Dewi, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek,” *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 2, no. 4 (2017): 495–503.

<sup>68</sup> Nia Indriasari, Oni Yulianti, and Herawati Herawati, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu,” *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 6, no. 2 (2018): 139–47, <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>.

- 1) Efektifitas dan efisien
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Kinerja karyawan berkenaan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkat kinerjanya. Biasanya orang yang berprestasi tinggi disebut sebagai orang produktif dan orang yang berprestasi rendah disebut sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah. Untuk itu sebelum memperhatikan kinerja karyawan sebaiknya instansi maupun perusahaan lain harus memperhatikan tingkat disiplin, otoritas dan wewenang termasuk dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, motivasi yang diberikan, penempatan jabatan yang sesuai dengan keahlian karyawan serta fasilitas yang diberikan sehingga karyawan bekerja semaksimal mungkin dan kinerja pegawai akan semakin tinggi.

#### **2.1.14. Kinerja Dalam Perspektif Islam**

Menurut Mursi kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi :<sup>69</sup>

- a) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan
- b) Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Menurut Zadjuli Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi :<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Dyah Putri Desoraya, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Komitmen Pengurus Terhadap Kinerja Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid Di Universitas Pasundan Bandung," *Skripsi*, 2018.

<sup>70</sup> Muhammad Akbar Rafdison and Muhammad Nafik, "Dampak Penyaluran Infak Untuk Kegiatan Usaha Produktif Dalam Penguatan Modal Dan Peningkatan Kinerja UMKM," *Jurnal*

- 1) Niat bekerja karena Allah SWT,
- 2) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas,
- 3) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat,
- 4) Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan,
- 5) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur`an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur`an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*Al-Falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah SWT, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.<sup>71</sup>

Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai, supir, tukang sapu ataupun seorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Sifat-sifat di ataslah sebenarnya yang menjamin kebaikan dan kedudukan seseorang di dunia dan di akhirat kelak. Jika membaca hadist-hadist Rasulullah SAW tentang ciri-ciri manusia yang baik di sisi Allah SWT, maka tidak heran bahwa di antara mereka itu ada golongan yang memberi minum anjing kelaparan, mereka yang memelihara mata, telinga dan lidah dari perkara yang

---

*Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 5, no. 1 (2019): 19,  
<https://doi.org/10.20473/vol5iss20181pp19-31>.

<sup>71</sup> Rachman, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin.”



tidak berguna, tanpa melakukan amalan sunnah yang banyak dan seumpamanya.

Dalam Islam, kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Oleh karena itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah SWT adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Oleh karena itu dalam hadist Rasulullah disebutkan :<sup>72</sup>

*“Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah SWT.”* (HR. Ahmad & Ibnu Asakir).

Menurut Asyraf A. Rahman istilah “kerja” 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. Diantara hadist yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, sebagaimana berikut :<sup>73</sup>

Dari Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-`Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: *“Sungguh seandainya salah seorang di antara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik daripada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi ataupun tidak.”*(HR. Bukhari)

Dalam hadist-hadist yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam.

---

<sup>72</sup> Desoraya, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Komitmen Pengurus Terhadap Kinerja Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid Di Universitas Pasundan Bandung.”

<sup>73</sup> Baharuddin Baharuddin, “Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 1 (2019): 35–55, <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i1.1038>.

Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan dikategorikan *jihad fi sabilillah*. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan). Sebagaimana riwayat :

*“Rasulullah SAW pernah ditanya, pekerjaan apakah yang paling baik? Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjual belian yang dianggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi)*

Kerja juga berkaitan dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya, karena bekerja merupakan kewajiban.

Menurut Syamsudin, seorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada dasar dan prinsip berikut ini:<sup>74</sup>

- 1) Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakkan ibadah kepada Allah SWT agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara diri dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti meminta-minta atau menjadi beban orang lain. Rasulullah SAW bersabda:

*“Binasalah orang-orang Islam kecuali mereka yang berilmu. Maka binasalah golongan berilmu, kecuali mereka yang beramal dengan ilmu mereka. Dan binasalah golongan yang beramal dengan ilmu*

---

<sup>74</sup> Zulfahry Abu Hasmy, “Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam,” *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 196–211, <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1144>.

*mereka kecuali mereka yang ikhlas. Sesungguhnya golongan yang ikhlas ini juga masih dalam keadaan bahaya yang amat besar...”*

Bekerja juga bisa menjadi sarana untuk berbuat baik kepada orang lain dengan cara ikut andil membangun umat di masa sekarang dan masa yang akan datang, serta melepaskan umat dari belenggu ketergantungan kepada umat lain dan jeratan transaksi haram.

- 2) Seorang muslim dalam usaha harus berhias diri dengan akhlak mulia, seperti : sikap jujur, amanah, menepati janji, menunaikan hutang dan membayar hutang dengan baik, memberi kelonggaran orang yang sedang mengalami kesulitan membayar hutang, menghindari sikap menangguhkan pembayaran hutang, tamak, menipu, kolusi, melakukan pungutan liar, menyuap dan manipulasi atau yang sejenisnya. Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal. Sehingga dalam pandangan seorang pekerja dan pengusaha muslim, tidak akan sama antara proyek dunia dengan proyek akhirat.
- 3) Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak-hak yang harus ditunaikan, baik yang terkait dengan hak-hak Allah SWT (seperti zakat) atau yang terkait dengan hak-hak manusia (seperti memenuhi pembayaran hutang atau memelihara perjanjian usaha dan sejenisnya). Karena menunda pembayaran hutang bagi orang yang mampu merupakan suatu bentuk kedzaliman. Menyia-nyiakan amanah dan melanggar perjanjian bukanlah akhlak seorang muslim, hal itu merupakan kebiasaan orang-orang munafik.
- 4) Seorang muslim harus menghindari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring ke arahnya. Karena dosa riba sangat berat dan harta riba tidak berkah, bahkan hanya akan mendatangkan kutukan dari Allah SWT dan Rasul-Nya, baik di dunia maupun akhirat.

- 5) Seorang pekerja muslim tidak memakan harta orang lain dengan cara haram untuk dan bathil, karena kehormatan harta seseorang seperti kehormatan darahnya. Harta seorang muslim haram untuk diambil kecuali dengan kerelaan hatinya dan adanya sebab syar'i untuk mengambilnya, seperti upah kerja, laba usaha, jual beli, hibbah, warisan, hadiah dan yang semisalnya.
- 6) Seorang pengusaha atau pekerja muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain. Ia juga harus bisa menjadi mitra yang handal sekaligus kompetitor yang bermoral, yang selalu mengedepankan kaidah "*Segala bahaya dan yang membahayakan adalah haram hukumnya*".
- 7) Seorang pengusaha dan pekerja muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan saksi hukum dan cacat moral.

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.<sup>75</sup>

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang

---

<sup>75</sup> Rodi Syafrizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Maslahah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum)," *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 53, no. 9 (2019): 1689–99.

yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.<sup>76</sup>

Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa Ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat.

Ketika seorang muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur`an Surat At-taubah ayat 105.<sup>77</sup>

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

*Artinya : Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaannmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah : 105).*

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu.

---

<sup>76</sup> Walian, “Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim,” *An Nisa’a* 8, no. 1 (2013): 65–80, <https://www.neliti.com/publications/154164/etika-bisnis-dalam-persektif-islam>.

<sup>77</sup> Happy Irawan, “ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN BANK SYARIAH SEBELUM DAN SESUDAH SPIN-OFF DI INDONESIA (Studi Pada Bank BTPN Syariah Periode 2008-2020),” 2021, 4.

Menurut Toto Tasman dalam bukunya membudayakan etos kerja Islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini Allah WT menegaskan sebagai berikut:

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:<sup>78</sup>

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

*Artinya: Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang ada di atas bumi sebagai perhiasan baginya agar kami menguji mereka siapakah dantaranya yang lebih baik perbuatannya. ” (QS. Al-Kahf :7)*

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri. Dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat dan bertindak di jalan Allah SWT, karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepdan dengan pemerintah shalat, shodaqoh dan jihad di jalan Allah SWT.

---

<sup>78</sup> Rodi Syafrizal, “Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum).”

### 2.1.15. Indikator Kinerja Dalam Perspektif Islam

Adapun indikator kinerja dalam persepektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspekrif Islam yaitu:<sup>79</sup>

- a) Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan
- b) Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
- c) Spiritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
- d) Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

### 2.1.16. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Secara Islam

Pengukuran atau penilaian terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal watu yang ditentukan, atau apakah hasil kerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian kinerja merupakan salah satu proses

---

<sup>79</sup> Mahmud Yusuf, "Kinerja Islami," *Lafadz Jaya*, 2016, [http://idr.uin-antasari.ac.id/19409/1/UNESCO KINERJA ISLAMI %282016%29.pdf](http://idr.uin-antasari.ac.id/19409/1/UNESCO_KINERJA_ISLAMI_%282016%29.pdf).

dalam sistem pengendali manajemen dengan membandingkan dan mengevaluasi antara rencana yang dibuat dan hasil yang dicapai, menganalisa penyimpanan yang terjadi dan melakukan perbaikan.

Dalam Islam, pengukuran kinerja karyawan harus didasarkan pada keadilan, akuntabilitas dan tanggung jawab. Untuk memastikan ini terjadi, penilaian harus dilakukan secara adil sebaik-bainya sebagaimana menjalankan SDM melaksanakan amanat dari perusahaan. Dalam proses penilaian tidak boleh mempublikasikan kelemahan karyawannya (SDM) dan diskriminasi berdasarkan ras, suku, warna kulit atau pun agama.

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja agar mengetahui produktitas atau prestasi kerja SDM dalam memenuhi standar kerja dan target kerja yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa kesejahteraan dari kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik atas kinerja yang dilakukan maka *masalah daruriyah* sebagai kebutuhan dasar atau kebutuhan pokok yang harus dipenuhi setiap umat Muslim yang terdiri dari agama atau keimanan (*ad-din*), jiwa atau kehidupan (*an-nafs*),

keturunan atau keberlangsungan (*al-nasl*), harta atau kesejahteraan (*alm-mal*), dan akal (*al-aql*). Kelima tujuan hukum Ilahi Islam ini harus dicapai, karena mereka terletak di lingkungan kebutuhan esensial (*dharuriyyat*) yang mutlak harus dipenuhi guna mewujudkan kesuksesan hidup di dunia dan keselamatan hidup di akhirat. Yang dapat diartikan sebagai persyaratan dasar dalam Islam yang harus dipenuhi untuk setiap individu muslim. Sesuai dengan tujuan syari'ah itu sendiri untuk melayani kepentingan dan menyelamatkan manusia dari bahaya dari segala bentuk kemudharatan. Oleh karena itu dalam mengukur kinerja *Islamic Human Resources*, maka *Maslahah daruriyyah* merupakan konsep yang harus digunakan untuk menilai tercapainya kemaslahatan suatu kinerja yang telah



dilakukan oleh *Islamic Human Resources* itu sendiri sebagai tolak ukur dari hasil kerja yang telah ia lakukan.<sup>80</sup>

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang **Pengaruh Sistem Kompensasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk**, telah banyak dilakukan peneliti lain, berikut ini merupakan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti

**Tabel 1. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Perbedaan
1.	Anoki Herdian Dito	Pengaruh Kompensasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	Objek tempat yang dilakukan berbeda, hasil dari penelitian tersebut yaitu kompensasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu kompensasi berpengaruh tidak

---

<sup>80</sup> Wahyudin Maguni and Haris Maupa, "Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam," *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2018): 100, <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Perbedaan
				langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi variable yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2.	Kristina Yulianti	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan penelitian pada karyawan bagian produksi perusahaan Achmad Kunci Kediri	Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau melihat hubungan antara dua variable atau lebih. Dapat dikatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menjawab hubungan umusan tersebut dengan cara melakukan pengujian. Pengumpulan data kuesioner dan data sekunder.

