KOMPENSASI KARYAWAN DI BIRO TRAVEL HAJI DAN UMROH AL-MADINAH ACI SURABAYA

SKRIPSI

Di ajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Dosen Pembimbing:

H. Ah. Ali Arifin. MM.

Oleh:

Imam Husen B74214042

PRODI MANAJEMEN DAKWAH FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA 2018

PERNYATAAN

PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Imam Husen

NIM : B74214042

Progam Studi : Manajemen Dakwah

Alamat : Sidokumpul Paciran Lamongan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain.
3. Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang akan terjadi.

Surabaya, 31 Oktober 2018

Yang menyatakan

METERAI TEMPEL

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Imam Husen

NIM. B74214042

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama	: Imam Husen
NIM	: B74214042
Program Studi	: Manajemen Dakwah
Judul	: KOMPENSASI KARYAWAN DI BIRO TRAVEL HAJI DAN UMROH AL-MADINAH SURABAYA

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada siding skripsi.

Surabaya, 23 Oktober 2018

Dosen Pembimbing,

Drs. H. Ah. Ali Arifin, MM.

NIP: 196212141993031002

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang telah disusun oleh **IMAM HUSEN** ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi.

Surabaya, 31 Oktober 2018
Mengesahkan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Dekan,

Dr. H. Abd. Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003

Penguji I,

Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

Penguji II,

H. Mufti Labib, M.Lc
NIP. 196401021999031001

Penguji III,

Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I, S.Pd, M.Pd, Kons
NIP. 197708082007101004

Penguji IV,

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Imam Husen
NIM : B74214042
Fakultas/Jurusan : Dakwah / Manajemen Dakwah
E-mail address : Kahus22@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN SunanAmpel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Kompensasi Karyawan di Biro Travel Haji dan Umrah Al-Madinah ACI Surabaya

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***full text*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(Imam Husen)
Nama terang dan tandatangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Imam Husen, 2018. Kompensasi Karyawan Di Biro Travel Haji Dan Umroh Al-Madinah Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian ini memfokuskan pada dua rumusan masalah, yaitu apa bentuk-bentuk kompensasi karyawan di Biro Travel Haji dan Umroh Al- Madinah Surabaya?, apa keuntungan masing-masing kompensasi bagi karyawan dan perusahaan di Biro Travel Haji dan Umroh Surabaya?. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah direktur perusahaan dan karyawan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis kualitatif *Triangulation* menurut Sugionodengan beberapa tahapan, yaitu pengecekan hasil wawancara dan pengecekan hasil wawancara.

Dalam penelitian ini,penulis berusaha untuk mengetahui kompensasi karyawan di Biro Travel Haji dan Umroh Al- Madinah Surabaya. Peneliti menggunakan teori yang berkaitan dengan permasalahan tersebut, yaitu teori kompensasi oleh Kasmir, teori kompensasi oleh Gouzali Syaidam, teori kompensasi oleh Sondang P. Siagian, dan teori kompensas oleh Edy Sutresno. Hasil temuan dari penelitian tersebut adalah bentuk-bentuk kompensasi dan keuntungan kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh dan Umroh Al- Madinah.

Kata Kunci; Kompensasi dan Karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN..... ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN TIM PENGUJI iv

ABSTRAK v

PERNYATAAN PUBLIKASI..... vi

DAFTAR ISI..... vii

BAB 1 PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 7

C. Tujuan 7

D. Manfaat 7

E. Definisi Konsep..... 8

F. Sistematika Pembahasan 9

BAB 2 KERANGKA TEORITIK 11

A. Penelitian Terdahulu 11

B. Kerangka Teori..... 15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Kompensasi 15
a. Pengertian Kompensasi 15
b. Tujuan Kompensasi 17
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi 19
d. Manfaat Kompensasi 25
e. Bentuk-Bentuk Kompensasi 27
C. Prespektif Islam 38

BAB III METODE PENELITIAN 42

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 42
B. Lokasi Penelitian 43
C. Jenis dan Sumber Data 43
D. Tahap-Tahap Penelitian 45
E. Teknik Pengumpulan Data 47
F. Teknik Faliditas Data 49
G. Teknik Analisis Data 50

BAB 4 HASIL PENELITIAN 51

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 51
1. Sejarah dan Profil Berdirinya Al-Madinah ACI 51
2. Visi, Misi dan Motto Al-Madinah ACI 53
3. Struktur Organisasi Al-Madinah ACI 54

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penyajian Data..... 57

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI 57

2. Manfaat Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI 62

3. Bentuk-Bentuk Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI..... 67

C. Analisis Data ……73

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI 73

2. Manfaat Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI 78

3. Bentuk-Bentuk Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI..... 83

BAB V PENUTUP..... 91

A. Kesimpulan..... 91

B. Saran dan Rekomendasi 92

C. Keterbatasan Penelitian 92

DAFTAR PUSTAKA 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan, yaitu memberi imbalan. Hal tersebut berguna untuk meningatakn kinerja karyawan. Oleh sebab itu, system imbalan yang baik dapat mempengaruhi kinerja seoarang karyawan.

Salah satu tujuan dari seseorang bekerja adalah kareana ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang lebih dikenal dengan kompensasi. Bagi mereka yang mempunyai kemampuan dan keterampilanakan memilih perusahaan yang mampu menyediakan kompensasi seperti yang diinginkannya. Akan tetapi, sebagian mereka hanya menginginkan sebuah pekerjaan. [1]

Pemberian kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga SDM terhadap perusahaan. Akan tetapi, hal tersebut juga mengandung pengertian lain. Pengertian tersebut adalah para karyawan telah berjasa memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk memberikan imbalan kepada karyawan tersebut.

[1] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 230.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemberian kompensasi bisa juga disebut sebagai hukum tawar menawar. Maksudnya adalah perusahaan sebagai pembeli jasa, Sedangkan karayawan tersebut bersedia memberikan jasa kepada perusahaan. Sebagai imbalan dari pemberian tenaga kerja tersebut, maka perusahaan diharuskan memberikan imbalan juga kepada karyawan tersebut.[2]

Hal yang di atas menjelaskan Pertukaran telah terjadi tawar menawar antara perusahaan dan karyawan. Pertukaran tersebut tentang jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan dan juga besar pemberian imbalan yang diberikan perusahaan. Proses pertukaran tersebut menjelaskan bahwasannya kebutuhan perusahaan dan karyawan akan terpenuhi. Hal tersebut menjadikan kedua belah pihak akan mendapat keuntungan.

Kompensasi sendiri merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaannya. Kompensasi dapat menyangkut beberapa faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Hal tersebut dikarenakan kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan.[3]

Program kompensasi juga penting bagi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan, program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Di lain hal, kompensasi merupakan komponen

---

[2] Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 1996), hlm 232.
[3] Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996), hlm 155.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

biaya yang paling besar. Jika penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan karyawan dan juga biaya pengeluarannya.

Kompensasi merupakan hak bagi seluruh karyawan. Sedangkan pemberian kompensasi merupakan kewajiban bagi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan sudah mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan tersebut berhak menerima upah yang diberikan oleh perusahaan. Sebagaimana hadis yang dijelaskan di bawah ini:

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah). Maksud hadits ini adalah segera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan. Hal tersebut juga berarti kesepakatan pemberian gaji setiap bulan

Imbalan dapat mempengaruhi prilaku karyawan. Hal tersebut harus dipahami oleh perusahaan. Salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk mengharapkan imbalan. Sedangkan perusahaan mengharapkan kinerja dari karyawan. Oleh karena itu, imbalan sangat berhubungan dengan karyawan dan perusahaan.

Imbalan juga akan berdampak kepada biaya operasi. Jika imbalan yang diberikan kepada karyawan tersebut tinggi, maka imbalan tersebut akan meningkatkan biaya operasi. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan mampu memanfaatkan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi. Hal tersebut dilakukan untuk menarik para pelamar pekerjaan. Sekarang banyak perusahaan yang bersaing dalam pasar tenaga kerja. Oleh sebab itu, tingkat upah yang diberikan kepada pelakerja harus sesuai dengan kondisi permintaan tenaga kerja. Upah yang relative tinggi biasanya digunakan untuk menarik pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.[4]

Suatu perusahaan pasti akan mempertahankan karyawannya yang bekerja dengan baik maupun karyawan yang lama. Hal tersebut dikarenakan sulitnya untuk mencari karyawan yang berpengalaman. Supaya karyawan tersebut tetap bekerja di perusahaan, maka kompensasi harus dilakukan dengan kompetitif. Jika kompensasi yang diberikan tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang akan keluar. Oleh sebab itu, pengupahan harus dijaga supaya tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

Administrasi kompensasi berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan internal dan eksternal sangat penting dilakukan dalam penentuan tingkat kompensasi. Hal tersebut dilakukan untuk membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Upah yang diterima oleh karyawan lama dengan karyawan yang baru tidak harus sama. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang lama biasanya sangat berpengalaman dibandingkan dengan

[4] Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 1996), hlm 238

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan baru. Oleh sebab itu, perusahan harus bersikap adil kepada para karyawan.

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan oleh karyawan. Perilaku tersebut bisa berupa prestasi kerja, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku yang lain. Hal tersebut dapat dihargai melalui pemberian kompensasi yang efektif. Hal tersebut dilakukan supaya perilaku yang sudah karyawan lakukan tidak sia-sia. Adanya perilaku-perilaku tersebut juga menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

Suatu program kompensasi yang efektif dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan dang mempertahankan karyawannya. Jika tidak adanya struktur pengupahan yang sistematik, maka pemberian upah kepada karyawan tidak akan stabil. Karyawan bisa mendapatkan upah kurang ataupun lebih. Hal tersebut dikarenakan adanya ketidak stabilan struktur pengupahan.[5]

Agar hal ini tidak terjadi, maka manajemen harus melakukan *trade off* antara imbalan bagi karyawan dengan biaya tenaga kerja. Organisasi harus bisa merancang system imbalan secara efektif dan efesien. Akan tetapi, penerapanya masih mempunyai kendala. Hal tersebut disebabkan beberapa factor, yaitu perubahan desain pekerjaan, komposisi dan skil tenaga kerja semakin beragam.[6]

---

[5] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 257.
[6] Jefri Pfeffer, *Manajemen Sumberdaya Manusia, (*Yogyakarta: Amara Books, 2002), hlm. 218.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nama tempat yang akan dijadikan penelitian adalah tour and travel Al-Madinah. Tempat tersebut berada di *City Of Tomorrow* (CITO) Mall – Blok GS 9/16 Jl. Jendral Ahmad Yani Surabaya – Jawa timur. Pemilik perusahaan tersebut adalah H. Cahyono Kartika. Perusahaan tersebut memiliki delapan karyawan. Perusahaan tersebut bertujuan untuk melayani orang-orang yang ingin berangkat umroh dan haji.

Al-Madinah mempunyai sepuluh karyawan. Karyawan tersebut dibagi menjadi dua shift, yaitu pagi dan siang. Shift yang pertama bekerja mulai dari pukul 09.00 sampai 17.00. shift yang kedua bekerja mulai dari pukul 13.00 sampai 21.00. Al-Madinah mempunyai dua cabang. Cabang yang pertama berada di Malang. Cabang yang kedua berada di Bojonegoro.

Adapun alasan peneliti mengambil judul tersebut adalah untuk mengetahui hal-hal tentang kempensasi di Al-Madinah ACI Surabaya. Hal tersebut dikarenakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu besar, maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Oleh sebab itu, kompensasi di perusahaan tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Setelah mengamati uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan diangkat penelitian tersebut, yaitu :

1. Apa bentuk-bentuk kompensasi karyawan di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya?
2. Apa keuntungan masing-masing bentuk kompensasi bagi karyawan dan bagi perusahaan di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk kompensasi di Al-Madinah ACI Surabaya.
2. Untuk mengetahui keuntungan masing-masing bentuk kompensasi bagi karyawan dan bagi perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh di Al-Madinah ACI Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti:
   a. Untuk memahami tentang pentingnya kompensasi terhadap karyawan.
2. Manfaat bagi pihak Al-Madinah:
   a. Untuk mengetahui dampak positif dari kompensasi.
   b. Supaya mampu mengantisipasi hal-hal yang dapat mengganggu tujuan dari suatu perusahaan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Definisi Konsep

Kompensasi merupakan pembayaran imbalan yang dikaitkan dengan jasa atau prestasi kinerja seseorang maupun manfaat yang telah diberikan kepada karyawan bagi organisasi. Seseorang yang memiliki kinerja baik akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi.[7] Hal tersebut dikarenakan, perusahaan juga diuntungkan oleh kinerja karyawan tersebut. Suatu perusahaan juga tidak hanya memberikan kompensasi pokok atau gaji. Akan tetapi, perusahaan juga memberikan kompensasi lain yang juga akan menguntungkan bagi karyawan tersebut. Oleh sebab itu ,kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan dan juga karyawan.