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Perbedaan
3.	Azmi Khalilah	Pengaruh Kompensasi Islam Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Mojokerto	Kuantitatif	Penelitian ini menghasilkan bahwa secara parsial variable kompensasi langsung dan variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja tanpa penjualan, namun variable kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variable kinerja.
4.	Windy Aprillia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih	Pengaruh kompensasi Islam, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi	Kuantitatif	Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu, studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya. Hasil dari pengujian ini tidak signifikan karena besarnya kompensasi Islam yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai

No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Perbedaan
				dengan harapan karyawan.
5.	Christian Andico, Sudharto P.Hadi dan Reni Shinta Dewi	Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) terminal peti kemas semarang	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kesimpulan variable signifikn dan data yang diinginkan valid.

Penelitian tentang kompensasi ini sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito, yang berjudul Pengaruh kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi sebagai variabel intervening, perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini, *pertama* Waktu penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2010, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada tahun 2023 *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di Purbalingga, sedangkan penelitian saat ini di Purwakarta. *Ketiga*, Teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan teori pengaruh kompensasi dengan motivasi sebagai variabel intervening, sedangkan teori pada penelitian saat ini menggunakan teori pengaruh kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Malayu S.P. Hasibuan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 2018, 41–42, 67–69.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Kristina Yulianti yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan penelitian pada karyawan bagian produksi perusahaan Achmad Kunci Kediri, perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini, *pertama*, objek penelitian terdahulu mengkaji tentang hubungan era antara kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, sedangkan penelitian saat ini mengkaji objek Kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di perusahaan Achmad Kunci Kediri, sedangkan penelitian saat ini di PT. Indofood ICBP Sukses Makmur. *Ketiga*, tahun penelitian terdahulu pada tahun 2002, sedangkan pada penelitian saat ini pada tahun 2023.<sup>82</sup>

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Azmi Khalilah, yang berjudul Pengaruh kompensasi Islam terhadap kinerja tenaga penjualan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera Mojokerto, perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini, *pertama*, tahun penelitian terdahulu pada tahun 2004, sedangkan penelitian saat ini pada tahun 2023. *Kedua*, objek penelitian terdahulu mengkaji Kompensasi dan kinerja tenaga penjualan pada Asuransi, sedangkan penelitian saat ini mengkaji kompensasi Islam dan kinerja karyawan. *Ketiga*, lokasi penelitian terdahulu di Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera Mojokerto, sedangkan pada penelitian saat ini berlokasi di PT. Indofood ICBP Sukses Makmur di Purwakarta.<sup>83</sup>

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Windy Aprillia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih, yang berjudul Strategi pengaruh kompensasi Islam, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini, *pertama*, tahun penelitian terdahulu pada tahun 2012, sedangkan penelitian saat ini pada tahun 2023. *Kedua*, objek penelitian terdahulu mengkaji tentang kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian saat ini mengkaji tentang kompensasi Islam

---

<sup>82</sup> Firziyanah Mustika Utami, "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)," *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2014, 1–93.

<sup>83</sup> Besar Wahyu Bagaswara, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2017): 1–165.

dan kinerja karyawan. *Ketiga*, lokasi penelitian terdahulu di Surabaya, sedangkan pada penelitian saat ini berlokasi di Purwakarta.<sup>84</sup>

Selanjutnya, penelitian dilakukan oleh Christian Andico, Sudharto P.Hadi dan Reni Shinta, yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) terminal peti kemas Semarang, perbedaan penelitian terdahulu dengan saat ini, *pertama*, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan variable kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan penelitian saat ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, tahun penelitian terdahulu pada tahun 2013, sedangkan pada penelitian saat ini tahun 2023.<sup>85</sup>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kompensasi yang diterapkan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB yang telah disepakati antara Perusahaan dan Disnaker serta Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) unit kerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,. Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Handoko dengan yang diterapkan oleh PT. Indofood CBP Sukses Makmur sebagai berikut :<sup>86</sup>

- a) Memperoleh personalia yang *Qualified*, teori dalam pemberian kompensasi untuk mendapatkan personalia yang berkualitas dengan menerapkan pemberian kompensasi yang cukup tinggi agar menarik para pelamar yang sudah memiliki banyak pengalaman bekerja di perusahaan – perusahaan lain dan tingkat pengupahan harus sesuai dengan permintaan tenaga kerja karena

---

<sup>84</sup> Windy Aprilia Murty and Gunasti Hudiwinarsih, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya),” *The Indonesian Accounting Review* 2, no. 02 (2012): 215, <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>.

<sup>85</sup> Christian Andico et al., “Indonesia Iii (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang,” *DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun*, 2013, 1–9, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.

<sup>86</sup> Suryanti, “Pengaruh Kompensasi , Pelatihan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Rensi Suryanti Aspek Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Memegang Peranan Penting , Yaitu Sebagai Salah Satu Tolak Ukur Tingkat Produkti.”

tingkat pengupahan yang relatif tinggi akan mendapatkan karyawan yang berkualitas. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yaitu dengan memberikan tingkat kompensasi yang sesuai dan adil maka karyawan akan merasa dihargai atas kinerjanya sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas yaitu memiliki kompetensi dan prestasi yang bagus. Dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan dalam memperoleh karyawan yang berkualitas yaitu dengan diberikannya kompensasi yang cukup tinggi atau sesuai dengan perusahaan yang akan memperoleh karyawan yang berkualitas.

- b) Mempertahankan para karyawan yang sudah ada sekarang. Teori dalam mempertahankan para karyawan yang ada sekarang yaitu dengan menjaga tingkat pengupahan yang bersaing dengan perusahaan lain agar tidak terjadi perputaran karyawan yang lama dengan karyawan yang sudah ada yaitu dengan pemberian kompensasi yang cukup maka karyawan dapat terpenuhi kebutuhannya sehingga karyawan akan tetap bertahan di perusahaan saat ini. Dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan memiliki kesamaan yaitu untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada namun terdapat perbedaan dari masing-masing inti tersebut, inti dari teori untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada dengan menjaga tingkat pengupahan yang bersaing sedangkan menurut perusahaan dengan pemberian kompensasi yang cukup maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
- c) Menjamin keadilan, teori untuk menjamin keadilan yaitu tingkat pengupahan dan penggajian konsisten internal dan eksternal sangat berpengaruh dalam penentuan pemberian kompensasi. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, tujuan pemberian kompensasi untuk menjamin keadilan, karena besar kecilnya kompensasi dapat diukur dari tanggung jawab dan prestasi kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian

kompensasi menurut teori yang ada dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu untuk menjamin keadilan namun terdapat perbedaan dalam inti, inti dari teori menjamin keadilan dengan melihat faktor konsistensi internal dan eksternal sangat berpengaruh sedangkan inti dari perusahaan besar kecilnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi kerjanya.

- d) Menghargai perilaku yang diinginkan, teori dalam menghargai perilaku yang diinginkan melalui kompensasi dapat menghargai perilaku yang diinginkan seperti menghargai prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan dan tanggung jawab karyawan. PT. Indofood CBP Sukses Makmur menghargai terhadap prestasi kerja dengan pemberian kompensasi kepada karyawan maka karyawan akan merasa dihargai atas prestasi kerjanya sehingga karyawan dapat mendorong prestasi yang lebih bagus dan giat dalam melakukan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan tujuan pemberian kompensasi menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya.
- e) Mengendalikan biaya – biaya, teori dalam pengendalian biaya – biaya yaitu dengan suatu program kompensasi yang terstruktur karena tanpa struktur pengupahan dan penggajian yang baik, organisasi tidak akan membayar dengan tepat kepada karyawannya PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, untuk mengendalikan biaya – biaya yaitu dengan cara perusahaan melakukan planning sebelumnya untuk pengeluaran biaya dan dibantu oleh bagian kompensasi & benefit mengontrol disetiap pengeluaran untuk karyawannya seperti biaya kesehatan, biaya lembur, biaya transportasi dan lain sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengendalian biaya – biaya menurut teori dan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu sama-sama terprogram dan memiliki perkiraan dalam menentukan pengeluaran biaya.
- f) Memenuhi peraturan-peraturan legal, teori dalam memenuhi peraturan legal yaitu dengan memperhatikan program kompensasi dan memenuhi peraturan



pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan. PT. Indofood CBP Sukses Makmur dalam memenuhi peraturan legal yaitu dengan cara menerapkan pemberian kompensasi dan benefit kepada karyawan sesuai dengan yang diatur oleh pemerintah. Dapat disimpulkan bahwa memenuhi peraturan – peraturan legal menurut teori dengan yang diterapkan di perusahaan terdapat kesamaan yaitu sama-sama menerapkan program kompensasi sesuai yang diatur oleh pemerintah.

- g) Untuk memotivasi dan meningkatkan prestasi kinerja PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, menerapkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang bertujuan untuk membangun semangat kerja yang lebih tinggi dan menciptakan loyalitas terhadap perusahaan sehingga target dan sasaran perusahaan dapat tercapai.

Di dalam kompensasi Islam sendiri terdapat kata *ijarah* dari kata *al-ajr* yang berarti kompensasi, substitusi, pertimbangan, dan imbalan. *Ijarah* secara sederhana diartikan sebagai transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu.<sup>87</sup> Menurut fatwa DSN-MUI no.98/DSN-MUI/IV/2000 yang disahkan pada tanggal 13 April 2000 tentang pembiayaan *ijarah*. *Ijarah* adalah pemindahan hak pakai atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.<sup>88</sup>

Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan penjabarannya dalam hubungan industrial Pancasila (HIP). Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mempunyai fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang dan membuat pemberian intensif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan

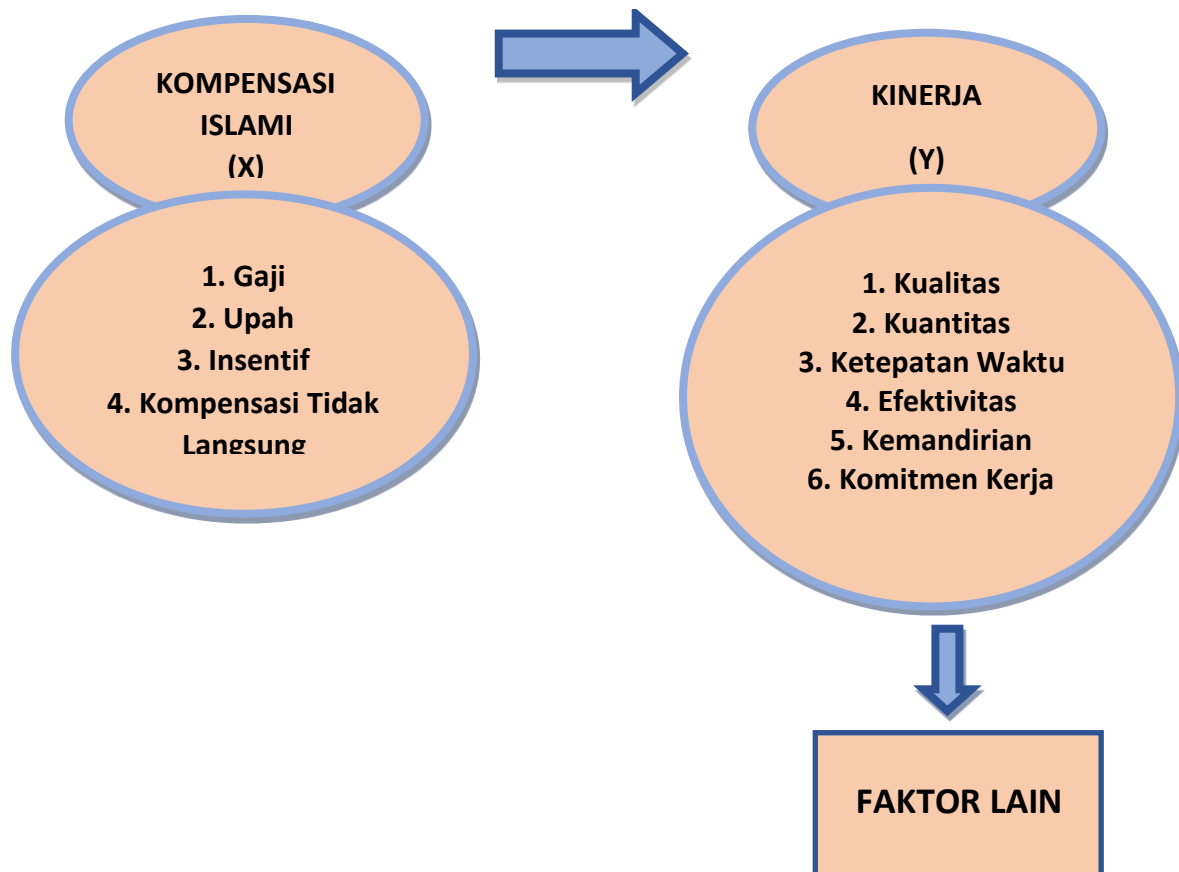
---

<sup>87</sup> Imam Mahfud, “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam,” *Madani Syari’ah* 2 (2019): 45–64, <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>.

<sup>88</sup> Kifliyatun Hasanah, “Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Maret 2023,” 2023.

pendapatan nasional.<sup>89</sup> Kerangka pemikiran dalam penelitian tentang judul dapat dilihat pada bagan dibawah ini :

**Gambar 1.1 Bagan Kerangka Pemikiran**



Dengan meningkatkan pemberian kompensasi berupa gaji, upah, insentif, kompensasi tidak langsung maka akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,. Sebaliknya jika dari perusahaan tidak meningkatkan pemberian kompensasi maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan yang ada pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,.

<sup>89</sup> Arrista Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja," *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 11–20.



## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

##### **3.1.1. Profil PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,**

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu produsen konsumen bermerek yang mapan dan terkemuka. Perusahaan ini memiliki kegiatan usaha dalam berbagai kategori produk, antara lain mie instan, makanan ringan, penyedap makanan, nutrisi dan makanan khusus, serta minuman. Selain itu, kami juga menjalankan kegiatan usaha kemasan yang memproduksi kemasan fleksibel maupun karton untuk produk-produk kami.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, menawarkan berbagai pilihan produk makanan dan minuman sebagai solusi kebutuhan sehari-hari bagi konsumen di segala usia dan segmen pasar, melalui lebih dari 30 merk produk kami yang terkemuka. Banyak di antara merek-merek tersebut memiliki pangsa pasar yang signifikan di Indonesia, didukung oleh kepercayaan dan loyalitas yang mendalam dari para konsumen kami selama bertahun-tahun. Secara khusus, Indomie yang merupakan merek mie instan unggulan kami, telah berkembang menjadi merek Internasional dengan kepemimpinan pasar yang kuat hingga ke luar Indonesia.

Kegiatan operasional kami didukung oleh 60 pabrik yang tersebar di berbagai wilayah utama di Indonesia, sehingga kami dapat senantiasa dekat dengan para konsumen dan menjamin kesegaran serta ketersediaan produk-produk kami diseluruh channel penjualan. Didukung oleh jaringan distribusi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang ekstensif di segenap penjuru Nusantara, perusahaan kami dapat memenuhi permintaan konsumen secara tepat waktu dan lebih efisien.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> Indofood Sukses Makmur Tbk, "PT Indofood Sukses Makmur Tbk Laporan Tahunan 2019," 2019, 1–352, <https://www.indofood.com/investor-relation/annual-report>.

Guna melayani permintaan pasar di mancanegara, kami memiliki lebih dari 20 fasilitas produksi di Malaysia, Afrika, Timur Tengah, dan Eropa Tengah yang menempatkan ICBP menjadi salah satu produsen mie instan terbesar di dunia. Selain itu ICBP juga mengekspor berbagai produknya dari Indonesia, sehingga produk kami hadir di lebih dari 100 negara di dunia.

PT. Indofood didirikan di tahun 1983 sebagai PT. Cipta Kemas Abadi, perusahaan menjalankan tiga pabrik :

- 1) Cakung, Jakarta
- 2) Cikupa, Tangerang
- 3) Kota Bukit Indah City, Purwakarta Jawa Barat

Divisi kemasan CBP memproduksi berbagai kemasan untuk makanan dan produk konsumen lainnya. Selama bertahun-tahun kami juga memasok produk ke perusahaan-perusahaan multinasional besar. Untuk masa depan perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, berencana menjadi supplier solusi kemasan total yang diakui secara global.<sup>91</sup>

Divisi kemasan CBP berkomitmen untuk tumbuh dengan konsumen, dan mendiversifikasikan solusi-solusi kemasan dengan kemasan alternatif yang mendukung kelestarian. Divisi kemasan CBP memiliki mesin yang modern, didukung oleh teknologi paling mutakhir, untuk memastikan bahwa seluruh solusi kemasan memiliki fungsi yang optimal dengan mutu tertinggi, yang memberi nilai tambah kepada konsumen.

---

<sup>91</sup> Tbk PT.Indofood Sukses Makmur, "PT.Indofood Laporan Tahunan," 2016.

Tabel 3. 1

## Produk- produk PT. Indofood CBP Sukses Makmur

NO	Nama Produk	Deskripsi	Katalog
1	Indomie	Indomie pertama diluncurkan pada tahun 1984, dan telah merambah banyak negara termasuk Amerika Serikat, Australia, Inggris, Timur Tengah, dan negara-negara lainnya.	 <p>Indomie advertisement showing various flavors and online availability. Text includes: "NETLEEN HARUS TAU", "INDOMIE UDAH BISA DIBELI ONLINE!", and logos for Tokopedia, Shopee, and Elevenia.</p>
2	Supermie	supermie diperkenalkan pada tahun 1968 dan merupakan plonir mie instan di Indonesia, yang hingga kini tetap hadir untuk menambah kehangatan keluarga.	 <p>Supermie advertisement highlighting its benefits. Text includes: "Banyak", "Hemat", "Cepat", "Gampang", "Menang Banyak dengan Resep Akal-akalan", "Temukan resep lainnya di balik kemasan!", and "SUPERNYA AKAL IBU".</p>

NO	Nama Produk	Deskripsi	Katalog
3	Sambal Indofood	berbagai saus sambal kaya rasa yang dibuat dari cabai segar dipadukan dengan berbagai rempah & bahan pilihan. Sambal Indofood menyediakan 6 varian berbeda.	
4	Bumbu Racik	Bumbu siap pakai nomor 1 di Indonesia hadir sebagai solusi untuk ibu-ibu dalam menyajikan menu sehari-hari yang nikmat dan mudah	
6	Minuman Ichi Ocha	Ichi ocha adalah minuman the siap minum yang nikmat dan menyegarkan, hasil perpaduan rasa aroma seduhan pertama daun teh pilihan. Tersedia dalam 3 varian	

### 3.1.2. Sejarah Berdirinya PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Pada Tahun 1982 pabrik pertama Akuisisi PT. Multiguna Agung yang berlokasi di Cakung, Jakarta (1Hektar). Pada tahun 1983 perubahan nama perusahaan dari PT. Agung menjadi PT. Cipta Kemas Abadi. Pada tahun 1991 pabrik kedua dibangun di Cikupa Tangerang, Timur Jakarta (5 Hektar), yang terdiri dari mesin cetak 8 warna, mesin tanpa pelarut ramah lingkungan, dan mesin blow film, pertama di Asia Tenggara. Pada tahun 1997 pabrik ketiga dibangun di Bukit Indah City, Purwakarta, Timur Jakarta (5 dari 10 Hektar). Pada tahun 2010 perubahan nama perusahaan dari PT. Cipta Kemas Abadi menjadi PT.

Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. (Divisi Packaging) melalui merger dan listing di Bursa Saham Indonesia. Dan terakhir pada tahun 2012 pabrik keempat dimulainya pabrik baru pada sisa lahan 5 hektar di Kota Bukit Indah City, yang selesai pada tahun 2015.<sup>92</sup>

### **3.1.3. Logo PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Divisi Packaging**

**Gambar 3. 1**

**Logo PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk**



Logo PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Divisi Packaging Purwakarta menggunakan dua warna dasar yaitu merah dan biru, dengan pencitraan grafis huruf dan warna. Merah melambangkan semangat, dan biru mencitrakan geografis Indonesia sebagai Negara kepulauan.