Karyawan adalah orang yang menggunakan kemampuannya untuk mendapatkan jasa berupa imbalan. Suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas. Hal tersebut dilakukan supaya tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Oleh sebab itu, karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tour and travel. Tempat tersebut berada di *City Of Tomorrow* (CITO) Mall – Blok GS 9/16 Jl. Jendral Ahmad Yani Surabaya – Jawa timur. Pemilik perusahaan tersebut adalah H. Cahyono Kartika. Perusahaan tersebut memiliki delapan karyawan. Perusahaan tersebut bertujuan untuk melayani orang-orang yang ingin berangkat umroh dan haji.[8]

---

[7] Jefri Pfeffer, *Manajemen Sumberdaya Manusia, (*Yogyakarta: Amara Books, 2002), hlm. 218
[8] http://www.almadinah-aci.com, Pada tanggal 10 Februari 2018 pukul 10.25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat menghasilkan tulisan yang teratur dan terarah, peneliti menguraikan secara garis besa tentang pokok pembahasan dalam setiap bab penelitian:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini akan diisi pendahuluan. Pendahuluan tersebut berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

BAB II: Kajian Teoritik

Bab ini merupakan bagian skripsi yang menekankan pada riset terdahulu dan aspek teoritik. Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu dan kerangka teori. Selain itu, bab ini juga berisi tentang teoritik dalam prespetik Islam.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini dijelaskan secara rinci tentang metode dan teknik yang digunakan dalam mengkaji objek penelitian. Bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas datadan teknik analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian

Bab ini merupakan inti dari penelitian. Kondisi rill di lapangan hasil penelitian akan dipaparkan di dalam bab ini. Bab ini menyampaikan profil utuh dari objek yang diteliti sekaligus permasalahan yang dihadapinya. Bab ini membahas tentang data-data yang terkait dengan rumusan masalah, diantaranya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gambaran umum objek penelitian penyajian data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini merumuskan ulang dan menyimpulkan dari jawaban rumusan masalah penelitian dan saran atau rekomendasi praktik terkait dengan temuan penelitian dan juga penjelasan singkat tentang keterbatasan peneliti selama melakukan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KERANGKA TERORITIK

A. Penelitian Terdahulu

Penelitihan terdahulu digunakan untuk mengetahui masalah mana yang belum diteliti secara mendalam oleh peneliti terdahulu. Penelitihan terdahulu juga digunakan untuk membandingkan fenomena yang hendak diteliti dengan hasil studi yang serupa.

Penelitian yang diteliti oleh Ferry Setiawan adalah tentang kompensasi. Judul penelitian Ferry Setiawan adalah pengaruh kompensasi dang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat. Tujuan peneliti tersebut adalah untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja signifikan terhadap karyawan. Data yang peneliti kumpulkan adalah dengan cara kuisioner.[9]

Penelitian yang diteliti oleh Riski Suparna adalah tentang Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut berlokasi di kantor pusat bank jateng Semarang. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh variable kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.[10]

---

[9] Ferry Setiaan, 2008, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan*, skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

[10] Riski Suparna, 2012, *Analisi Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang dilakukan oleh Yerri Suryoadi adalah pengaruh pelatian dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berlokasi di Bank Muamalat Indonesia cabang Semarang. Tujuan penelitian tersebut adalah menganalisis adalah pengaruh pelatian dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.[11]

Berikut ini adalah beberapa persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti sekarang.

Tabel 1.

No	Judul	Persamaan	Penelitian terdahulu	Perbedaan dengan peneliti
1	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pad cv Berkat Anugrah	Sama-sama meneliti tentang kompensasi	1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Manajemen kompensasi karyawan 2. Lokasi penelitian berada di Al-Madinah ACI Surabaya

[11] Yerri Suryoadi, 2012, *Pengaruh Pelatian dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan,* Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			3. Lokasi penelitian berada di mumbung-nusa dua	
2	Analisis pengaruh kepuasan kompensasi dan komitmen organisasioanl terhadap kinerja karyawan dikantor pusat bank semarang	Sama-sama meneliti tentang kompensasi	1. Analisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan 2. Analisis pengaruh kepuasan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	1. Manajemen kompensasi karyawan 2. Lokasi penelitian berada di Al-Madinah ACI Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			3. Lokasi penelitian berada di semarang	
3	Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank muamalat	Sama-sama meneliti tentang kompensasi	1. Pengaruh pelatihan kompensasi terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan 3. Lokasi penelitian berada di semarang	1. Manajemen kompensasi karyawan 2. Lokasi penelitian berada di Al-Madinah ACI Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Kerangka Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relative sama. Hanya saja yang membedakannya adalah banyaknya jenis kompensasi. Penentuan jenis dan besarnya kompensasi harus dilakukan dengan dengan berbagai pertimbangan. *Pertama,* penentuan kompensasi berdasarkan pendidikan artinya, jika semakin tinggi pendidikan seseorang, maka kompensasinya relative lebih banyak. *Kedua,* kompensasi berdasarkan kinerja artinya, kompensasi dinilai dari kinerja yang diperolehnya dalam satu periode tertentu. pegawai yang memiliki kinerja baik, akan memndapat kompensasi yang lebih banyak dibandingkan pegawai yang kurang memiliki kienerja. Kompensasi sendiri memiliki arti balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangann.[12]

Menurut Sondang P. Siagian, kompensasi adalah kegiatan seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi.[13] Pemberian kompensasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Oleh sebab

[12] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2016), hlm. 233.
[13] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Mansuia, (*Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 252.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

itu, perusahaan diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawannya dengan cara memberi kompensasi.

Menurut Gouzali Saydam, kompensasi merupakan balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Prinsipnya pemberian kompensasi merupakan hasil penjualan tenaga SDM terhadap perusahaan. Akan tetapi, hal tersebut mengandung pengertian bahwa karyawan tersebut telah memberikan segala kemampuannya kepada perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk menghargai jerih payah karyawan tersebut.[14]

Jadi, kompensasi merupakan rasa terimakasih oleh perusahaan kepada karyawan. Rasa terimakasih tersebut dapat berupa jasa atau barang. Hal tersebut diberikan kepada karyawan karena sudah memberikan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan.

b. Tujuan kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu yag ingin dicapai. Jika tujuan tersebut tidak tercapai, maka yang akan dirugikan adalah perusahaan itu sendiri. Menurut Notoadmodjo

[14] Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 1996), hlm232.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dikutip oleh H. Edy Sutrisno mengatakan bahwa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu, menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan-peraturan.[15]

1) Menghargai prestasi kerja.

   Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan.

2) Menjamin keadilan.

   Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya rasa keadilandiantara karyawan di dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3) Mempertahankan karyawan.

   Jika sistem kompensasi dijalankan dengan baik, maka karyawan akan lebih *survival* bekerja pada perusahaan tersebut.

[15] H. Edy Sutresno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,(* Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 188.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal tersebut akan mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Jika kompensasi dijalankan dengan baik, maka hal tersebut dapat menarik lebih banyak calon karyawan. Hal tersebut juga dapat menarik banyak peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Jika sistem kompensasi dijalankan dengan baik, maka hal tersebut dapat mengurangi perekrutan karyawan. Hal tersebut juga bisa menjadi cara untuk menghemat biaya perusahaan dalam merekrut karyawan.

6) Memenuhi peraturan peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi yang baik pula.Pemberian dan penentuan kompensasi yang layak memiliki beberapa tujuanoleh sebab itu, perusahaan diwajibkan untuk memberikan kompensasi yang wajar dan sesuai. Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan yaitu, memberikan hak karyawan, meberikan rasa keadilan, memperoleh karyawan yang berkualitas,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempertahankan karyawan, menghargai karyawan, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan pemerintah.

7) Memberikan hak karyawan

Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak bagi karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Sedangkan pemberian kompensasi merupakan kewajiban pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.[16]

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa pertimbangan. Pertimbangan tersebut menyangkut jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Hal tersebut tidak semua perusahaan mempertimbangkannya. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kelayakkan kompensasi yang benar, maka karyawan tersebut akan dirugikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk mempertimbangkan pemberian kompensasi kepada karyawan. Ada beberapa factor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan dan prestasi kerja.[17]

1) Pendidikan

[16] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 236.
[17] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 250.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendidikan merupakan factor yang menentukan besar kecilnya jumlah kompensasi. Jika pendidikan karyawan tersebut tinggi, maka kompensasi yang diberikan juga besar. Hal tersebut berpengaruh kepada karyawan yang perusahannya mempertimbangkan pendidikan.

2) Pengalaman

Pengalaman seseorang mempengaruhi besarnya kompensasi. hal tersebut dikarenakan pengalaman berhubungan dengan keahlian seseorang. Keahlian seseorang dipengaruhi oleh jangka waktu ia bekerja. Jika seseorang karyawan sudah pernah bekerja lebih lama dari karyawan yang lain, maka kompensasi yang diterimanya juga lebih besar.

3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggung jawab seorang karyawan menjadi pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi. seoranga karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab lebih besar dari karyawan yang lain, maka kompensasi yang diterimanya juga lebih besar. Oleh sebab itu, beban kerja dan tan ggung jawab sangat berpengaruh terhadap besar kompensasi.

4) Jabatan

Kenaikan jabatan seorang karyawan dapat meningkatkan kompensasi. Jika seorang karyawan memperoleh jabatan baru,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka ia akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Jika jabatan seorang karyawan mempunyai jabatan yang tinggi, maka ia akan memperoleh kompensasi yang tinggi juga. Oleh sebab itu, kenaikan jabatan sangat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi.

5) Jenjang Kepangkatan

Jenjang kepangkatan menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi seorang karyawan. Jika semula karyawan tersebut memiliki kepangkatan di tingkat dua, kemudian ia naik di tingkat satu, maka ia akan memperoleh kompensasi yang lebih besar dari sebelumnya. Oleh sebab itu, jika seorang karyawan menginginkan kompensai yang lebih tinggi, maka ia harus berusaha untuk mendapatkannnya.

6) Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diterima oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik, maka ia akan memperoleh kompensasi yang baik. Jika kinerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka kompensasi yang dibayar akan meningkat. Oleh sebab itu, prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tohardi juga mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi. faktor tersebut adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar dan penawaran dan permintaan tenaga kerja.[18]

1) Produktivitas.

Pemberian kompensasi dilihat dari besarnya produktivitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. jika produktivitas yang diberikan oleh karyawan tersebut tinggi, maka ia akan memperoleh kompensasi yang lebih besar. Oloeh sebab itu, produktivitas dapat menjadi salah satu factor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi.

2) Kemampuan untuk membayar.

Pemberian kompensasi bergantung kepada kemampuan perusahaan. Jika perusahaan tersebut mempunyai kemampuan yang besar, maka perusahaan tersebut akan memberikan kompensasi yang besar. hal mtersebut dikarenakan sangat mustahil bagi perusahaan membayar kompensasi yang di atas kemampuannya.

3) Kesediaan untuk membayar.