### **3.1.4. Struktur Organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur**

PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Divisi Packaging Purwakarta dipimpin oleh seorang General Manager yang bertugas memimpin dan mengarahkan seluruh kegiatan perusahaan. General Manager tersebut membawahi 6 departemen, yaitu Branch Human Resources Manager, Purchasing Officer, Factory Manager, Branch Process Development & Quality Control Manager, Finance & Accounting Manager, dan Area Sales & Promotion Manager, Finance & Accounting Manager, dan Area Sales & Promotion Manager. Didalam operasional perusahaan, setiap departemen saling terkait dan berhubungan dengan departemen lain guna

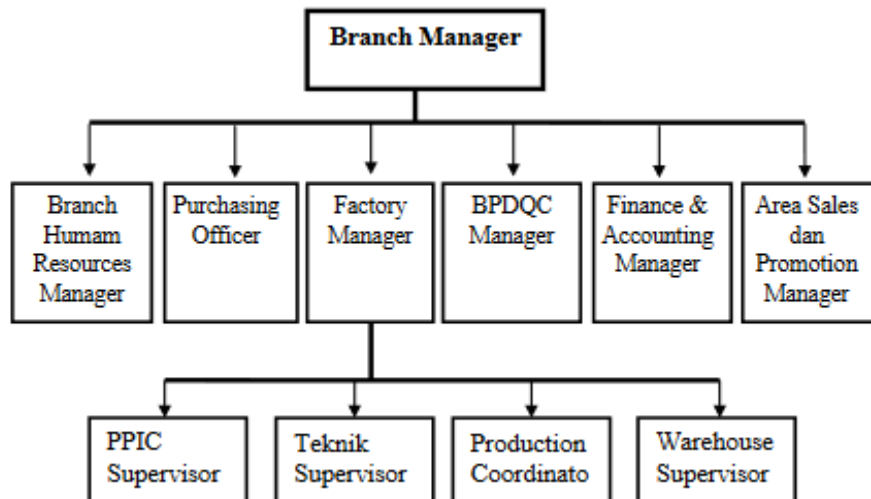
---

<sup>92</sup> Marlupiana et al., "Image Konsumen Pada Corporate Social Responsibility 'Factory Visit' Di Pt.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk, Divisi Noodle Semarang," no. September (2016): 1–15, <https://www.kompas.com/food/read/2020/06/07/182800975/new-normal-layanan-food-beverage-central-park-dan-neo-soho-mall-buka-15?page=all>.



untuk mewujudkan keberlangsungan dan kelancaran dalam setiap kegiatan perusahaan sehari-harinya.<sup>93</sup>

**Gambar 3. 2**  
**Struktur Organisasi**



Adapun deskripsi tugas dari masing-masing bagian yang ada di struktur organisasi di atas sebagai berikut :

1. *Branch Human Resources Manager* (BHRM)

BHM memimpin departemen *Human Resources* yang memiliki tugas untuk merencanakan, mengkoordinir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan terkait sumber daya manusia yang meliputi hubungan kegiatan-kegiatan terkait sumber daya manusia yang meliputi hubungan industrial, administrasi kepegawaian, jaminan sosial dan pelayanan umum untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan.

2. *Purchasing Officer*

*Purchasing Officer* memimpin departemen Purchasing yang mempunyai tugas untuk melakukan pengadaan barang-barang yang diperlukan oleh masing- masing departemen.

<sup>93</sup> Tri Jumiati, "Laporan Magang Di Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk Semarang - Jawa Tengah (Pengendalian Mutu Mi Instan)," *Laporan Magang* 1, no. 1 (2009): 17–20.

### 3. *Factory Manager (FM)*

Seorang FM memimpin departemen *Manufacturing* yang mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan manufacturing yang meliputi :

#### a) *Production Planning and Inventory Control (PPIC)*

Dipimpin oleh PIC Supervisor yang bertugas merencanakan jadwal produksi berdasarkan *Confirmed Weekly Order (CWO)* yang diterima dan mengendalikan tingkat kesediaan *raw material* dan *finished goods* sehingga *buffer stock* tetap terjaga.

#### b) *Teknik*

Dipimpin oleh Teknik *Supervisor* yang mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasi, dan mengendalikan kegiatan di bagian teknik baik dalam perawatan maupun perbaikan mesin sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi beserta sarana penunjangnya.

#### c) *Production*

Dipimpin oleh *Production Coordinator* yang membawahi tiga *Production shift supervisor* yang bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan aktivitas produksi sesuai persyaratan standar yang telah ditetapkan serta menjaga kelancaran proses produksi dengan tetap meminimalkan pemborosan *raw material* dan *utilitas* secara efektif dan efisien.

#### d) *Warehouse*

Dipimpin oleh *Warehouse Supervisor* yang terdiri dari *warehouse raw material supervisor* dan *warehouse finish goods supervisor*. Bertugas untuk merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pergudangan

sehingga tercapai keakurasian jumlah, keutuhan dan keamanan barang.

4. *Branch Process Development Quality Manager* (BPDQCM)

BPDQCM memimpin departemen PDQC yang mempunyai tugas untuk mengendalikan mutu (*Incoming Quality, Process Quality control, Outgoing Quality Control*) dan *Market Audit*.

5. *Finance & Accounting Manager* (FAM)

FAM memimpin departemen *Finance & Accounting*, mempunyai tugas untuk merencanakan dan mengendalikan semua kegiatan keuangan, menyajikan laporan dan analisis keuangan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan.

6. *Area Sales & Promotion Manager* (ASPM)

ASPM memimpin departemen *Marketing*, yang mempunyai tugas pokok untuk merencanakan dan mengkoordinir strategi kegiatan promosi dan penjualan terhadap semua produk yang dihasilkan.

### 3.1.5. Karyawan

Jumlah karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, divisi Packaging Purwakarta sebanyak  $\pm 591$  orang (dapat berubah setiap bulan berdasarkan *turn over* karyawan). Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Divisi Packaging Purwakarta terbagi atas karyawan kantor dan karyawan pabrik. Jumlah karyawan masih dapat berubah sesuai dengan penerimaan karyawan baru.<sup>94</sup>

Perekrutan karyawan tidak dilakukan setiap hari melainkan pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja. Syarat penerimaan tenaga kerja minimal tamat SMA/ sederajat usia minimal 18 tahun. Sedangkan untuk karyawan kantor syarat penerimaan karyawan disesuaikan dengan jabatan yang diduduki, sehat jasmani maupun rohani, lulus test tertulis dan wawancara serta memiliki etos kerja yang tinggi dan bertanggung jawab.

---

<sup>94</sup> Indofood Sukses Makmur Tbk, "PT Indofood Sukses Makmur Tbk Laporan Tahunan 2019."

### 3.1.6. Waktu Kerja

Waktu kerja pada umumnya adalah 6 hari seminggu dengan jumlah jam kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 jam seminggu yang dilakukan dalam dinas normal ataupun bergilir (*shift*). Bagi pekerja kantor atau pabrik ataupun bagian yang bekerja atas dasar 5 hari kerja seminggu maka tiap harinya bekerja selama 8 jam.<sup>95</sup>

Adapun jam kerja bergilir(*shift*) adalah sebagai berikut :

Hari Senin – Jumat

- 1) *Shift I* : 08:00 – 16:00
- 2) *Shift II* : 16:00 – 24:00
- 3) *Shift III* : 24:00 – 08:00

### 3.1.7. Visi dan Misi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,

Adapun Visi dan misi PT. IndofoodCBP Sukses Makmur Tbk, sebagai berikut :<sup>96</sup>

#### a. Visi

Produsen barang-barang konsumsi yang terkemuka

#### b. Misi

- 1) Senantiasa melakukan inovasi, fokus pada kebutuhan pelanggan, menawarkan merek-merek unggulan dengan kinerja yang tidak tertandingi
- 2) Menyediakan produk berkualitas yang merupakan pilihan pelanggan
- 3) Senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan, proses produksi dan teknologi kami
- 4) Memberikan kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat dan lingkungan secara berkelanjutan
- 5) Meningkatkan *stakeholder`s value* secara berkesinambungan.

---

<sup>95</sup> Dewi Nurmasari Pane, Miftah EL Fikri, and Husni Muharram Ritonga, “Sejarah Pt Indofood,” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2018): 1689–99.

<sup>96</sup> Timur Tengah, “KP-TI-2019-1612003-Chapter1,” 1996, 1–9.

### 3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Margono, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data yang berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.<sup>97</sup> Menurut Indrawan dan Yuniawati pengertian pendekatan kuantitatif adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan – hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan.<sup>98</sup> Kaitan yang dimaksud bisa berbentuk hubungan kausalitas atau fungsional. Salah satu metode pendekatan kuantitatif adalah metode survey. Menurut Indrawan dan Yuniawati metode survey merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif yang sering digunakan oleh para peneliti pemula. Metode ini bertujuan untuk melihat keadaan yang menjadi objek penelitian apa adanya, dengan melihat data dan informasi yang ada dalam sampel, tanpa memberikan perlakuan khusus. Oleh sebab itu, pada metode ini lazim menggunakan tehnik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap suatu gejala, wawancara, dan kuesioner. Menurut Azwar penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data – data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika.<sup>99</sup> Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteiti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian pada sampel besar. Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian

---

<sup>97</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, 2011, [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf).

<sup>98</sup> Dian Pratiwi, “ANALISIS TINGKAT BERPIKIR KREATIF SISWA PADA MATA PELAJARAN EKONOMI (Survei Pada Siswa Kelas X IPS SMA Pasundan 1 Dan SMA Pasundan 3 Bandung Tahun Ajaran 2018/2019),” 2019, <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/43143>.

<sup>99</sup> Asia, “Analisis Tingkat Kesehatan Keuangan Bank Syariah. Mandiri Dengan Metode CAME,” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., no. Mi (1967): 5–24.

yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>100</sup>

Berdasarkan pengertian di atas metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mencapai sebuah tujuan tertentu dengan rangkaian kegiatan pelaksanaan penelitian yang mencakup pendekatan dan metode yang digunakan. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah salah satu pendekatan penelitian yang menekankan pada fenomena – fenomena objektif untuk kemudian dikaji menggunakan angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Selanjutnya metode survey yaitu angket yang dimana populasi tersebut dalam cangkupan besar maupun kecil datanya diambil dari sampel. Penelitian survey disebut sebagai penelitian praktis yang dimaksudkan untuk memperbaiki sesuatu hal. Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk penelitian ini selain menggunakan penelitian kuantitatif juga menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Azwar penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasar koefisien korelasi.<sup>101</sup> Dari penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain. Penelitian korelasional kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

### 3.2.1. Jenis Penelitian

Sesuai dengan judul dan fokus permasalahan yang diambil maka jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian *deskriptif*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai

---

<sup>100</sup> R. M Rimbani, “Bab Iii Metodologi Penelitian [Pdf],” 2017, 20–32, [http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB%20III.pdf).

<sup>101</sup> Andrew Jeklin, “Teknik Analisis Data ,’ Pp.1-23, 2016.,” no. July (2016): 1–23.

suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendikripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antarafenomena yang diuji.<sup>102</sup>

### 3.2.2. Sumber Data

Data merupakan kumpulan fakta yang diperoleh dari suatu pengukuran. Suatu pengambilan keputusan yang baik merupakan hasil dari penarikan kesimpulan yang didasarkan pada data/fakta yang akurat. Untuk mendapatkan data yang akurat diperlukan suatu alat ukur atau yang disebut Instrumen yang baik. Alat ukur atau instrumen yang baik adalah alat ukur atau instrumen yang *valid* dan *reliabel* (Amin,)<sup>103</sup>

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.<sup>104</sup>

#### a) Data Primer

Data primer dalam penelitian kali ini diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan dan pertanyaan seputar kompensasi dan kinerja karyawan kepada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.,

#### b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip. Data sekunder ini diperoleh dari laporan historis PT. Indofood CBP Sukses Makmur yang telah tersusun dalam arsip dan

---

<sup>102</sup> A Rancangan Penelitian, “BAB III METODE PENELITIAN,” n.d.

<sup>103</sup> Dodiet Aditya Setyawan, “Data Dan Metode Pengumpulan Data Penelitian,” *Metodologi Penelitian*, 2013, 9–17.

<sup>104</sup> B A B Iii, “Metope,” *Oxford Art Online*, 2018, 31–38, <https://doi.org/10.1093/gao/9781884446054.article.t057475>.

di dapat dari website atau catatan pihak lain yang berkaitan dengan penelitian.

Dengan menggunakan dua sumber data tersebut diharapkan penulis dapat melakukan proses penelitian yang dapat memberikan informasi yang jelas terkait dengan objek permasalahan yang diteliti.

### **3.2.3. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Packaging Purwakarta yang beralamatkan di Kawasan Kota Bukit Indah Kav. 2-4 Blok A Kec. Cinangka Purwakarta 41181 dan waktu penelitian dilakukan di bulan Juni-Juli 2023.

### **3.2.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **A. Populasi**

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>105</sup>

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek atau benda – benda subjek yang dipelajari seperti dokumen – dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Penelitian juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek/subjek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dengan jumlah karyawan/karyawati yang aktif di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk sejumlah 591 karyawan.

---

<sup>105</sup> Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas, “Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian,” *Jurnal Pilar* 14, no. 1 (2023): 15–31.



**Tabel 3. 2**  
**Daftar Jumlah Populasi**

NO	Departemen	Female	Male	Grand Total
1	ADM Fin.& Acct.	6	16	22
2	ADM Gen.Mgt		6	6
3	ADM HR	3	8	11
4	MFG Distribusi	1	2	3
5	MFG PPIC		7	7
6	MFG Pre Press	1	7	8
7	MFG Production	1	390	391
8	MFG Purchasing	3	3	6
9	MFG Warehouse		68	68
10	MFG_Technical		33	33
11	R&D QA	1		1
12	R&D QC/QA	1	34	35
<b>Grand Total</b>		<b>17</b>	<b>574</b>	<b>591</b>

*Sumber data PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,*

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan terbanyak terdapat pada departemen Produksi sejumlah 391 orang karyawan, sedangkan jumlah karyawan terendah terdapat pada departemen QA sejumlah 1 orang karyawan. Pada departemen ADM Fin. Acct terdapat sejumlah 22 orang karyawan, departemen ADM Gen. Mgt terdapat sejumlah 6 orang karyawan, departemen ADM HR terdapat sejumlah 11 orang karyawan, departemen distribusi terdapat sejumlah 3 orang karyawan, departemen PPIC terdapat sejumlah 7 orang karyawan, departemen Pre Press terdapat sejumlah 8 orang karyawan, departemen *Purchasing* terdapat sejumlah 6 orang karyawan, departemen warehouse terdapat sejumlah 68 orang karyawan,departemen tehnik terdapat sejumlah 33 orang karyawan, dan pada departemen QC terdapat sejumlah 35 orang karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari jumlah karyawan pada masing – masing departemen menunjukkan jumlah karyawan pada perusahaan PT.

Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, dengan total keseluruhannya berjumlah 591 orang karyawan.

## B. Sampel

Agar dapat mempermudah melakukan penelitian, diperlukan sampel penelitian yang merupakan bagian dari populasi. Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada dapat diwakili populasi secara keseluruhan.

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>106</sup> Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, tehnik yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dan metode yang digunakan adalah metode *slovin*.<sup>107</sup> Dalam metode *slovin* diperlukan batasan toleransi kesalahan. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Alasan peneliti menggunakan rumus *slovin* karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 634 karyawan. Rumus metode *slovin* sebagai berikut :<sup>108</sup>

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan :

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : Kesalahan dalam pengambilan sampel

berdasarkan penelitian ini karena keterbatasan peneliti dalam menjangkau populasi maka batasan toleransi kesalahannya adalah

---

<sup>106</sup> MN Ningtyas, “Pengaruh Pendekatan Keterampilan Taktis Terhadap Ketepatan Smash Bulutangkis Di SMA Muhammadiyah 1 Kota Pontianak,” *Bintang: Jurnal Pendidikan Dan Sains* 1, no. 3 (2014): 32–41, <https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>.

<sup>107</sup> Aloysius Ranga Aditya Nalendra, *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS, Media Sains Indonesia : Bandung*, 2021.

<sup>108</sup> Nugraha Setiawan, “Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin Dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep Dan Aplikasinya,” no. November (2007).

sebesar 10%. Perhitungan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{591}{1 + (591 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{591}{1 + (591 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{591}{1 + 5,91}$$

$$n = \frac{591}{6,91}$$

$$n = 85,53$$

Maka berdasarkan perhitungan diatas sampel yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini sebesar 86 orang responden di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.,

**Tabel 3. 3**

**Daftar Jumlah Sampel**

NO	Departemen	Female	Male	Grand Total
1	ADM Fin.& Acct.	2	2	4
2	ADM Gen.Mgt		2	2
3	ADM HR	2	2	4
4	MFG Distribusi	1	1	2
5	MFG PPIC		3	3
6	MFG Pre Press	1	3	4
7	MFG Production	1	44	45
8	MFG Purchasing	2	2	4
9	MFG Warehouse		7	7
10	MFG_Technical		5	5
11	R&D QA	1		1
12	R&D QC/QA	1	4	5
<b>Grand Total</b>		<b>11</b>	<b>75</b>	<b>86</b>

*Sumber data PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk,*

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat bahwa pada departemen ADM Fin. & Acct. jumlah karyawan yang diambil untuk kuesioner sebanyak 4 orang karyawan/responden, pada departemen ADM Gen. Mgt peneliti mengambil sebanyak 2 orang karyawan/responden, 4 orang karyawan/responden pada departemen HR, 2 orang karyawan/responden pada departemen Distribusi, 3 orang karyawan/responden pada departemen PPIC, 4 orang karyawan/responden pada departemen Pre Press, 45 orang karyawan/responden pada departemen Production, 4 orang karyawan/responden pada departemen Purchasing, 7 orang karyawan/responden pada departemen Warehouse, 5 orang karyawan/responden pada departemen Teknik, 1 orang karyawan/responden pada departemen R&D QA, dan terakhir 5 orang karyawan/responden pada departemen R&D QC.

Maka berdasarkan tabel diatas sampel yang diperlukan dalam penelitian sebanyak 86 orang karyawan/responden pada perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.

### C. Teknik Sampling

Teknik sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel.<sup>109</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probabilitas (*Probability sampling*).<sup>110</sup> Yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *random sampling*, dimana pengambilan sampelnya tidak berdasarkan pada kriteria tertentu dari anggota populasi.<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Maimuna K. Tarishi Ramadhani Khija, ludovick Uttah, "Teknik Pengambilan Sampel," *Ekp* 13, no. 3 (2015): 1576–80.

<sup>110</sup> Munawar, "Metoda Pengambilan Sampel Jenis - Jenis Sampel," 2017, <http://munawar.staff.ugm.ac.id/wp-content/sampling.pdf>.

<sup>111</sup> Triyono, "Teknik Sampling Dalam Pelaksanaan Penelitian," *Info Kesehatan* 7, no. 1 (2003): 64, <https://osf.io/preprints/inarxiv/dcq8u/download>.

### 3.2.5. Variabel Operasional

Menurut Sugiyono variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain<sup>112</sup>

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Variabel bebas (*Independent Variabel* atau *Predictor*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Kompensasi Islam* (X)

2) Variabel terikat (*Dependent Variabel* atau *Criterion Variabel*) Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Untuk mendapatkan data yang diperlukan mengenai data primer untuk variabel X dan variabel Y maka penulis menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, yang dijadikan sebagai responden.

### 3.2.6. Tehnik Pengumpulan Data

Sugiyono teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan),

---

<sup>112</sup> Munawar, “Metoda Pengambilan Sampel Jenis - Jenis Sampel.”

namun karena keterbatasan tempat, tenaga, dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>113</sup>

Teknik pengumpulan data mengacu pada data yang diperlukan dalam penelitian yang bisa diperoleh. Kaitannya dengan hal tersebut, serta dapat melihat konsep analitis dari penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebar untuk mendapatkan keterangan dari sumber data. Skala yang digunakan ada 5 tingkatan dimana 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :<sup>114</sup>

**Tabel 3. 4**  
**Instrumen Skala Likert**

NO	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.2.7. Teknik Analisis Data

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas pada item-item pertanyaan. Uji instrumen penelitian dilakukan pada calon responden atau kelompok lain di luar calon responden<sup>115</sup>

---

<sup>113</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*.

<sup>114</sup> B A B Iii and A Desain Penelitian, "Bab 3 Metopen Fix," 2014, 32–43.

<sup>115</sup> Sugeng, *Metode Penelitian Pendidikan Matematika, Metode Penelitian Pendidikan Matematika*, 2014.

### a) Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total.<sup>116</sup>

Rumus *product moment correlation* ini sebagai berikut:<sup>117</sup>

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$R_{XY}$  = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = Skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)

Y = Skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)

N = jumlah responden

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan *analysis correlation bivariate SPSS versi 24.0*.

### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Ghazali reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.<sup>118</sup> Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini digunakan teknik Cronbach' Alpha dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel (layak) apabila memiliki koefisien

<sup>116</sup> Ramdani Setyariski, "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian," *Metode Penelitian*, 2018, 32–41.

<sup>117</sup> A Capaian Pembelajaran, "Pertemuan 12 Analisis Korelasi Product Momen Pearson," *Analisis Korelasi Product Moment Pearson*, 2020, 12.

<sup>118</sup> STEI INDONESIA, "Stie Indonesia," *Bab III Metoda Penelitian*, 2017, 1–9.

keandalan Cronbach's Alpha lebih besar ( $>$ ) 0,60. Langkah selanjutnya adalah menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan sebagai berikut :<sup>119</sup>

- a) Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
- b) Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi
- c) Antara 0,400 – 0,599 = Sedang
- d) Antara 0,200 – 0,399 = Rendah
- e) Antara 0,000 – 0,199 = Sangat Rendah

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel – variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 24.0 For Windows*.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat 3 jenis pengujian pada uji asumsi klasik, diantaranya:

#### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing – masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Menurut Sugiyono, statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data.<sup>120</sup> Uji normalitas data

---

<sup>119</sup> Ghazali, "Uji Simultan Dan Uji Parsial," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2011): 1689–99, <http://e-journal.uajy.ac.id/11998/5/EA199583.pdf>.