[18] H. Edy Sutresno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,(* Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 192.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perusahaan yang mampu membayar kompensasi tinggi belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk bersedia membayar kompensasi kepada karyawan.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Penawaran dan permintaan kerja sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. jika permintaan kerja banyak, maka kompensasi cenderung tinggi. Sebalikny, dika permintaan kerja sedikit, maka kompensasi cenderung lebih sedikit. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi tergantung dari banyaknya penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Panggabean mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi moleh beberapa faktor, yaitu penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah. Penawaran dan permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi pemberian kompensasi. Jika penawaran tenaga kerja tinggi, maka pemberian kompensasi cenderung tinggi. Serikat pekerja juga berperan dalam menentukan kompensasi. kompensasi merupakan komponen biaya produksi. Oleh sebab itu, jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga besar. jika kompensasi berdasarkan produktivitas, maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga tinggi. Factor lain yang dapat menjadi perhatian adalah biaya hidup.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Biaya hidup semakin tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk menyesuaikan tingkat kompensasi. hal tersebut diloakukan supaya kompensasi yang karyawan terima terasa wajar. Pemerintah juga menetapkan tingkat kompensasi di setiap daerah. Kompensasi tersebut disesuaikan dengan keadan ekonomi di daerah tersebut. Jika tingkat ekonomi di daerah tersebut tinggi, maka kompensasi di daerah tersebut juga tinggi.[19]

Besar kecilnya kompensasi tidak bisa ditentukan secara langsung. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk mengantisipasi gerak-gerik dari perusahaan lain.jika kompensasi ditetapkan oleh sepihak saja, maka penetapan kompensasi tersebut akan sulit diterapkan dalam jangka waktu panjang. Oleh sebab itu, ada yang bearnggapan bahawa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Gouzali Saydam mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi di dalam bukunya, yaitu tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peranan serikat pekerja.[20]

---

[19] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 246
[20] Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional, 1996), hlm256.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Manfaat kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki dampak positif bagi perusahaan dan karyawan. Adapun manfaat pemberian kompensasi bagi perusahaan, yaitu:[21]

1) Kompensasi sebagai transaksi ekonomi

Adanya kompensasi terhadap karyawan dapat menjadi hal penting bagi perusahaan. Jika nilai kompensasi tersebut tinggi, maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Hal tersebut menjadikan organisasi akan memproduksi lebih banyak barang produksi yang lebih baik.

2) Kompensasi sebagai transaksi psikologi

Pekerjaan menggambarkan kontrak psikologi antara karyawan dengan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan dapat memberikan prilaku baik yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan akan mendapat bayaran atas prilakunya tersebut.

3) Kompensasi sebagai transaksi social

Kompensasi dapat menggambarkan transaksi social. Hal tersebut dikarenakan organisasi merupakan kumpulan para pekerja

[21] Notoadtmojoyo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 196.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan atasannya. . hal tersebut menjadi sangat penting bagi perusahaan dan karyawan.

4) Kompensasi sebagai transaksi politik

Kompensasi dapat menggambarkan transaksi politik. Hal tersebut dikarenakan menyangkut penggunaan kekuatan dan pengaruh.

5) Kompensasi sebagai transaksi etika

Kompensasi dapat menggambarkan transaksi etis. Maksudnya adalah kompensasi dapat memberikan keadilan bagi karyawannya.[22]

Sedangkan menurut Notoadtmajoyo mengatakan bahwa manfaat kompensasi bagi organisasi ada lima:[23]

1) Meningkatkan semangat kerja karyawan
2) Menurunkan jumlah obsesi karyawan
3) Mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi
4) Meminimalkan biaya kerja lembur.
5) Mengurangi intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan

[22] H. Edy Sutresno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,(* Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 205.
[23] Notoadtmojoyo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 196.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Notoadtmojoyo juga mengatakan bahwa manfaat kompensasi bagi karyawan ada tiga, yaitu:[24]

1) Kebutuhan karyawan dapat terjamin dengan baik
2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat dalam bekerja.
3) Karyawan akan merasa bangga dengan prestasi yang diberikan oleh perusahaan.

e. Bentuk-bentuk kompensasi

Pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lain sering kali berbeda. Perbedaan tersebut meliputi jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Akan tetapi, jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama. Perusahaan harus pandai mengelola kompensasi. Jika jumlah pemberian kompensasi rendah, maka hal tersebut dapat mengakibatkan *turnover* karyawan.[25]

Ada banyak jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Secara garis besar kompensasi dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan.[26]

[24] Ibid 196.
[25] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 240.
[26] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 241.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Kompensasi keuangan.

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang. Ada beberapa jenis kompensasi keuangan, antara lain gaji, upah, bonus, komisi, insentif.[27]

a) Gaji.

Pemberian gaji bersifat tetap. Artinya, jumlahnya diberikan setiap bulan. Besarnya bervariasi sesuai dengan tingkat kepangkatan atau yang lain. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan. Pertimbangan tersebut adalah masalah kinerja karyawan.

b) Upah.

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh oleh karyawan. Perolehan pendapatan tersebut dikarenakan karyawan tersebut sudah melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. pemberian upah bersifat tidak tetap. Hal tersebut dikarenakan upah bisa diberikan setiap hari, setiap minggu dan setiap bulan. Hal tersebut dilakukan sesuai kebijakan perusahaan.

c) Bonus

[27] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 241.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bonus merupakan pemberian yang dilakukan oleh perusahaan. Pemberian tersebut dilakukan karena karyawan tersebut mempunyai prestasi di dalam perusahaan. bonus yang diberikan oleh perusahaan ada dua, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum biasanya diberikan kepada karyawan yang jabatannya paling tinggi. Sedangkan bonus khusus biasanya diberikan kepada karyawan individu atau kelompok (unit kerja). Bonus tersebut diberikan karena adanya prestasi dari individu atau kelompok. Besarnya bonus yang diterima biasanya tergantung dari kinerja karyawan tersebut yang menguntungkan perusahaan.

d) Komisi.

Komisi merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian komisi tersebut dikarenakan karyawan sudah memberikan keuntungan bagi perusahaan. Besarnya komisi yang diberikan tergantung kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

e) Insentif.

Intensif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Intensif juga diberikan kepada pekerjaan tertentu. Pekerjan tersebut diberikan karena tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semua karyawan mampu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Intensif juga bisa diberikan kepada karyawan yang datangnya tepat waktu. Intensif juga diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan lebih dari karyawan lain.

2) Kompensasi bukan keuangan.

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ada beberapa jenis kompensasi bukan keuangan, yaitu tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan komunikasi, tunjangan kelangkaan, tunjangan kemahalan, tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari tua dan tunjangan hari raya.[28]

a) Tunjangan kesehatan.

Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. besarnya fasilitas kesehatan yang diberikan tergantung jabatan seseorang. Jika seseorang yang memiliki jabatan tinggi, maka ia akan memperoleh fasilitas kesehatan yang lebih baik.

[28] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 242.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Tunjangan keluarga.

Tunjangan keluarga biasanya diberikan kepada keluarga karyawan. Keluarga karyawan terdiri dari anak dan istri yang akan diberikan tunjangan oleh perusahaan. Tunjangan anak biasanyan berupa tunjangan kesehatan, tunjangan makan dan tunjangan pendidikan. Sedangkan tunjangan istri biasanya berupa tunjangan makan dan kesehatan.

c) Tunjangan kendaraan

Tunjangan kendaran merupakan tunjangan kendaraan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan tertentu. Tunjangan tersebut juga diberikan kepada karyawan yang bekerja di unit kerja tertentu. Tunjangan kendaraan dilakukan untuk memperlancar aktivitas perusahaan.

d) Tunjangan komunikasi

Tunjangan komunikasi merupakan tunjangan yang diberikan untuk memperlancar komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Tunjangan tersebut diharapkan komunikasi dalam rangka untuk memperlancar aktivitas diperusahaan. Salah satu contohnya adalah pemberian pulsa gratis kepada karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e) Tunjangan kelangkaan.

Tunjangan kelangkaan merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki keahlian khusus. Keahlian tersebut adalah bidang pekerjaan yang tidak semua karyawan dapat menjalankannya. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk memberikan tunjangan khusus kepada karyawan tersebut. Tunjangan tersebut dilakukan untuk mempertahankan karyawan yang ahli dalam bidang tertentu.

f) Tunjangan perumahan.

Tunjangan perumahan merupakan fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan. Fasilitas perumahan tersebut bisa berarti pemberian secara Cuma-Cuma, mencicil atau diasramakan. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan tempat berteduh bagi karyawan. Hal tersebut juga dilakukan supaya karyawan bisa berdekatan dengan tempat pekerjaannya. Tunjangan tersebut dapat menjadikan karyawan tentram dalam bekerja.

g) Tunjangan kemahalan

Tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan di daerah tertentu. Hal tersebjut dikarenakan daerah tersebut relative lebih mahal dari daerah lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan memberikan fasilitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut kepada karyawan supaya giat dalam bekerja. tunjangan tersebut juga diberikan akibat inflasi yang besarnya tergantung dari inflasi pada bulan atau tahun tertentu.

h) Tunjangan pendidikan.

Tunjangan pendidikan merupakan tunjangan yang diberikan dalam rangka untuk meningkatkan keahlian atau kemampuan karyawan dalam bidang tertentu. Tunjangan pendidikan diberikan dalam dua jenis, yaitu informal dan formal. Pendidikan yang bersifat informal, yaitu pelatihan, seminar dan *workshop*. Sedangkan pendidikan yang bersifat formal seperti karyawan tersebut dimasukkan di perguruan tinggi.[29] Tunjangan pendidikan juga biasanya diberikan kepada anak karyawan dalam bentuk beasiswa.

i) Tunjangan liburan.

Tunjangan liburan merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan untuk menyegarkan dirinya. Tunjangan tersebut biasanya diberikan setiap setahun sekali. Tunjangan tersebut bisa diberikan kepada individu atau kelompok yang bekerja di perusahaan tersebut. Tunjangan tersebut bisa berbentuk liburan ke dalam negeri ataupan ke luar negeri.

[29] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 243.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

j) Tunjangan hari raya.

Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang merayakan hari besar agamanya. Tunjangan hari raya tersebut ditujukan kepada semua agama yang diakui oleh pemerintah. Besarnya tunjangan hari raya biasanya sebulan gaji kotor yang diterimanya.

k) Tunjangan hari tua.

Tunjangan hari tua merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Tunjangan tersebut diberikan karena jasa-jasanya yang telah ia berikan kepada perusahaan. besarnya tunjangan biasanya tergantung dari jabatan terakhitr karyawan tersebut. Jika semakin tinggi jabatan karyawan tersebut, maka semakin besar kompensasi yang ia terima. Tunjangan hari tua bisa diberikan setiap bulan atau tergantung dari kebijakan perusahaan. Tunjangan hari tua bisa diberikan langsung oleh perusahaan atau lewat lembaga keuangan yang sudah bekerja sam dengan perusahaan dalam mengelola dan pensiun.

Menurut Nurul Ulfatin Teguh Triwiyanto mengemukakan bahwa kompensasi mempunyai bentuk dan jenis yang beragam. Bentuk dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jenis kompensasi tersebut ada 6 macam, yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, jaminan kesehatan dan kesejahteraan, kompensasi karier dan kompensasi sosial.[30]

1) Gaji dan upah.

   Gaji dan upah disebut sebagai kompensasi utama. Hal tersebut dikarenakan gaji dan upah digunakan untuk menafkahi dirinya dan keluarganya.

2) Insentif.

   Insentif dipandang sebagai ganjaran atau penghargaan. Penghargaan tersebut diberikan untuk memotivasi para karyawan. Hal tersebut dilakukan supaya karyawan lebih giat dalam bekerja.

3) Tunjangan.

   Tunjangan diberikan kepada karyawan sebagai tambahan gaji atau upah. Tunjangan tersebut berfungsi untuk mensejahterahkan para karyawan. Macam-macam tunjangan yang diberikan kepada karyawan, yaitu tunjangan jabatan, tunjangan profesi, tunjangan keluarga, tunjangan pangan dan tunjangan yang lain.

[30] Nurul Alfatin Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 123.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Jaminan kesehatan dan kesejahteraan.

Tunjangan kesehatan dan kesejah teraan merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan. Tunjangan tersebut bisa berupa asuransi jiwa, biaya pengobatan ketika sakit, koperasi, alat-alat keselamatan kerja dan lain sebagainya.

5) Kompensasi karier.

Kompensasi karier merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena sudah bekerja di perusahaan. kompensasi karier bisa berupa rasa aman di tempat kerja, kesempatan untuk mendapatkan pengembangan ditempat kerja dan jabatan, pendidikan dan pelatian.

6) Kompensasi sosial.

Kompensasi sosial merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai pengakuan dan penghargaan dari masyarakat. Kompensasi sosial bisa berupa ucapan selamat kepada karywan, senyuman dan pujian serta penghargaan atas jalinan komunikasi antar karyawan.