<sup>120</sup> Penelitian, "BAB III METODE PENELITIAN."



dilakukan pada ketiga variabel yang akan di teliti. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji statistik *Kormogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

### 3. Pengujian Hipotesis

- a) Penguji hipotesis dilakukan sebelum penarikan kesimpulan hipotesis, yakni diterima atau ditolak.
- b) Pengujian hipotesis yang mengandung pengertian sama (tidak berbeda), selanjutnya disebut dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis yang mengandung pengertian berbeda (kurang dari atau lebih dari), selanjutnya disebut dengan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

Dalam hal ini, untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini ada dua yakni menggunakan *paired sample t -test* yang artinya uji beda dua sampel berpasangan. Sampel berpasangan merupakan subjek yang sama, tapi mengalami perlakuan yang berbeda. Dan yang kedua menggunakan *Independent t -test* yakni digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata – rata dua sampel yang tidak berpasangan. Persyaratan pokok dalam uji *independent* sampel t – test adalah data berdistribusi normal dan homogen (tidak mutlak).

#### c) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan<sup>121</sup>

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*Independent*) yaitu: Kompensasi Islam (X), terhadap variabel terikat (*Dependent*) kepuasan kinerja (Y) di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$y = a + b1.x1 + b2.x$$

Keterangan :

Y : Kepuasan konsumen  
 X1 : Harga  
 X2 : Kualitas pelayanan  
 b1 , b2 : Koefisien regresi  
 e : error

#### a) Uji Koefisien Determinasi

Besaran koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Besaran nilai  $R^2$  mendekati 1 maka semakin besar variabel independen dapat menjelaskan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya, jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 0 maka semakin kecil variabel independen dapat menjelaskan secara bersama-sama variabel dependen.

---

<sup>121</sup> Ghozali, "Uji Simultan Dan Uji Parsial."

**b) Uji Parsial (Uji t)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha (0,05)$ , maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $> \alpha (0,05)$ , maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, penghasilan, dan pendidikan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum responden penelitian yang berperan sebagai subjek penelitian. Penjabaran mengenai karakteristik responden terdapat pada Tabel 4.3 dibawah:

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Kriteria	Frekuensi	Persen %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	73	85%
	Perempuan	13	15%
	Total	86	100%
Usia	21-29 Tahun	37	43%
	30-39 Tahun	22	26%
	40-49 Tahun	20	23%
	50-59 Tahun	7	8%
	Total	86	100%
Penghasilan	5.000.000	46	54%
	6.000.000	20	23%
	7.000.000	20	23%
	Total	86	100%
Pendidikan	SMA/SMK	46	54%

	Diploma	20	23%
	Sarjana	20	23%
	Total	86	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan dari karakteristik responden diatas dengan tinjauan dari jenis kelamin pada Tabel 4.3. menunjukan bahwa karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, di dominasi oleh laki-laki dengan jumlah persentase 85%. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukan bahwa usia karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk didominasi usia 21-29 dengan jumlah 43% dari jumlah keseluruhan. Berdasarkan kategori penghasilan menunjukan bahwa karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk didominasi dengan besaran penghasilan sebanyak Rp.5.000.000 dengan persentase 54%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menunjukan bahwa 54% responden merupakan lulusan SMA/SMK.

#### 4.2. Hasil Uji Statistik

Uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan, ketepatan, dan kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti.<sup>122</sup> Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk dapat menentukan valid tidaknya instrumen yaitu dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan r tabel pada taraf signifikan 5%. Apabila hasil perhitungan sudah sesuai dengan taraf signifikan maka instrumen dinyatakan valid dan cocok untuk dijadikan sebagai pengambilan data. Validitas yang ada pada penelitian ini adalah validitas dari butir pertanyaan atau pernyataan yang dibuat oleh penulis dan telah diberikan

---

<sup>122</sup> Setyawan, "Data Dan Metode Pengumpulan Data Penelitian."

**Gambar 4. 1**  
**r-hitung Validitas**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.025	0.5	0.01	0.0005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dengan r tabel pada taraf signifikan 5% r-hitung diatas dapat diambil nilai dari sampel sebesar 0,2120 sebagai skala interval pengukuran validitas dari hasil olahan data.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji validitasi**

Variabel	Peryataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kompensasi Islam (X1)	Item 1	0,835	0,212	Valid
	Item 2	0,845	0,212	Valid
	Item 3	0,813	0,212	Valid
	Item 4	0,766	0,212	Valid
	Item 5	0,823	0,212	Valid
	Item 6	0,823	0,212	Valid
	Item 7	0,857	0,212	Valid
	Item 8	0,833	0,212	Valid
	Item 9	0,847	0,212	Valid
	Item 10	0,877	0,212	Valid
Kinerja karyawan (Y)	item 1	0,799	0,212	Valid
	item 2	0,909	0,212	Valid
	item 3	0,877	0,212	Valid

	item 4	0,807	0,212	Valid
	item 5	0,825	0,212	Valid
	item 6	0,906	0,212	Valid
	item 7	0,708	0,212	Valid
	item 8	0,875	0,212	Valid
	item 9	0,889	0,212	Valid
	item 10	0,888	0,212	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan dari Table 4.1 menunjukkan bahwa hasil dari semua variabel dan butir pernyataan, semua pertanyaan dapat dinyatakan valid, dikarenakan hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table.

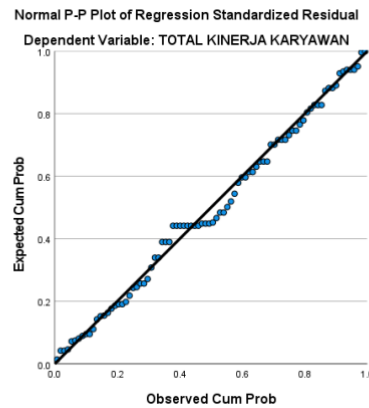
#### 4.2.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diaplikasikan untuk mendapatkan ketepatan data. Pengujian hipotesis di penelitian ini mengaplikasikan analisis regresi linear berganda. Menurut Ghazali sebagai prasyarat dilakukan regresi berganda maka dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data penelitian valid, tidak bias, konsisten, dan penaksiran koefisien regresinya efisien. Pengujian asumsi klasik di analisa regresi linear berganda terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

##### a. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian variabel-variabel lain menggunakan asumsi bahwa nilai residual telah mengikuti distribusi normal untuk menguji suatu data berdistribusikan normal atau tidak, dapat diketahui menggunakan grafik normal plot.

**Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

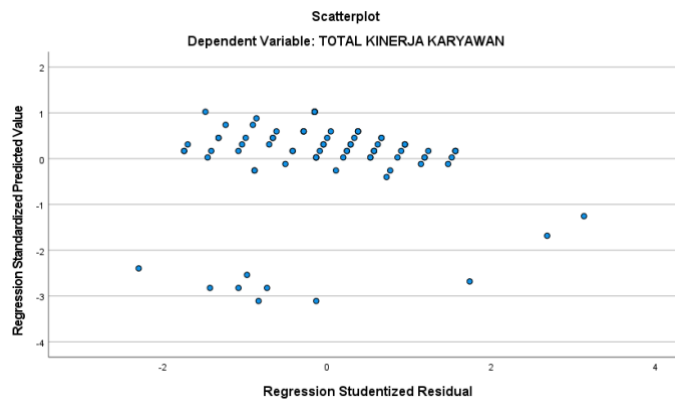
Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal, dikarenakan semua data menyebar di area sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa data memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

#### **b. Liniear Sederhana**

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang sudah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang sudah di-studentized. Dasar dari analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan grafik di atas dapat terlihat bahwa distribusi menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi diatas, maka dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sudah memenuhi syarat best linier unbiased estimator (BLUE), sehingga model persamaan yang terdapat dipenelitian ini dapat digunakan untuk meramalkan atau merumuskan hubungan antara X1 terhadap Y yaitu koefisien regresinya adalah yang terbaik.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Ghozali reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dalam penelitian ini digunakan teknik Cronbach' Alpha dimana suatu instrumet dapat dikatakan reliabel (layak) apabila memiliki koefisien keandalan Cronbach's Alpha lebih besar ( $>$ ) 0,60.<sup>123</sup>

<sup>123</sup> Ghozali, "Uji Simultan Dan Uji Parsial."

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabelitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Kompensasi Islam (X1)	0,946
Kinerja Karyawan (Y)	0,787

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa di peroleh data nilai *cronbach's alpha* > 0.60. Maka dapat diartikan bahwa Pernyataan dari semua variabel adalah reliabel.

#### **4.2.3 Hasil Uji Analisis Deskriptif**

Proses penyebaran data dilakukan pada bulan Juni 2023. Responden penelitian ini adalah karyawan aktif PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Kuesioner ini terdiri dari 10 pernyataan dengan 10 pernyataan untuk variabel kompensasi islam, dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Kuesioner yang disebarkan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban yang tersedia yakni, sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju ,dan sangat tidak setuju. Skala yang digunakan merupakan likert. Skala likert yang digunakan berdasarkan masing-masing pertanyaan memiliki bobot poin tersendiri dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Skala Likert**

<b>NO</b>	<b>Item Instrumen</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk lebih jelasnya maka dibawah ini akan disajikan hasil angket yang telah disebarkan kepada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dari masing-masing responden yang telah bersedia mangisi angket dengan pemberian skor nilai yang telah ditentukan diatas. Data untuk variabel (X1) yaitu kompensasi islam yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner

yang berjumlah 86 dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 untuk 4 indikator.

**Tabel 4. 5 Skor Indikator Variabel Kompensasi Islam**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
X.1 Gaji yang diterima sesuai harapan	86	2,00	5,00	4,52	0,930
X.2 Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	86	2,00	5,00	4,21	0,935
X.3 Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan	86	2,00	5,00	4,20	0,905
X.4 Bonus yang diberikan perusahaan sebanding	86	2,00	5,00	4,29	0,852

dengan waktu kerja lembur					
X.5 Tunjangan yang diterima sesuai harapan	86	2,00	5,00	4,36	0,853
X.6 Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	86	2,00	5,00	4,50	0,837
X.7 Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	86	2,00	5,00	4,22	0,846
X.8 Tunjangan hari raya yang diterima sesuai harapan	86	2,00	5,00	4,09	0,792
X.9 Saya merasa terlindungi dengan adanya	86	2,00	5,00	4,14	0,799

jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
X.10 Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	86	2,00	5,00	4,28	0,792
Valid N (listwise)	86				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan Upah/Gaji yang diterima sesuai harapan memiliki rata-rata yang tertinggi dengan nilai sebesar 4,52 Hal tersebut menunjukkan bahwa upah/gaji yang diterima sudah sesuai dengan harapan. Sedangkan untuk yang terendah adalah pernyataan tunjangan hari raya yang diterima jika dilihat dalam perspektif Islam sudah sesuai harapan dengan nilai sebesar 4,09 dengan rata-rata mean sebesar 4,28.