Bentuk dan jenis kompensasi dibagi menjadi dua bagian, yaitu ekstriinsik dan intrinsik. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersifat eksternal bagi individu. Sedangkan imbalan intrinsik adalah imbalan yang bersifat internal bagi individu.[31]

Menurut H. Ah. Ali Arifin mengatakan bahwa macam-macam kompensasi yan g diberikan kepada karywan ada dua macam, yaitu ekstrinsik dan intrinsik.[32] Imbalan ekstrinsik yang diberikan kepada karyawan juga ada dua, yaituimbalan ekstrinsik yang berupa uang dan imbalan ekstrinsik yang bentuknya sebagai tunjangan.[33] Imbalan ekstrinsik yang berbentuk uang, yaitu gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif, upah dan lain-lain. Sedangkan imbalan ekstrinsik yang berupa tunjangan, yaitu uang cuti, uang makan, uang transportasi, asuransi, jaminan sosial tenaga kerja, uang pension, rekreasi dan beasiswa melanjutkan kuliah.[34] Imbalan intrinsik adalah imbalan yang tidak berbentuk fisik. Imbalan tersebut hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karier yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik dan lain-lain.[35]

---

[31] Nurul Alfatin Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm 122.
[32] H. Ah. Ali Arifin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), hlm104.
[33] H. Ah. Ali Arifin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), hlm105.
[34] H. Ah. Ali Arifin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), hlm105.
[35] H. Ah. Ali Arifin, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), hlm106.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Prespektif Islam

Manusia adalah makhluk sosial. Artinya, manusia tidak bisa hidup tanpa bantuan orang lain. Manusia diharuskan untuk bergantung dari orang yang satu ke orang yang lain. Hal tersebut bertujuan untuk kelangsungan hidupnya. Salah satu tujuan utama seseorang untuk hidup adalah bekerja.[36] Hal tersebut dikarenakan seseorang tersebut menginginkan sejumlah penghasilan. Penghasilan tersebut digunakan untuk kebutuhan hidupnya. Sebagaimana yang dijelaskan hadis di bawah ini:

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

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

Hadis tersebut menjelaskan tentang kompensasi atau upah. Nabi Muhammad memerintahkan kepada semua orang bahwa upah harus diberikan kepada pekerja sebelum keringatnya kering. Hal tersebut dikarenakan upah menjadi hal penting bagi seorang pekerja. Jika seorang pekerja tidak diberikan upah sesuai dengan kesepakatan, maka ia akan merasa dikecewakan dengan hal

[36] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm.230.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut. Oleh sebab itu, pemberian upah menjadi hal penting oleh seorang majikan atau bawahan.

Kompensasi memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya, perusahaan diharuskan untuk memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya. Kompensasi juga memberikan keuntungan kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi menjadi hal yang penting bagi perusahaan dan karyawan.[37]

Pekerjaan seseorang bisa berupa tenaga atau pikiran. Pekerjaan yang berupa pikiran misalnya seperti guru, penceramah, dan lain sebagainya. Sedangkan pekerjaan yang berupa tenaga misalnya seperti buruh, petani, wiraswasta dan lain sebagainya. Sebagaimana yang dijelaskan hadis di bawah ini:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

"*Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya*." (QS. Ath Tholaq: 6).

Dalam ayat ini dikatakan bahwa pemberian upah itu segera setelah selesainya pekerjaan. Nabi Muhammad memerintahkan kepada manusia bahwasannya jika ada seseorang yang menyusui seorang anak dari orang lain, maka ia wajib memberikan upah kepada orang yang menyusui tersebut. Hal

[37] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm.236.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut dikarenakan ia sudah memberikan tenaganya untuk anak tersebut. Oleh sebab itu, ia berhak mendapatkan sebuah upah dari orang tua anak tersebut.

Pemberian upah kepada seorang pekerja menjadi kewajiban bagi seorang majikan. Jika upah tidak segera diberikan kepada pekerja tersebut, maka ia akan dirugikan dengan hal tersebut. Jika seorang majikan mampu membayar upah dari pekerja tersebut, akan tetapi ia tidak mau membayar sesuai kesepakatan, maka ia termasuk orang yang *dzolim*. Sebagaimana yang dijlaskan hadis di bawah ini:

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

"*Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman*" (HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564)

Hadis tersebut menjelaskan tentang *kedzoliman* orang yang tidak menunaikan kewajibannya. Seorang majikan mempunyai kewajiban dalam memberikan upah kepada pekerja. Oleh sebab itu, ia tidak boleh menunda kewajiban tersebut. Hal tersebut dikarenakan menunda kewajiban adalah perbuatan *dzolim.* Orang yang demikian berhak mendapat hukuman atas prilakunya tersebut. Sebagaimana yang dijelaskan hadis di bawah ini:

لَيُّ الْوَاجِدِ يُحِلُّ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ

"*Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman*" (HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427, ***hasan***).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Maksud halal kehormatannya, bisa saja hal tersebut dikatakan kepada orang lain bahwa majikan ini biasa menunda kewajiban menunaikan gaji dan zholim. Oleh sebab itu, ia pantas mendapatkan hukuman. Hukuman tersebut bisa berupa penahanan karena kejahatannya.

Seorang majikan wajib membayar upah kepada pekerja yang sudah menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, jika majikan tersebut menunda upah pekerja dalam jangka waktu tertentu, misalnya upah tersebut diberikan setiap bulan atau setiap tahun, maka hal tersebut juga diperbolehkan, dengan alasan diahruskan ada kesepakatan. Sebagaimana yang dijelasakan hadis di bawah ini:

المسلمون على شروطهم

"*Kaum muslimin wajib mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati.*" (Fatawa Al Lajnah Ad Daimah, 14: 390).

Seorang muslim diwajibkan untuk mematuhi persyaratan yang sudah mereka sepakati, misalnya dalam hal pemberian upah. Seorang majikan wajib memberikan upah kepada pekerja yang sudah menyelesaikan pekerjaannya. Jika majikan tersebut tidak segera membayar upah tersebut, maka ia termasuk orang yang *dzolim.* Akan tetapi, jika hal tersebut sudah disepakati oleh kedua belah pihak, maka hal tersebut bisa diperbolehkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Hal tersebut dikarenakan pendekatan tersebut melalui jenis yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu Kompensasi Karyawan di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah rangkaian kegiatan atau proses menjaring data atau informasi yang bersifat sewajarnya, mengenai suatu masalah dalam kondisi kehidupan tertentu pada objeknya.[38] Penelitian deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya[39]

Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hal tersebut dikarenakan penelitian tersebut menggambarkan, mencatat,

[38] Handari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan, (*Yogyakarta: Gadja Mada University Press, 1996), hlm. 176.
[39] Ibid 73

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menganalisa dan menginterprestasikan kondisi-kondisi yang sekarang terjadi di Al-Madinah ACI Surabaya.

B. Lokasi Penelitian

Nama tempat yang akan dijadikan penelitian adalah tour and travel Al-Madinah. Tempat tersebut berada di *City Of Tomorrow* (CITO) Mall – Blok GS 9/16 Jl. Jendral Ahmad Yani Surabaya – Jawa timur. Pemilik perusahaan tersebut adalah H. Cahyono Kartika. Perusahaan tersebut memiliki delapan karyawan. Perusahaan tersebut bertujuan untuk melayani orang-orang yang ingin berangkat umroh dan haji.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data digunakan untuk memperoleh informasi yang sebanyak-banyaknya. Hal tersebut digunakan untuk melengkapi kajian skripsi tersebut. Adapun data yang berkaitan dengan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.[40] Data yang menjadi keperluan penelitian adalah:

1) Sistem kompensi di Al-Madinah ACI Surabaya

[40] Nur Indiantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2002) hlm. 146.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Jangka waktu pemberian kompensasi

3) Bentuk-bentuk kompensasi di Al-Madinah

4) Factor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

5) Tujuan kompensasi

6) Manfaat kompensasi

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.[41] Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1) Sejarah berdirinya Al-Madina ACI Surabaya

2) Profil Al-Madinah ACI Surabaya

3) Struktur organisasi Al-Madinah ACI Surabaya

2. Sumber data

Sumber data adalah subjek yang digunakan untuk memperoleh data. Data yang akurat dapat diperoleh dari data yang tepat. Peneliti akan menggunakan sumber data sebagai berikut:

a. Informan

Informan merupakan orang yang member informasi tentang segala yang terkait dengan penelitian. Peneliti harus

[41] Ibid 147

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengetahui populasi untuk menentukan sampel yang tepat. Penelitian kualitatif sendiri tidak menggunakan istilah populasi. Akan tetapi, penelitian kualitatif menggunakan istilah *social situation* yang terdiri atas tiga elemen, yaitu tempat, pelaku dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis.[42]

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah tulisan atau catatan yang berhubungan dengan masalah di dalam suatu penelitian. Catatan tersebut berkaitan dengan peristiwa atau aktivitas tertentu. Catatan tersebut juga bisa berupa rekaman, dokumentasi, gambar dan lain sebagainya.

c. Catatan lapangan

Catatan lapangan adalah catatan yang diperoleh dari hasil pengamatan dan peran serta peneliti yang berupa situasi, proses dan perilaku peneliti. Hasil pengamatan tersebut akan dibuat sebagai catatan lapangan.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian kualitatif dapat dibagi menjadi empat tahapan, yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan, tahap analisa data dan tahap penulisan laporan.

[42] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (*Bandung: ALFABETA, 2010), hlm. 215

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Tahap pra lapangan
   a. Menyusun rancangan penelitian
   b. Memilih lapangan penelitian
   c. Mengurus perijinan
   d. Menjajaki dan memilih lapangan
   e. Memilih dan memanfaatkan informan
   f. Menyiapkan perlengkapan penelitian
   g. Memahami latar penelitian
2. Tahap pekerjaan lapangan
   a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri
   b. Memasuki lapangan
   c. Mengumpulkan data
3. Tahap analisa data

   Peneliti harus mengumpulkan data yang diperolehnya. Data tersebut berasal dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Oleh sebab itu, tahapan tersebut memerlukan analisis data. Analisis data tersebut digunakan untuk mengartikan data.
4. Tahap penulisan laporan

   Tahap penulisan laporan digunakan untuk studi akademis oleh peneliti. Hal tersebut dikarenakan studi akademis sudah menjadi salah satu syarat untuk mengadakan penelitian. Penulisan laporan tersebut menjadi tahap akhir oleh peneliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik tersebut merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan komunikasi antara dua belah pihak yang bersangkutan. Dengan kata lain merupakan bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari orang tersebut dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu.[43]

2. Observasi

Observasi adalah suatu cara yang dilakukan untuk mengamati prilaku karyawan dan pekerjaan yang dapat dilakukan secara langsug dan tidak langsung kepada individu yang bersangkutan. Secara langsung para pengamat melihat pemegang pekerjaan dengan cermat. Sedangkan secara tidak langsung pengamat mempelajari *track record* pemegang pekerjaan sebagai upayah cek silang. Secara terstruktur para pengamat mendasarkan pengamatanya kepada ketentuan-ketentuan yang sudah standart dan pola tertentu. Sedangkan yang tidak terstruktur para pengamat dapat berinisiatif untuk mengembangkan unsure-unsur

[43] Deddy Mulyanan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), hlm. 180.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengamatan yang sudah standart untuk menggali informasi yang lebih mendalam.[44]

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda dan lain-lain.[45] Cara yang dilakukan untuk memahami data, sumber data dan teknik pengumpulan data adalah dengan membuat table.

Tabel 2.

No	Data	Sumber data	Teknik Pengumpulan Data
1	Sejarah berdirinya Al-Madinah ACI Surabaya	a. Pendiri perusahaan b. Pimpinan c. Buku	Wawancara dan dokumentsi
2	Program-program a. haji plus b. umroh	a. direktur b. manajer c. staf manajer d. buku	Wawancara. Dokumentasi dan observasi
3	Sistem kompensasi karyawan	a. direktur b. manajer c. buku	Wawancara. Dokumentasi dan observasi
4	Jangka waktu pemberian kompensasi	a. direktur b. pegawai	Wawancara. Dokumentasi dan observasi
5	Dampak positif dan negative kompensasi bagi karyawan dan perusahaan	a. direktur b. pegawai	Wawancara. Dokumentasi dan observasi

[44] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Strategik, (*Bogor: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 47.
[45] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, (*Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 206.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6	Penerapan kompensasi yang efektif	a. direktur b. manajer	Wawancara. Dokumentasi dan observasi
7	Alasan yang mendasari adanya kompensasi	a. direktur b. manajerr	Wawancara. Dokumentasi dan observasi
8	Penilaian kinerja karyawan	a. direktur	Wawancara. Dokumentasi dan observasi

F. Teknik Validitas Data

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti,[46] dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek peneliti.

Peneliti memeriksa keabsahan data dengan cara *triangulation. Triangulation* adalah pengecekan data dari berbagai sumber, cara dan waktu. Sehingga, ada *tringulasi* dari sumber atau informan, *tringulasi* dari teknik pengumpulan data dan *tringulasi* waktu.[47]

Ada dua langkah yang digunakan dalam tahap tringulasi. *Pertama* adalah penulis melakukan pengecekan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. *Kedua* adalah penulis meneliti tentang Al-

[46] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (*Bandung: ALFABETA, 2010), hlm. 267
[47] Ibid 273.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Madinah ACI secara umum. Cara yang dilakukan adalah pengecekan data yang sudah ada.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah Miles dan Huberman. Teknik data tersebut dilakukan dengan cara interaktif dan terus-menerus sampai tuntans. Kegiatan dalam analisis data tersebut diantaranya[48]

[48] Bayu Putra Pratama, *Pelatihan Peserta Diklat Di Organisasi Forum Studi Islam Surabaya,* (Skripsi, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UINSA Surabaya, 2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Profil Berdirinya Al-Madinah ACI

Dalam penelitian ini, diperlukan gambaran objek penelitian secara umum. Gambaran yang disajikan di bawah ini bersumber dari *soft copy* dan wawancara. *Soft copy* file tersebut diperoleh peneliti dari staff admin karyawan senior. Kemudian, *soft copy* dan wawancara tersebut disajikan dalam bentuk paragraf.

PT. Al-MADINAH ACI adalah biro perjalanan wisata atau agen *tour and travel* di Surabaya. PT. Al-Madinah ACI adalah salah satu biro perjalanan haji dan umroh yang dipercaya oleh *Emirates Airlines* sebagai agen di Indonesia khususnya Leader di Jawa Timur. Ditangani oleh leader yang kreatif, inovatif, dan memberikan pelayanan terbaik di bidangnya. PT. Al-Madinah ACI adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *tour and travel* umroh dan haji. Berawal dari sang pemilik Al-Madinah ACI yang dulunya bekerja di sebuah perusahaan pelayaran asing di daerah Perak Surabaya. Beliau berposisi sebagai manajer keuangan. Pada saat jamannya Presiden Soeharto banyak PHK

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimana-mana. Hal tersebut dikarenakan banyak krisis ekonomi di berbagai perusahaan. Pada saat itu beliau biar tidak di-PHK, beliau mengambil inisiatif untuk keluar atau *resign* dari perusahaan tersebut. Hal tersebut dilakukan agar beliau mendapat pesangon dari perusahaan. Hasil dari pesangon tersebut kemudian dibuat untuk mendirikan perusahaan sendiri sekaligus menjual sebagian dari aset yang dimiliki waktu itu. Pada tahun 2004 awal mendirikan perusahaan beliau masih *join* atau bergabung dengan travel lain yang sudah mempunyai izin resmi. Dari tahun ke tahun perusahaan yang didirikannya semakin berkembang. Semua itu berkat keuletan dan kerja keras beliau.[49] Pada akhirnya beiau mendapat izin resmi umroh dari Kemenag dengan legalitas sebagai berikut:[50]

a. Izin Umroh No. 246 2015
b. SK. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. C-01020 HT.01.01.TH 2015 tanggal 13 Januari 2015
c. NPWP : 02.092.064.1-605.000
d. Anggota HIMPUH Nomor 375/HIMPUH/2014
e. Notaris: Nanik Setyawati, SH; Akta Nomor 5 tanggal 27 Mei 2004

[49] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 17 Mei 2018. Pukul 10.00 WIB
[50] Hasil Dokumentasi Profil PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya 17 Mei 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* berusaha semaksimal mungkin dalam melayani kebutuhan ibadah dengan profesional dan berpengalaman, sehingga jamaah benar-benar maksimal dalam beribadah. PT. Al-Madinah ACI menyediakan berbagai macam paket Umroh dan Haji diantaranya sebagai berikut:[51]

a) Umroh Reguler
b) Umroh Plus Turky
c) Umroh Plus Masjidil Aqsa & Yordania
d) Umroh Plus Dubai Abudhabi
e) Umroh Bonus Dubai
f) Umroh Plus Spanyol & Meksiko

Paket haji yang ada di PT. Al-Madinah ACI sebagai berikut:

a) Haji Reguler
b) Haji Plus
c) Haji Furodha

2. Visi, Misi dan Motto PT. Al-Madinah ACI

a. Visi:

Visi dari PT. AL-Madinah ACI adalah[52]

"Menjadi sarana terbaik untuk melayani tamu Allah".

"Menjadi biro perjalanan wisata yang amanah dan berkualitas".

[51] Hasil Dokumentasi Profil PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya 17 Mei 2018
[52] Hasil Dokumentasi Profil PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya 17 Mei 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Misi:

Misi dari PT. AL-Madinah ACI adalah[53]

"Mengembangkan prasarana terbaik demi berlangsungnya jamaah umroh dan haji".

c. Motto:

Motto dari PT. Al-Madinah ACI adalah[54]

1) Al-Madinah ACI ahlinya umroh plus dubai
2) Al-Madinah ACI amanah melayani jamaah
3) *The Best Choice of Umrah hajj*
4) *Faboulus Servicing, Best Vacation*
5) *Cheap, Luxury, and Satisfied*
6) *Lets Join Us*

3. Struktur Organisasi PT. Al-Madinah ACI

Struktur organisasi sangat penting dan sangat berperan demi suksesnya kegiatan-kegiatan pada suatu perusahaan. Hal ini agar satu kegiatan dengan kegiatan yang lainnya lebih terarah dan tidak saling berbenturan.

Struktur mempunyai arti cara bagaimana sesuatu disusun atau dibangun, dan struktur dirancang untuk alokasi dan koordinasi yang efisien

[53] Hasil Dokumentasi Profil PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya 17 Mei 2018
[54] Hasil Dokumentasi Profil PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya 17 Mei 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari semua kegiatan-kegiatan, posisi dan tugas-tugas dalam organisasi atau lembaga. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa organisasi merupakan suatu susunan atau aturan dari berbagai bagian sehingga merupakan suatu kesatuan yang teratur.

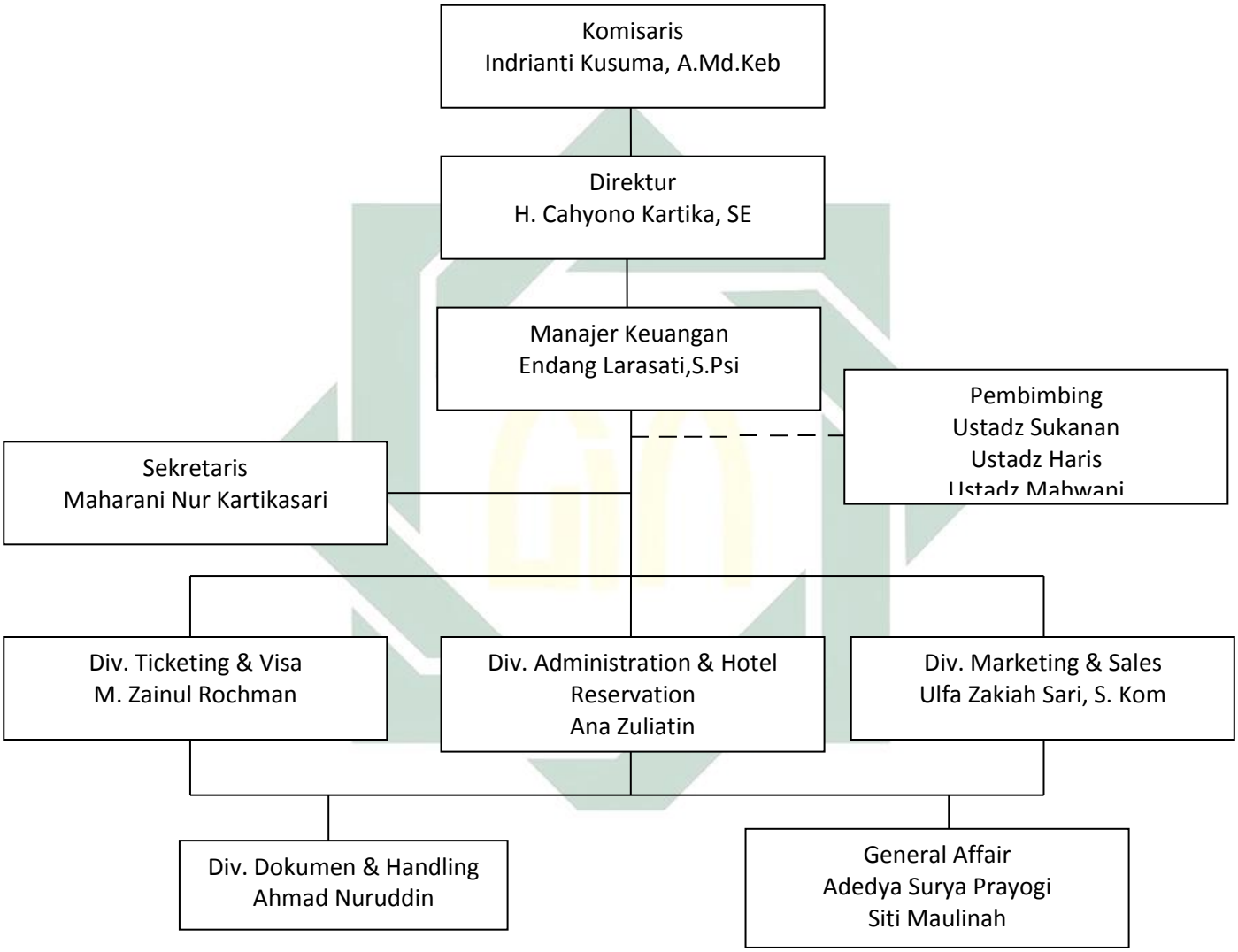
Adapun struktur organisasi PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya sebagai berikut:[55]

- Komisaris : Indrianti Kusuma, A.Md.Keb.
- Direktur : H. Cahyono Kartika, SE
- Sekretaris : Maharani Nur Kartikasari
- Manajer Keuangan : Endang Larasati, S.Psi
- Div. Marketing & Sales : Ulfa Zakiah Sari, S. Kom
- Div. Ticketing & Visa : M. Zainul Rochman
- Div. Administration & Hotel Reservation : Ana Zuliatin
- Div. Dokumentasi & Handling: Ahmad Nuruddin
- General Affair : Adedya Surya Prayogi
  Siti Maulinah
- Pembimbing Ibadah : Ustadz Sukanan Ash-Shiddiq, S.Ag
  Ustadz Muhammad Haris Ahsani, S.Ag
  Ustadz Mahwani Saleh, S.Ag

[55] Hasil Dokumentasi Profil PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya 17 Mei 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar Struktur Organisasi



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini, peneliti berusaha memaparkan fakta-fakta yang terjadi selama penelitian berlangsung. Baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi. Hal ini dilakukan peneliti dalam rangka menjawab masalah yang diajukan oleh peneliti, yakni mengenai kompensasi karyawan di Biro Travel haji dan umroh Al-Madinah ACI Surabaya.