Data untuk variabel (X1) yaitu kinerja karyawan yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner yang berjumlah 86 dengan jumlah pernyataan sebanyak 10 untuk 5 indikator.

**Tabel 4. 6 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1 Memiliki antusias tinggi serta kerelaan dalam kedua belah pihak (perusahaan & karyawan) dalam melaksanakan pekerjaan	86	2,00	5,00	4,52	0,78
Y.2 Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	86	2,00	5,00	4,44	0,94
Y.3 Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	86	2,00	5,00	4,49	0,85

Y.4 Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	86	2,00	5,00	4,43	0,76
Y.5 Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas/hasil yang diinginkan oleh perusahaan	86	2,00	5,00	4,14	0,77
Y.6 Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	86	2,00	5,00	4,49	0,84
Y.7 Selalu mengikuti prosedur perusahaan	86	4,00	5,00	4,78	0,42

Y.8 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	86	2,00	5,00	4,28	0,84
Y.9 Karyawan selalu datang lebih awal dari jam kantor	86	2,00	5,00	4,34	0,85
Y.10 Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan	86	2,00	5,00	4,33	0,85
Valid N (listwise)	86				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pernyataan selalu mengikuti prosedur perusahaan dengan nilai sebesar 4,78 Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengikuti prosedur yang diatur oleh perusahaan. Sedangkan untuk yang terendah adalah pernyataan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas/hasil yang diinginkan oleh perusahaan dengan nilai sebesar 4,14 dengan rata-rata mean sebesar 4,22.



#### 4.2.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan analisis regresi linier sederhana menggunakan uji signifikansi simultan dan parsial.

##### a. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk melihat secara langsung pengaruh variabel terikat (dependen Y) dengan variabel bebas (independen X). Pengaruh variabel bebas yaitu, Kompensasi Islam (X1 terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji regresi terdapat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.207	2.040		3.532	.001
	TOTAL KOMPENSASI	.865	.047	.895	18.388	.000
a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari data output IBM SPSS dan persamaan regresi linear diatas dapat diartikan bahwa:

Koefisien regresi variabel kompensasi islam bernilai positif, hal ini menunjukkan apabila kompensasi islam (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) meningkat. Artinya setiap ada peningkatan pada satu satuan

kualitas pelayanan maka mengakibatkan keputusan pembelian meningkat sebesar 0,865.

#### **b. Hasil Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas (independen) yakni kompensasi islam variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan berdasarkan nilai signifikan masing-masing koefisien regresi dengan nilai signifikan yang digunakan  $< 0,05$ . Jika nilai signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan ( $a < 0,05$ ) maka hipotesis dapat diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung ( $a > 0,05$ ) maka hipotesis ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4. 8 Hasil uji t (parsial)**

<b>Variabel</b>	<b>t Hitung</b>	<b>sig</b>	<b>Keterangan</b>
<b>(Constant)</b>	3.532	0,01	
Kompensasi Islam	18.388	0,000	signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Variabel Kompensasi Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dilihat dari nilai t hitung sebesar 18.388 maka secara statistik koefisien regresi variabel Kompensasi Islam berpengaruh signifikan. Artinya variabel Kompensasi Islam pada penelitian ini memiliki pengaruh positif yaitu jika adanya peningkatan akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka untuk variabel Kompensasi Islam  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.2.5 Hasil Uji Koefisien Determinan $R^2$

Menurut Ghozali uji koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependen. Apabila  $R^2$  menghasilkan 0 maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap variabel terikat, jika  $R^2$  hampir mendekati satu atau sudah angka maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinan  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.801	.799	304.407
a. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPENSASI				

Berdasarkan hasil nilai Adjusted R Square tabel 4.10 diatas yaitu sebesar 0,801 atau dalam presentase (80,1%). Hal ini mengartikan besarnya pengaruh dari kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk adalah sebesar 80,1%. Sementara 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini mengartikan kompensasi islam memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

### **4.3. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan analisis hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi islam terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk diperoleh hasil sebagai berikut:

#### **4.3.1 Bagaimana Pengaruh Kompensasi Islami (X.1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y.1)**

Hasil yang diperoleh dari Uji t dapat diketahui bahwa kompensasi Islam variabel terikat (dependen)) yaitu kinerja karyawan dengan nilai signifikan masing – masing koefisien regresi dengan nilai signifikan digunakan  $< 0,05$ . Variabel kompensasi Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang mana jika dilihat dari nilai t hitung sebesar 18,388 maka secara statistik koefisien regresi variabel kompensasi Islam berpengaruh signifikan. Hasil uji regresi telah menunjukkan adanya sebuah hubungan signifikan antar kompensasi islam dan kinerja karyawan dimana artinya karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, mereka memiliki kecenderungan sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan jika diberikan kompensasi yang baik.

#### **4.3.2 Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Islami (X.1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y.1)**

Berdasarkan hasil nilai Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,801 atau dalam persentase 80,1% hal ini mengartikan bahwa besarnya pengaruh dari Kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Sementara 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, hal ini mengartikan kompensasi Islam memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang diajukan pada penelitian ini mengenai sistem kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Hal ini memiliki makna semakin baik kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan Hasil yang diperoleh dari Uji t dapat diketahui bahwa kompensasi Islam variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan dengan nilai signifikan masing – masing koefisien regresi dengan nilai signifikan digunakan  $< 0,05$ . Variabel kompensasi Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang mana jika dilihat dari nilai t hitung sebesar 18,388 maka secara statistik koefisien regresi variabel kompensasi Islam berpengaruh signifikan.
2. Kompensasi Islami memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan hasil nilai Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,801 atau dalam persentase 80,1% hal ini mengartikan bahwa besarnya pengaruh dari Kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Sementara 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, hal ini mengartikan kompensasi Islam memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian, ialah sebagai berikut:

1. Dalam rangka memanfaatkan pengaruh positif kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan, PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk sebaiknya mengembangkan program kompensasi yang lebih terarah dan sesuai dengan prinsip-prinsip kompensasi Islam. Ini dapat meliputi pemberian insentif yang lebih transparan dan adil, dukungan untuk pengembangan keterampilan, serta perhatian terhadap aspek sosial. Dengan memastikan kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat lebih meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya akan memajukan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Agar dapat memaksimalkan pengaruh besar kompensasi Islam terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi mendalam terhadap elemen-elemen spesifik dalam program kompensasi Islam yang memiliki dampak signifikan. Dalam hal ini, fokus pada komponen kompensasi seperti gaji, bonus, tunjangan, serta fasilitas kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip kompensasi Islam akan memberikan manfaat yang lebih besar. Selain itu, memastikan adanya komunikasi yang efektif kepada karyawan mengenai nilai-nilai Islam yang mendasari kompensasi akan membantu memperkuat hubungan positif antara kompensasi dan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

“1.ProperRevisi-2019.Pdf,” n.d.

Agustian, Wiwin, and Dina Mellita. “Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah.” *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 3, no. 1 (2020): 36–46. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.827>.

Amalia, Rizki. “Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai,” 2017, 1–320.

Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas. “Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian.” *Jurnal Pilar* 14, no. 1 (2023): 15–31.

Andico, Christian, Sudharto P Hadi, & Reni, and Shinta Dewi. “Indonesia Iii (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang.” *diponegoro journal of social and Polotic Tahun*, 2013, 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.

Anton Hiondardjo, and Ririn Adi Utami. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Malia (Terakreditasi)* 11, no. 1 (2019): 151–68. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>.

Arifin, Ahmad Fudoli Zaenal. “Studi Kritis Terhadap Pemahaman Fahmi Basya Terkait Dengan Ayat-Ayat Negeri Saba.” *Khazanah Theologia* 2, no. 1 (2020): 38–51. <https://doi.org/10.15575/kt.v2i1.8395>.

Asia. “Analisis Tingkat Kesehatan Keuangan Bank Syariah. Mandiri Dengan Metode CAME.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., no. Mi (1967): 5–24.

Aswir, and Hasanul Misbah. “pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Studi.” *Photosynthetica* 2, no. 1 (2018): 1–13. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>.

Azharsyah, Etc. *Pengantar Ekonomi Islam*, 2021.

Bagaswara, Besar Wahyu. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2017): 1–165.

Baharuddin, Baharuddin. “Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 1 (2019): 35–55. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i1.1038>.

Bank, P T, Rakyat Indonesia, Persero Tbk, and Wilayah Makassar. “Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan,” 2012.

Desoraya, Dyah Putri. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Komitmen Pengurus Terhadap Kinerja Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid Di Universitas Pasundan Bandung.” *Skripsi*, 2018.

Ekonomi, Fakultas, and D A N Bisnis. “Anugrah Sentosa Bengkulu Ditinjau Dari Ekonomi Islam,” 2016.



Ekonomika, Jurnal, Bisnis Islam, Kinerja Karyawan Di Bank, Syariah Indonesia, Kantor Cabang, Bojonegoro Jurnal Ekonomika, Nana Sofiana, and Rachma Indrarini. “pengaruh kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di bank syariah Indonesia kantor cabang Bojonegoro.” *Bisnis Islam*. Vol. 5, n.d. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>.

“Etos Kinerja.Pdf,” n.d.

Fahraini, Firda, and Rinaldi Syarif. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia.” *Ikraith-Ekonomika* 5, no. 1 (2022): 20–30.

Fatimah, Siti, and Hanif Aulawi. “Komponen Kompensasi Level Supervisor Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk –Cibitung.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* 2, no. 2 (2018): 160–71.

Fatimah, Siti, Hanif Aulawi, Manajemen Administrasi, Akademi Sekretari, Dan Manajemen, Bina Insani, Jl Siliwangi No, Rawa Panjang, and Bekasi Timur. “Komponen Kompensasi Level Supervisor Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk-Cibitung” 2, no. 2 (2018): 160–71.

Fauzi, Usman. “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda Usman Fauzi 1.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2014): 172–85.

Gani, Roydah, and Nurhayati Maiza Putri. “Analisis Kinerja Keuangan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.” *Management Research* 1, no. 2 (2018): 53–66.

Ghozali. “Uji Simultan Dan Uji Parsial.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2011): 1689–99. <http://e-journal.uajy.ac.id/11998/5/EA199583.pdf>.

Hasanah, Kifliyatun. “Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Maret 2023,” 2023.

Hasibuan, Malayu S.P. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 2018, 41–42, 67–69.

Hasmy, Zulfahry Abu. “Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam.” *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 196–211. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1144>.

Heriyono, Dkk. “Kompensasi Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021, 2013–15.

“<https://www.studocu.com/id/document/universitas-17-agustus-1945-surabaya/teori-ekonomi/pengaruh-motivasi-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pt-indofood-cbp-sukses-makmur-tbk-devisi-bogasari-banjarmasin-kalimantan-selatan/47606392>,” n.d.

Ii, B A B, and A Kompensasi. “M. Yani, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 139. 17,” n.d., 17–45.

Iii, B A B. “Metope.” *Oxford Art Online*, 2018, 31–38. <https://doi.org/10.1093/gao/9781884446054.article.t057475>.