Sebagaimana data yang telah diperoleh dari hasil penelitian, peneliti akan menyajikan data untuk menjawab masalah yang diangkat. Adapun data tersebut meliputi beberapa hal yang akan diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh, yaitu:

a. Pengalaman

Pengalaman seseorang mempengaruhi besarnya kompensasi. hal tersebut dikarenakan pengalaman berhubungan dengan keahlian seseorang. Keahlian seseorang dipengaruhi oleh jangka waktu ia bekerja. Jika seseorang karyawan sudah pernah bekerja lebih lama dari karyawan yang lain, maka kompensasi yang diterimanya juga lebih besar.[56]

[56] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 250

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seorang karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan biasanya ia memiliki pengalaman yang lebih dibandingkan karyawan yang baru. Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> "Pengalaman seorang karyawan berpengaruh sekali mas dalam pemberian kompensasi. Soalnya, karyawan yang sudah berpengalaman bisa menyalurkan pengalaman bekerjanya di sini. Dan itu bisa menjadi terjaminnya kesuksesan perusahaan ini mas" (responden 1).[57]

Suatu perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang sangat berpengalaman dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang berpengalaman akan mempermudah perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Oleh sebab itu, pengalaman seorang karyawan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi.

b. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggung jawab seorang karyawan menjadi pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi. seoranga karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab lebih besar dari karyawan yang lain, maka kompensasi yang diterimanya juga lebih besar. Oleh sebab itu, beban kerja

[57] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tan ggung jawab sangat berpengaruh terhadap besar kompensasi.[58]

Beban kerja dan tanggug jawab merupakan suatu hal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan tersebut tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> "Kalau karyawan di sini itu memiliki tanggung jawab pekerjaannya masing-masing mas. Semakin besar tanggung jawab pekerjaan karyawan itu, maka semakin besar juga kompensasi yang diterimanya mas."[59](Responden 1)

Semua karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaannya masing-masing. Jika tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut sangat besar, maka ia juga akan memperoleh kompensasi yang besar juga.

c. Jabatan

Kenaikan jabatan seorang karyawan dapat meningkatkan kompensasi. Jika seorang karyawan memperoleh jabatan baru, maka ia akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Jika

[58] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 250
[59] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jabatan seorang karyawan mempunyai jabatan yang tinggi, maka ia akan memperoleh kompensasi yang tinggi juga. Oleh sebab itu, kenaikan jabatan sangat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi.[60]

Jabatan yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan tidak mungkin sama. Tinggi rendahnya sebuah jabatan dipengaruhi oleh pengalaman atau kemampuannya dalam bekerja. Kenaikan jabatan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi. Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> "Jabatan karyawan di sini berbeda-beda mas. Karyawan di sisni akan diberikan jabatan yang lebih tinggi kalau ia memiliki kemampuan, pengalaman dan sudah bekerja lama di sisni. Gajinya juga akan bertambah mas kalau jabatannya sudah tinggi."[61](Responden 1)

Kenaikan jabatan sangat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi. Jika karyawan tersebut mempunyai jabatan yang tinggi di dalam perusahaannya, maka ia akan memperoleh kompensasi yang lebih besar juga. Oleh sebab itu karyawan

[60] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 250
[61] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diharuskan untuk berusaha mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

d. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi bergantung kepada kemampuan perusahaan. Jika perusahaan tersebut mempunyai kemampuan yang besar, maka perusahaan tersebut akan memberikan kompensasi yang besar. hal mtersebut dikarenakan sangat mustahil bagi perusahaan membayar kompensasi yang di atas kemampuannya.[62]

Setiap karyawan menginginkan kompensasi yang lebih besar. Akan tetapi, besar kecilnya kompensasi bergantung kepada kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikannya. .Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> "Disini mungkin saya tidak bisa memberikan kompensasi yang lebih besar dari travel lainnya mas. Di sini saya Cuma bisa memberikan kompensasi yang perusahaan mampu untuk membayar. Karena perusahaan saya tidaklah besar, jadi saya tidak bisa memberikan kompensasi yang lebih seperti perusahaan lain mas"[63](Responden 1)

[62] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 251
[63]Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemampuan membayar kompensasi kepada karyawan tergantung perusahaan itu sendiri. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan, maka karyawan tidak bisa menuntut hal tersebut. Besar kecilnya kompensasi tergantung penghasilan dari perusahaan itu sendiri.

2. Manfaat Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah

Pemberian kompensasi sangat bermanfaat untuk perusahaan dan juga karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan. Ada beberapa manfaat kompensasi bagi perusahaan, antara lain:

a. Meningkatkan semangat kerja karyawan

Sebuah perusahaan menginginkan karawannya supaya giat dalam bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Akibatnya, perusahaan akan diuntungkan dengan hal tersebut. Oleh sebab itu, salah satu cara supaya karyawan tersebut giat dalam bekerja adalah dengan memberi kompensasi yang lebih.[64] Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> ”Kalau menurut saya mas, dengan diberikannya kompensasi tambahan kepada karyawan, itu akan menjadi penyemangat dalam bekerja. Dampaknya

[64] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 246

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga akan mengarah ke perusahaan. Dan perusahaan juga akan diuntungkan mas."[65](Responden 1)

Pemberian kompensasi sangat dianjurkan kepada karyawan. Dengan adanya kompensasi tersebut, maka karyawan akan merasa senang. Karyawan tersebut juga akan semangat dalam bekerja. Hal tersebut akan

b. Meminimalkan biaya lembur

Biaya lembur juga dapat menjadikan karyawan giat dalam bekerja. Akan tetapi, jika perusahaan tersebut tidak cukup memiliki biaya yang lebih, maka perusahaan juga akan dirugikan. Oleh sebab itu, salah satu cara yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan.[66] Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> "Kalau diperusahaan ini saya tidak memberikan uang lembur untuk karyawan mas. Saya Cuma memberikan gaji dan kompensasi tambahan untuk karyawan. Karena jika ada uang lemburnya, nanti karyawan malah banyak yang tidak pulang-pulang mas. Dan saya juga tidak mungkin bisa memberikan uang terus menerus setiap

[65] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.
[66] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 247.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> hari. Keuangan kami juga terbatas mas."[67](Responden 1)

Adanya uang lembur juga bisa menjadi manfaat bagi perusahaan. Akan tetapi juga bisa menjadi keurgian bagi perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, dengan adanya kompensasi tambahan, maka perusahaan juga masih bisa diuntungkan.

Sedangkan manfaat kompensasi bagi karyawan, antara lain:

a. Kebutuhan karyawan akan terjamin dengan baik

Pemberian kompensasi tambahan kepada karyawan akan memberikan keuntungan juga bagi karyawan itu sendiri. Salah satu keuntungan tersebut adalah kebutuhan karyawan akan terjamin. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan supaya karyawan tersebut juga merasa diuntungkan dengan hal tersebut.[68] .Seperti yang dikatakan mbak Ulfa selaku marketing di Al-Madinah ACI sebagai berikut:

> "Saya disini cukup nyaman mas. Karena saya sering mendapat kompensasi tambahan. Saya disini kan sebagai marketing kan mas, lah itu saya kalau keluar itu pasti dikasih minimal

[67] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.
[68] Notoadtmojoyo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 196.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

uang makan lah. Lah itu saya sudah cukup senang mas."[69](Responden 5)

Terjaminnya kebutuhan karyawan tergantung banyaknya pemberian kompensasi. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan itu sedikit, maka kebutuhan karyawan tersebut akan sulit terjamin dengan baik. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk memberikan kompensasi yang pantas bagi karyawan supaya karyawan tersebut bisa terjamin kebutuhannya.

b. Mendorong karyawan agar lebih baik dalam bekerja

Pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut diberikan kompensasi yang lebih oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan semangat dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang lebih kepada karyawan bisa menjadi motivasi bagi karyawan yang sebelumya karyawan tersebut malas dalam bekerja akan menjadi giat dalam bekerja.[70] Seperti yang diungkapkan oleh mas Nuruddin selaku divisi Handling dan Dokumenting sebagai berikut:

[69] Hasil Wawancara dengan mbak Ulfa Zakiah Sari selaku marketing di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018. Pukul 14.00 WIB

[70] Notoadtmojoyo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 196.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Disini saya cukup senang dan nyaman mas. Dengan adanya kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan saya cukup senang mas. Saya juga sering dating tepat waktu karena disini ada wifinya juga jadi saya bisa semangat dating."[71](Responden 4)

c. Karyawan akan merasa bangga dengan presatsi yang diberikan oleh perusahaan.

Prestasi yang diberikan oleh perusahaan akan bermanfaat bagi karyawan. Karyawan akan merasa senang dengan prestasi tersebut.[72] Seperti yang diungkapkan oleh mas Nuruddin selaku divisi Handling dan Dokumenting sebagai berikut:

> "Disini kalau karyawan diberikan prestasi oleh perusahaan berarti karyawan itu sudah melakukan pekerjaannya dengan baik mas. Sudah pasti karyawan juga merasa senang. Apalagi karyawan itu diberikan imbalan yang lebih oleh perusahaan."[73](Responden 4)

Pemberian prestasi sangat menguntungkan bagi karyawan. Dengan pemberian presatsi tersebut, maka karyawan akan memperoleh kompensasi tambahan. Jika karyawan yang

[71] Hasil Wawancara dengan mas Nuruddin selaku divisi Handling dan Dokumenting di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018. Pukul 14.00 WIB
[72] Notoadtmojoyo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 197.
[73] Hasil Wawancara dengan mas Nuruddin selaku divisi Handling dan Dokumenting di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018. Pukul 14.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diberikan prestasi oleh perusahaan, maka ia akan merasa senang dan puas.

3. Bentuk-Bentuk Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah

Pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lain sering kali berbeda. Perbedaan tersebut meliputi jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Akan tetapi, jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama. Perusahaan harus pandai mengelola kompensasi. Jika jumlah pemberian kompensasi rendah, maka hal tersebut dapat mengakibatkan *turnover* karyawan.[74]

Ada beberapa bentuk-bentuk kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah, yaitu:

a. Kompensasi keuangan

1) Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap. Artinya, jumlahnya diberikan setiap bulan. Besarnya bervariasi sesuai dengan tingkat kepangkatan atau yang lain. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan. Pertimbangan tersebut adalah masalah kinerja karyawan.[75] Seperti yang diungkapkan oleh Mbak Ana

[74] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 240.
[75] Ibid 240

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

selaku divisi administrasi karyawan paling senior mengatakan motivasinya bekerja yakni sebagai berikut:

> "gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan itu berbeda-beda mas. Tergantung dari jabatannya masing-masing. Semakin tinggi jabatan karyawan itu maka semakin besar juga gaji yang didapatkan. Karyawan di sini gajinya antara Rp2.000.000 sampai Rp5.000.000 mas"[76](Responden 2)

Seorang karyawan akan diberikan gaji setiap bulannya. Gaji tersebut diberikan sesuai dengan jabatnnya. Jika karyawan tersebut memiliki jabatan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan diberikan gaji yang besar.

2) Bonus

Bonus merupakan pemberian yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian tersebut dilakukan karena karyawan tersebut mempunyai prestasi di dalam perusahaan. bonus yang diberikan oleh perusahaan ada dua, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum biasanya diberikan kepada karyawan yang jabatannya paling tinggi. Sedangkan bonus khusus biasanya diberikan kepada karyawan individu atau kelompok (unit kerja). Bonus tersebut diberikan karena adanya prestasi dari individu atau kelompok. Besarnya bonus yang diterima biasanya tergantung dari kinerja

[76] Hasil Wawancara dengan Mbak Ana Zuliatin selaku Administrasi di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 10.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan tersebut yang menguntungkan perusahaan.[77] Seperti yang diungkapkan oleh Mbak Ana selaku divisi administrasi karyawan paling senior mengatakan motivasinya bekerja yakni sebagai berikut:

> "Karyawan disini diberikan bonus yang berbeda-beda. Bonus yang diberikan oleh perusahaan tergantung presatasi karyawan itu sendiri mas. Misalnya ada karyawan yang datangnya tepat waktu atau ada karyawan yang tidak pernah absen itu perusahaan akan memberikan bonus tersendiri bagi mereka."[78](Responden 2)

Bonus merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian tersebut diberikan oleh perusahaan karena karyawan tersebut memiliki prestasi. Oleh sebab itu, semakin banyak prestasi yang dilakukan oleh karyawan tersebut, maka bonus yang ia dapatkan akan semakin banyak.

3) Komisi

Komisi merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian komisi tersebut dikarenakan karyawan sudah memberikan keuntungan bagi perusahaan. Besarnya komisi yang diberikan tergantung kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.[79] .Seperti yang

[77] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 241
[78] Hasil Wawancara dengan Mbak Ana Zuliatin selaku Administrasi di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 10.00 WIB
[79] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 241

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikatakan mbak Ulfa selaku marketing di Al-Madinah ACI sebagai berikut:

> "biasanya saya kalua lagi keluar untuk menyebarkan brosur gitu saya dikasih pesangon mas. Pesangon itu nanti saya pakai buat makan siang bersama rekan saya yang ikut saya menyebarkan brosur."[80](Responden 5)

Komisi merupakan pesangon yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pesangon tersebut diberikan karena karyawan tersebut sudah memberikan keuntungan bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan memberikan komisi kepada karyawan tersebut.

4) Insentif

Intensif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Intensif juga diberikan kepada pekerjaan tertentu. Pekerjan tersebut diberikan karena tidak semua karyawan mampu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.[81] Seperti yang diungkapkan oleh Pak Rohman sebagai berikut:

"Saya disini sebagai *tiketting* dan visa mas. Makanya kalua ada orang yang ingin membuat visa atau membeli tiket saya yang akan bertanggung jawab. Saya juga mendapat keuntungan dari

[80] Hasil Wawancara dengan mbak Ulfa Zakiah Sari selaku marketing di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 20 februari 2018. Pukul 14.00 WIB

[81] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 241

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembuatan itu. Semakin banyak orang yang ingin membuat visa atau membeli tiket, maka saya juga akan memperoleh banyak keuntungan."[82](Responden 3)

Tidak semua karyawan diperusahaan diberikan uang intensif. Uang intensif tersebut diberikan kepada karyawan karena ia memiliki bebab pekerjaan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang lain. Oleh sebab itu, perusahaan memberikan uang intensif kepada karyawan tersebut.

5) Tunjangan kemahalan

Tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan di daerah tertentu. Hal tersebjut dikarenakan daerah tersebut relative lebih mahal dari daerah lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan memberikan fasilitas tersebut kepada karyawan supaya giat dalam bekerja. tunjangan tersebut juga diberikan akibat inflasi yang besarnya tergantung dari inflasi pada bulan atau tahun tertentu.[83] Seperti yang diungkapkan oleh mbak Ana sebagai berikut:

> "Memang benar mas kalau karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu itu gajinya ditmbah. Saya pernah sekali ditempatkan di Jakarta. Saya dikasihn tambahan gaji karena di Jakarta itu kebutuhannya sangat tinggi.

[82] Hasil Wawancara dengan Bapak Rochman selaku bagian Ticketing dan Visa di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 13.00 WIB
[83] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 242.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Makanya saya dikasi gaji tambahan."[84](Responden 2)

Tunjangan kemahalan sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan. Jika pendapatan lebih kecil dibandingkan dengan kebutuhan, maka karyawan tersebut akan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Oleh sebab itu, jika karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu, maka perusahaan diharuskan untuk memberikan gaji tambahan.

6) Kompensasi bukan keuangan

a) Tunjangan hari raya

Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang merayakan hari besar agamanya. Tunjangan hari raya tersebut ditujukan kepada semua agama yang diakui oleh pemerintah. Besarnya tunjangan hari raya biasanya sebulan gaji kotor yang diterimanya.[85] Seperti yang diungkapkan oleh mbak Ana sebagai berikut:

"Kalau tunjangan hari raya sudah pasti ada mas. Kita setiap setahun sekali dikasi tunjangan hari raya. Tunjangan hari raya sangat ditunggu-tunggu oleh semua

[84] Hasil Wawancara dengan Mbak Ana Zuliatin selaku Administrasi di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 10.00 WIB

[85] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 243.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan. Karena uang tunjang yang diberikan oleh Al-madinah tersebut terbilang cukup banyak, makanya karyawan sangat menanti-nanti mas."[86](Responden 2)

Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan oleh karyawan sebagai sarana untuk merayakan hari besar agamanya. Oleh sebab itu, perusahaan memberikan uang tambahan kepada semua karyawan. Uang tersebut diberikan dengan tujuan supaya karyawan tersebut merasa senang.

C. Analisi Data

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh, yaitu:

a. Pengalaman

Pengalaman seseorang mempengaruhi besarnya kompensasi. hal tersebut dikarenakan pengalaman berhubungan dengan keahlian seseorang. Keahlian seseorang dipengaruhi oleh jangka waktu ia bekerja. Jika seseorang karyawan sudah pernah bekerja lebih lama dari karyawan yang lain, maka kompensasi yang diterimanya juga lebih besar.[87]

[86] Hasil Wawancara dengan Mbak Ana Zuliatin selaku Administrasi di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 10.00 WIB
[87] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 250

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seorang karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan biasanya ia memiliki pengalaman yang lebih dibandingkan karyawan yang baru. Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> "Pengalaman seorang karyawan berpengaruh sekali mas dalam pemberian kompensasi. Soalnya, karyawan yang sudah berpengalaman bisa menyalurkan pengalaman bekerjanya di sini. Dan itu bisa menjadi terjaminnya kesuksesan perusahaan ini mas" (responden 1).[88]

Menurut wawancara di atas, pengalaman seseorang sangat berpengaruh terhadap Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah. Jika karyawan Al-Madinah memiliki pengalaman yang lebih, maka ia akan memperoleh jabatan yang tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan akan memberikan gaji yang lebih besar terhadap karyawan tersebut.

b. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggung jawab seorang karyawan menjadi pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi. seoranga karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab lebih besar dari karyawan yang lain, maka kompensasi yang diterimanya juga lebih

[88] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

besar. Oleh sebab itu, beban kerja dan tan ggung jawab sangat berpengaruh terhadap besar kompensasi.[89]

Beban kerja dan tanggug jawab merupakan suatu hal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan tersebut tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> "Kalau karyawan di sini itu memiliki tanggung jawab pekerjaannya masing-masing mas. Semakin besar tanggung jawab pekerjaan karyawan itu, maka semakin besar juga kompensasi yang diterimanya mas."[90](Responden 1)

Menurut wawancara di atas, jika karyawan di Biro Travel Al-Madinah yang mempunyai tanggung jawab besar, maka ia akan memperoleh gaji yang besar juga. Jadi, semakin besar tanggung jawab karyawan tersebut, maka semakin besar juga gaji yang akan ia terima.

c. Jabatan

Kenaikan jabatan seorang karyawan dapat meningkatkan kompensasi. Jika seorang karyawan memperoleh jabatan baru, maka ia akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Jika jabatan seorang

[89] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 250
[90] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan mempunyai jabatan yang tinggi, maka ia akan memperoleh kompensasi yang tinggi juga. Oleh sebab itu, kenaikan jabatan sangat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi.[91]

Jabatan yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan tidak mungkin sama. Tinggi rendahnya sebuah jabatan dipengaruhi oleh pengalaman atau kemampuannya dalam bekerja. Kenaikan jabatan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi. Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> "Jabatan karyawan di sini berbeda-beda mas. Karyawan di sisni akan diberikan jabatan yang lebih tinggi kalau ia memiliki kemampuan, pengalaman dan sudah bekerja lama di sisni. Gajinya juga akan bertambah mas kalau jabatannya sudah tinggi."[92](Responden 1)

Menurut wawancara di atas, kenaikan jabatan sangat berpengaruh terhadap besarnya kompensasi. Jika karyawan tersebut mempunyai jabatan yang tinggi di dalam perusahaannya, maka ia akan memperoleh kompensasi yang lebih besar juga. Oleh sebab itu, perusahaan akan memberikan gaji yang besar kepada karyawan tersebut.

---

[91] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 250
[92] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi bergantung kepada kemampuan perusahaan. Jika perusahaan tersebut mempunyai kemampuan yang besar, maka perusahaan tersebut akan memberikan kompensasi yang besar. hal mtersebut dikarenakan sangat mustahil bagi perusahaan membayar kompensasi yang di atas kemampuannya.[93]

Setiap karyawan menginginkan kompensasi yang lebih besar. Akan tetapi, besar kecilnya kompensasi bergantung kepada kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikannya. .Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> "Disini mungkin saya tidak bisa memberikan kompensasi yang lebih besar dari travel lainnya mas. Di sini saya Cuma bisa memberikan kompensasi yang perusahaan mampu untuk membayar. Karena perusahaan saya tidaklah besar, jadi saya tidak bisa memberikan kompensasi yang lebih seperti perusahaan lain mas"[94](Responden 1)

Menurut wawancara di atas, kemampuan membayar kompensasi kepada karyawan tergantung perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan di perusahaan tersebut, maka karyawan tidak bisa

[93] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 251
[94]Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menuntut hal tersebut. Hal tersebut dikarenakan besar kecilnya kompensasi tergantung penghasilan dari perusahaan itu sendiri.

2. Manfaat Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah

Pemberian kompensasi sangat bermanfaat untuk perusahaan dan juga karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan. Ada beberapa manfaat kompensasi bagi perusahaan, antara lain:

a. Meningkatkan semangat kerja karyawan

Sebuah perusahaan menginginkan karawannya supaya giat dalam bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Akibatnya, perusahaan akan diuntungkan dengan hal tersebut. Oleh sebab itu, salah satu cara supaya karyawan tersebut giat dalam bekerja adalah dengan memberi kompensasi yang lebih.[95] Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> ”Kalau menurut saya mas, dengan diberikannya kompensasi tambahan kepada karyawan, itu akan menjadi penyemangat dalam bekerja. Dampaknya juga akan mengarah ke perusahaan. Dan perusahaan juga akan diuntungkan mas.”[96](Responden 1)

[95] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 246
[96] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut wawancara di atas, pemberian kompensasi tambahan kepada karyawan akan memberikan dampak positif juga ke perusahaan Biro Travel Haji dan Umror Al-Madinah. Salah satunya adalah karyawan tersebut bisa menjadi semangat dalam bekerja. Hal tersebut bisa menjadi keuntungan sendiri bagi perusahaan Biro Travel Al-Madinah.

b. Meminimalkan biaya lembur

Biaya lembur juga dapat menjadikan karyawan giat dalam bekerja. Akan tetapi, jika perusahaan tersebut tidak cukup memiliki biaya yang lebih, maka perusahaan juga akan dirugikan. Oleh sebab itu, salah satu cara yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan.[97] Sebagaimana yang diutarakan oleh bapak Cahyono selaku direktur utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sebagai berikut:

> ”Kalau diperusahaan ini saya tidak memberikan uang lembur untuk karyawan mas. Saya Cuma memberikan gaji dan kompensasi tambahan untuk karyawan. Karena jika ada uang lemburnya, nanti karyawan malah banyak yang tidak pulang-pulang mas. Dan saya juga tidak mungkin bisa memberikan uang terus menerus setiap

[97] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 247.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hari. Keuangan kami juga terbatas mas."[98](Responden 1)

Menurut wawancara di atas, perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah tidak memberikan uang lembur. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal, yaitu karyawan tersebut sudah merasa puas dengan gajinya, perusahaan juga tidak mampu membayar uang lembur untuk karyawan dan keuangan perusahaan tersebut juga terbatas.

Sedangkan manfaat kompensasi bagi karyawan, antara lain:

a. Kebutuhan karyawan akan terjamin dengan baik

Pemberian kompensasi tambahan kepada karyawan akan memberikan keuntungan juga bagi karyawan itu sendiri. Salah satu keuntungan tersebut adalah kebutuhan karyawan akan terjamin. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan supaya karyawan tersebut juga merasa diuntungkan dengan hal tersebut.[99] .Seperti yang dikatakan mbak Ulfa selaku marketing di Al-Madinah ACI sebagai berikut:

"Saya disini cukup nyaman mas. Karena saya sering mendapat kompensasi tambahan. Saya disini kan sebagai marketing kan mas, lah itu saya kalau keluar itu pasti dikasih minimal

[98] Hasil Wawancara dengan Bapak Cahyono Kartika Selaku Direktur Utama di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 11.00 WIB.
[99] Notoadtmojoyo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 196.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

uang makan lah. Lah itu saya sudah cukup senang mas."[100](Responden 5)

Menurut wawancara di atas, karyawan di Biro Travel Al-Madinah sudah merasa cukup puas bekerja di perusahaan tersebut. Hal tersebut dikarenakan ada uang tambhan bagi karyawan yang bekerja di luar perusahaan. Salah satunya adalah pemberian uang makan. Jika ada karyawan yang ditugaskan untuk keluar oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan diberikan uang makan.

b. Mendorong karyawan agar lebih baik dalam bekerja

Pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut diberikan kompensasi yang lebih oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan semangat dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang lebih kepada karyawan bisa menjadi motivasi bagi karyawan yang sebelumya karyawan tersebut malas dalam bekerja akan menjadi giat dalam bekerja.[101] Seperti yang diungkapkan oleh mas Nuruddin selaku divisi Handling dan Dokumenting sebagai berikut:

"Disini saya cukup senang dan nyaman mas. Dengan adanya kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan saya cukup senang mas. Saya juga sering datang tepat waktu karena disini ada wifinya juga jadi

[100] Hasil Wawancara dengan mbak Ulfa Zakiah Sari selaku marketing di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018. Pukul 14.00 WIB

[101] Notoadtmojoyo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 196.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saya bisa semangat datang."[102](Responden 4)

Menurut wawancara di atas, tidak semua karyawan di perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah dipuaskan dengan kompensasi yang berupa uang. Akan tetapi, karyawan tersebut juga merasa puas bekerja di perusahaan tersebut karena adanya *wifi*. Pemberian fasilitas *wifi* tersebut juga bisa menjadikan karyawan supaya giat dalam bekerja.

c. Karyawan akan merasa bangga dengan presatsi yang diberikan oleh perusahaan.