Iii, B A B, and A Desain Penelitian. “Bab 3 Metopen Fix,” 2014, 32–43.

- Ijarah, A Pengertian. "Bab Iv Upah ( Ijarah ) Menurut Hukum Islam," n.d., 56–66.
- Indofood Sukses Makmur Tbk. "PT Indofood Sukses Makmur Tbk Laporan Tahunan 2019," 2019, 1–352. <https://www.indofood.com/investor-relation/annual-report>.
- INDONESIA, STEI. "Stie Indonesia." *Bab III Metoda Penelitian*, 2017, 1–9.
- Indriasari, Nia, Oni Yulianti, and Herawati Herawati. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 6, no. 2 (2018): 139–47. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>.
- Irawan, Happy. "analisis perbandingan kinerja keuangan bank syariah sebelum dan sesudah spin-off di Indonesia (Studi Pada Bank BTPN Syariah Periode 2008-2020)," 2021, 4.
- Jeklin, Andrew. "'Teknik Analisis Data ,' Pp.1-23, 2016.," no. July (2016): 1–23.
- Jumiati, Tri. "Laporan Magang Di Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk Semarang - Jawa Tengah (Pengendalian Mutu Mi Instan)." *Laporan Magang* 1, no. 1 (2009): 17–20.
- Jurnal, Jimea, Ilmiah Mea, Karyawan Di, and Perusahaan Manufaktur. "pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jimea (Jurnal Ilmiah MEA)" 6, no. 2 (2022): 1860–80.
- KEMENPERIN. "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003." *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).
- Kenelak, Dinus, Riane Johnly Pio, and Sonny Gerson Kaparang. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya Dinus." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016, 1–10.
- Kompensasi, Dampak, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, Review Literature Sutrisno, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, and Rian Ardianto. "The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 Sutrisno@upgris.Ac.Id 1 \*Corresponding Author." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3, no. 6 (2022): 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Kurniawan, Rahmad. "Urgensi Bekerja Dalam Alquran." *Transformatif* 3, no. 1 (2019): 42–67. <https://doi.org/10.23971/tf.v3i1.1240>.
- Maguni, Wahyudin, and Haris Maupa. "Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam." *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (2018): 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>.
- Mahfud, Imam. "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam." *Madani Syari'ah* 2 (2019): 45–64. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>.
- Manusia, Sumber Daya, and Manajemen Sdm. "Aspek\_Sumber\_Daya\_Manusia\_Dalam," 2008.

- Marlupiana, Ditia, Muharam, and Harjum. "Image Konsumen Pada Corporate Social Responsibility 'Factory Visit' Di Pt.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk, Divisi Noodle Semarang," no. September (2016): 1–15. <https://www.kompas.com/food/read/2020/06/07/182800975/new-normal-layanan-food-beverage-central-park-dan-neo-soho-mall-buka-15?page=all>.
- Muhammad Hadi Munawar. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, Skripsi." *E-Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2019): 14–23. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6369>.
- Mujanah, Siti. *Manajemen Kompensasi. Manajemen Kompensasi / Dr. M. Kadarisman*. Vol. 3, 2020.
- Mulyadi, Harry. "Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2, no. 1 (2014): 302–10.
- Munawar. "Metoda Pengambilan Sampel Jenis - Jenis Sampel," 2017. <http://munawar.staff.ugm.ac.id/wp-content/sampling.pdf>.
- Murty, Windy Aprilia, and Gunasti Hudiwinarsih. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)." *The Indonesian Accounting Review* 2, no. 02 (2012): 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>.
- Musafir. "111371-ID-Kompensasi-Finansial-Dan-Kompensasi-Non[1]." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 2, no. 2 (2013): 50–65.
- Nalendra, Aloysius Rangga Aditya. *Stastitika Seri Dasar Dengan SPSS. Media Sains Indonesia : Bandung*, 2021.
- Ningtyas, MN. "Pengaruh Pendekatan Keterampilan Taktis Terhadap Ketepatan Smash Bulutangkis Di SMA Muhammadiyah 1 Kota Pontianak." *Bintang: Jurnal Pendidikan Dan Sains* 1, no. 3 (2014): 32–41. <https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>.
- Nugraha, Alvi, Dan Sri, and Surjani Tjahjawati. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, no. 3 (2017): 24.
- Nur, Muhammad Tahmid. "kompensasi kerja dalam Islam," 2015.
- Pane, Dewi Nurmasari, Miftah EL Fikri, and Husni Muharram Ritonga. "Sejarah Pt Indofood." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2018): 1689–99.
- Pattiwael, AP, VPK Lengkong, and RN Taroreh. "Penerapan Sistem Pengupahan Karyawan Alih Daya Pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado." *Jurnal EMBA* 5, no. 2 (2017): 1520–31.
- Pembelajaran, A Capaian. "Pertemuan 12 Analisis Korelasi Product Momen Pearson." *Analisis Korelasi Product Moment Pearson*, 2020, 12.
- Penelitian, A Rancangan. "BAB III metode penelitian," n.d.
- Pratiwi, Dian. "analisis tingkat berpikir kreatif siswa pada mata pelajaran ekonomi (Survei Pada Siswa Kelas X IPS SMA Pasundan 1 Dan SMA Pasundan 3 Bandung Tahun

- Ajaran 2018/2019),” 2019. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/43143>.
- PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk. “PT.Indofood Laporan Tahunan,” 2016.
- Rachman, Muhammad Arif. “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin.” *Jurnal Publikasi* 1, no. 2 (2018): 1–18. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11336>.
- Rafidison, Muhammad Akbar, and Muhammad Nafik. “Dampak Penyaluran Infak Untuk Kegiatan Usaha Produktif Dalam Penguatan Modal Dan Peningkatan Kinerja UMKM.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 5, no. 1 (2019): 19. <https://doi.org/10.20473/vol5iss20181pp19-31>.
- Rahmadani, NL. “Bab 2 Kerangka Teori Semantik.” *Unas Repository*, no. 1981 (2022): 8–34.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press, 2011. [https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/pengantar metodologi penelitian.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/pengantar%20metodologi%20penelitian.pdf).
- Rahmawati, Meiyana Dianing. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Asi.” *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Menyusui* 1, no. 1 (2018): 11.
- Ramadhani Khija, ludovick Uttoh, Maimuna K. Tarishi. “Teknik Pengambilan Sampel.” *Ekp* 13, no. 3 (2015): 1576–80.
- Ratnawati. “Kompensasi Menurut Ahli,” 2013, 9–49.
- Rimbani, R. M. “Bab Iii Metodologi Penelitian [Pdf],” 2017, 20–32. [http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB%20III.pdf).
- Rochmah, Desi Kurnia. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pariwisata Kota Batu).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Brawijaya* 5, no. 2 (2017): 1–13. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/1275>.
- Rodi Syafrizal. “Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum).” *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 53, no. 9 (2019): 1689–99.
- Santosa, Jaka, and Oki Rosanto. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta.” *Aktiva - Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 2 (2019): 2598–5256.
- Sekti, Agus, and Susila Atmojo. “terhadap kinerja karyawan,” n.d.
- Setiawan, Nugraha. “Penentuan Ukuran Sampel Memakai Rumus Slovin Dan Tabel Krejcie-Morgan: Telaah Konsep Dan Aplikasinya,” no. November (2007).
- Setyariski, Ramdani. “Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian.” *Metode Penelitian*, 2018, 32–41.
- Setyawan, Dodiet Aditya. “Data Dan Metode Pengumpulan Data Penelitian.” *Metodologi Penelitian*, 2013, 9–17.
- Sriyanto, Agus, and Zulvia Khalid. “Pengaruh Kompensasi, Produktivitas Dan Loyalitas

- Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Divisi Marketing Pt. Petrosida Gresik Cabang Serang.” *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* 2, no. 2 (2013): 21.
- Sugeng. *Metode Penelitian Pendidikan Matematika. Metode Penelitian Pendidikan Matematika*, 2014.
- Suparyanto dan Rosad (2019). *Buku Manajemen Kinerja Suparyanto Dan Rosad. Suparyanto Dan Rosad (2015. Vol. 5, 2020.*
- Suryanti, Rensi. “Pengaruh Kompensasi , Pelatihan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Rensi Suryanti Aspek Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Memegang Peranan Penting , Yaitu Sebagai Salah Satu Tolak Ukur Tingkat Produksi.” *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA* 5, no. 2 (2021): 187–96.
- Tengah, Timur. “KP-TI-2019-1612003-Chapter1,” 1996, 1–9.
- Teori, Landasan, and A Teori Kompensasi. “BAB II,” n.d.
- Triana, Leni. “pendapat bagi hasil dan perlakuan akuntansinya pada Bank Syariah (Studi Kasus Pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Serang).” *Banque Syar’i : Jurnal Ilmiah Perbankan Syariah* 3, no. 1 (2019): 01. <https://doi.org/10.32678/bs.v3i1.1912>.
- Trimaya, Arrista. “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 11–20.
- Triyono. “Teknik Sampling Dalam Pelaksanaan Penelitian.” *Info Kesehatan* 7, no. 1 (2003): 64. <https://osf.io/preprints/inarxiv/dcq8u/download>.
- Tun Ganyang, Machmed, and Epo Lestari. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta.” *Jurnal Lentera Bisnis* 2, no. 1 (2013): 114–31.
- Utami, Firziyanah Mustika. “pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok).” *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2014, 1–93.
- Vanesha, Fera, and Aditya Wardhana. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sate Taichan ‘Goreng’ Cab. Jakarta) Influence of Compensation on Employee Performance (Study on Pt. Sate Taichan ‘Goreng’ Jakarta Branch).” *E-Proceeding of Management* 5, no. 2 (2018): 2634.
- Wahyudi, Moh, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah. “Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia.” *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 1–18. <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i1.225>.
- . “Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia.” *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (March 31, 2022): 1–18. <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i1.225>.
- Walian. “Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim.” *An Nisa’a* 8, no. 1 (2013): 65–80. <https://www.neliti.com/publications/154164/etika-bisnis-dalam-persektif-islam>.

- Wanasaputra, Silvera, and Liliana Dewi. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek." *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 2, no. 4 (2017): 495–503.
- Wulandari, Nurmiyanti, and Moch Mustam. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang." *Jurnal Undip*, 2015, 1–8.
- Yerri suryoadi. "Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," 2009, 1–29.
- Yusuf, Mahmud. "Kinerja Islami." *Lafadz Jaya*, 2016. [http://idr.uin-antasari.ac.id/19409/1/UNESCO KINERJA ISLAMI %282016%29.pdf](http://idr.uin-antasari.ac.id/19409/1/UNESCO%20KINERJA%20ISLAMI%202016%20.pdf).
- Zaim, Muhammad. "tujuan pendidikan perseptif Al-Qur`an dan Hadist (Isu Dan Strategi Pengembangan Pendidikan Islam)." *Muslim Heritage* 4, no. 2 (2019): 129–39. <https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v4i2.1766>.