Prestasi yang diberikan oleh perusahaan akan bermanfaat bagi karyawan. Karyawan akan merasa senang dengan prestasi tersebut.[103] Seperti yang diungkapkan oleh mas Nuruddin selaku divisi Handling dan Dokumenting sebagai berikut:

> "Disini kalau karyawan diberikan prestasi oleh perusahaan berarti karyawan itu sudah melakukan pekerjaannya dengan baik mas. Sudah pasti karyawan juga merasa senang. Apalagi karyawan itu diberikan imbalan yang lebih oleh perusahaan."[104] (Responden 4)

[102] Hasil Wawancara dengan mas Nuruddin selaku divisi Handling dan Dokumenting di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018. Pukul 14.00 WIB
[103] Notoadtmojoyo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 197.
[104] Hasil Wawancara dengan mas Nuruddin selaku divisi Handling dan Dokumenting di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 20 Mei 2018. Pukul 14.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut wawancara di atas, jika ada karyawan di perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah diberikan uang imbalan atas prestasinya kepada perusaan, maka ia akan merasa senang dengan pemberian tersebut. Semakin banyak prestasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, maka semakin banyak juga uang imbalan yang ia terima.

3. Bentuk-Bentuk Kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah

Pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lain sering kali berbeda. Perbedaan tersebut meliputi jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Akan tetapi, jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama. Perusahaan harus pandai mengelola kompensasi. Jika jumlah pemberian kompensasi rendah, maka hal tersebut dapat mengakibatkan *turnover* karyawan.[105]

Ada beberapa bentuk-bentuk kompensasi di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah, yaitu:

a. Kompensasi keuangan

1) Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap. Artinya, jumlahnya diberikan setiap bulan. Besarnya bervariasi sesuai dengan tingkat

[105] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 240.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepangkatan atau yang lain. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan. Pertimbangan tersebut adalah masalah kinerja karyawan.[106] Seperti yang diungkapkan oleh Mbak Ana selaku divisi administrasi karyawan paling senior mengatakan motivasinya bekerja yakni sebagai berikut:

> "gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan itu berbeda-beda mas. Tergantung dari jabatannya masing-masing. Semakin tinggi jabatan karyawan itu maka semakin besar juga gaji yang ia dapatkan. . Karyawan di sini gajinya antara Rp2.000.000 sampai Rp5.000.000 mas"[107](Responden 2)

Menurut wawancara di atas, seorang karyawan di perusahaan Biro Travel Al-Madinah akan diberikan gaji setiap bulannya. Gaji tersebut diberikan sesuai dengan jabatnnya. Jika karyawan tersebut memiliki jabatan yang tinggi, maka karyawan tersebut akan diberikan gaji yang besar. Gaji yang diberikan oleh perusahaan Al-Madinah, yaitu antara Rp 2.000.000 sampai dengan Rp 5.000.000.

2) Bonus

Bonus merupakan pemberian yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian tersebut dilakukan karena karyawan tersebut mempunyai prestasi di dalam perusahaan. bonus yang diberikan

[106] Ibid 240

[107] Hasil Wawancara dengan Mbak Ana Zuliatin selaku Administrasi di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 10.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh perusahaan ada dua, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum biasanya diberikan kepada karyawan yang jabatannya paling tinggi. Sedangkan bonus khusus biasanya diberikan kepada karyawan individu atau kelompok (unit kerja). Bonus tersebut diberikan karena adanya prestasi dari individu atau kelompok. Besarnya bonus yang diterima biasanya tergantung dari kinerja karyawan tersebut yang menguntungkan perusahaan.[108] Seperti yang diungkapkan oleh Mbak Ana selaku divisi administrasi karyawan paling senior mengatakan motivasinya bekerja yakni sebagai berikut:

> "Karyawan disini diberikan bonus yang berbeda-beda. Bonus yang diberikan oleh perusahaan tergantung presatasi karyawan itu sendiri mas. Misalnya ada karyawan yang datangnya tepat waktu atau ada karyawan yang tidak pernah absen itu perusahaan akan memberikan bonus tersendiri bagi mereka."[109](Responden 2)

Menurut wawancara di atas, bonus yag diberikan oleh perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah tergantung dari prestasi karyawan tersebut Misalnya ada karyawan yang dating tepat waktu atau karyawan yang tidak pernah absen dalam bekerja, maka perusahaan akan memberikan pbonus bagi karyawan tersebut. Bonus yang diberikan oleh perusahaan tersebut adalah Rp 100.000.

---

[108] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 241

[109] Hasil Wawancara dengan Mbak Ana Zuliatin selaku Administrasi di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 10.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Komisi

Komisi merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian komisi tersebut dikarenakan karyawan sudah memberikan keuntungan bagi perusahaan. Besarnya komisi yang diberikan tergantung kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.[110] .Seperti yang dikatakan mbak Ulfa selaku marketing di Al-Madinah ACI sebagai berikut:

> "biasanya saya kalau lagi keluar untuk menyebarkan brosur gitu saya dikasih pesangon mas. Pesangon itu nanti saya pakai buat makan siang bersama rekan saya yang ikut saya menyebarkan brosur."[111](Responden 5)

Menurut wawancara di atas, karyawan di perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah akan diberikan komisi. Komisi tersebut dalam bentuk uang makan. Komisi tersebut bisa didapatkan jika karyawan tersebut sudah memberikan keuantungan bagi perusahaan. Salah satunya adalah karyawan tersebut disuruh oleh perusahaan untuk pergi keluar dengan alasan untuk menyebarkan brosur. Oleh sebab itu, perusahaan akan memberikan

[110] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 241
[111] Hasil Wawancara dengan mbak Ulfa Zakiah Sari selaku marketing di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 20 februari 2018. Pukul 14.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komisi bagi karyawan tersebut. Uang makan yang diberikan oleh perusahaan tersebut adalah Rp 50.000 dibagi dua orang.

4) Insentif

Intensif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Intensif juga diberikan kepada pekerjaan tertentu. Pekerjan tersebut diberikan karena tidak semua karyawan mampu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.[112] Seperti yang diungkapkan oleh Pak Rohman sebagai berikut:

> "Saya disini sebagai *tiketting* dan visa mas. Makanya kalau ada orang yang ingin membuat visa atau membeli tiket saya yang akan bertanggung jawab. Saya juga mendapat keuntungan dari pembuatan itu. Semakin banyak orang yang ingin membuat visa atau membeli tiket, maka saya juga akan memperoleh banyak keuntungan."[113](Responden 3)

Menurut wawancara di atas, tidak semua karyawan di perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah diberikan uang intensif. Uang intensif tersebut diberikan kepada karyawan karena ia memiliki beban pekerjaan yang lebih besar

[112] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 241
[113] Hasil Wawancara dengan Bapak Rochman selaku bagian Ticketing dan Visa di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 13.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibandingkan karyawan yang lain. Salah satunya adalah karyawan yang disuruh oleh perusahaan untuk membuatkan visa *customer.* Oleh sebab itu, perusahaan memberikan uang intensif kepada karyawan tersebut. Karyawan yang ditugaskan untuk membuat visa adalah pak Rahman. Pak Rohman setiap kali membuat visa, ia akan mendapat uang insentif sebesar Rp 300.000.

5) Tunjangan kemahalan

Tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan di daerah tertentu. Hal tersebjut dikarenakan daerah tersebut relative lebih mahal dari daerah lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan memberikan fasilitas tersebut kepada karyawan supaya giat dalam bekerja. tunjangan tersebut juga diberikan akibat inflasi yang besarnya tergantung dari inflasi pada bulan atau tahun tertentu.[114] Seperti yang diungkapkan oleh mbak Ana sebagai berikut:

> "memang benar mas kalau karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu itu gajinya ditambah. Saya pernah sekali ditempatkan di Jakarta. Saya dikasihn tambahan gaji karena di Jakarta itu kebutuhannya sangat tinggi. Makanya saya dikasi gaji tambahan."[115](Responden 2)

[114] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 242.
[115] Hasil Wawancara dengan Mbak Ana Zuliatin selaku Administrasi di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 10.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut wawancara di atas, perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah akan memberikan tunjangan kemahalan kepada karyawan yang bekerja di daerah tertentu. Alasan perusahaan tersebut memberikan tunjangan kemahalan adalah untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan di daerah tersebut.

b. Kompensasi bukan keuangan

1) Tunjangan hari raya

Tunjangan hari raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang merayakan hari besar agamanya. Tunjangan hari raya tersebut ditujukan kepada semua agama yang diakui oleh pemerintah. Besarnya tunjangan hari raya biasanya sebulan gaji kotor yang diterimanya.[116] Seperti yang diungkapkan oleh mbak Ana sebagai berikut:

> "Kalau tunjangan hari raya sudah pasti ada mas. Kita setiap setahun sekali dikasi tunjangan hari raya. Tunjangan hari raya sangat ditunggu-tunggu oleh semua karyawan. Karena uang tunjang yang diberikan oleh Al-madinah tersebut terbilang cukup banyak, makanya karyawan sangat menanti-nanti mas."[117](Responden 2)

[116] Kasmir, *Manajemen Sumber Day Manusia, (*Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hlm, 243.
[117] Hasil Wawancara dengan Mbak Ana Zuliatin selaku Administrasi di PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya pada tanggal 22 Mei 2018. Pukul 10.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut wawancara di atas, perusahaan Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah setiap setahun sekali memberikan tunjangan hari raya. Semua karyawan sudah dipastikan akan memperoleh tunjangan tersebut. Tunjangan hari raya terbilang cukup banyak. Oleh sebab iru, karyawan tersebut akan merasa senang jika sudah jatuh tempo pada hari tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan kemudian dianalisis maka penyusun dapat memberikan kesimpulan sekaligus sebagai jawaban dari rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adapun bentuk-bentuk kompensasi karyawan di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya, yaitu:
   a. Kompensasi keuangan
      1) Gaji
      2) Bonus
      3) Komisi
      4) Insentif
      5) Tunjangan kemahalan
   b. Kompensasi bukan keuangan
      1) Tunjangan hari raya
2. Adapun keuntungan kompensasi bagi karyawan dan perusahaan di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya, yaitu:
   a. Keuntungan kompensasi bagi perusahaan.
      1) Meningkatkan semangat kerja karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Meminimalkan biaya lembur

b. Keuntungan kompensasi bagi karyawan.

1) Kebutuhan karyawan akan terjamin dengan baik

2) Mendorong karyawan agar lebih baik dalam bekerja

3) Karyawan akan merasa bangga dengan prestasi yang diberikan oleh perusahaan

B. Saran Dan Rekomendasi

Skripsi penelitian kualitatif yang berjudul "Kompensasi Karyawan di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya" saran dan rekomendasinya adalah:

Kompensasi karyawan di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya sudah dilakukan dengan baik. Dengan adanya program kompensasi yang efektif, maka program tersebut dapat membantu perusahaan tersebut untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik dan juga untuk menjadikan tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Hasil wawancara dengan pihak travel Al-Madinah ACI semoga memberikan kebaikan yang akan mendatang.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, terdapat keterbatasan dari peneliti, yakni peneliti belum bisa memperoleh data *real* mengenai keseluruhan tentang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompensasi karyawan di Biro Travel Haji dan Umroh Al-Madinah ACI Surabaya. Peneliti juga menyadari bahwa informasi yang ada masih kurang sempurna, karena peneliti tidak bisa mendapatkan semua informasi secara detail.

\

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: PT. Grafindo Persada).

Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Perpustakaan Nasional)

Handoko, Hani. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta)

Siagian, P. Sondang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Bumi Aksara)

Pfeffer, Jefri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta: Amara Books)

http://www.almadinah-aci.com. Pada tanggal 10 Februari 2018 pukul 10.25.

Ferry Setiaan, 2008, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan,* skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Riski Suparna, 2012, *Analisi Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan,* Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro

Yerri Suryoadi, 2012, *Pengaruh Pelatian dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan,* Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Edy, H. Sutresno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Kencana).

Notoadtmojoyo. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Rineka Cipta)

Alfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)

Ahmad, H. Ali Arifin. 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Surabaya: UIN Sunan Ampel Press).

Hasil Dokumentasi. 2018. Profil PT. Al-Madinah ACI *Tour and Travel* Surabaya

Nawawi, Handari dan Mimi Martini. 1996. *Penelitian Terapan.* (Yogyakarta: Gadja Mada University Press).

Indiantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen.* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta)

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D.* (Bandung:ALFABETA).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mulyanan, Deddy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif.* (Bandung Remaja Rosda Karya).

Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Strategik.* (Bogor: Ghalia Indonesia)

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian. (*Jakarta: Rineka Cipta)

Putra, Bayu Pratama. 2017. *Pelatian Peserta Diklat Di Organisasi Forum Studi Islam Surabaya*. (Skripsi: Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UINSA Surabaya)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id