BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. Kartika Tri Rahmawati melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota, pada tahun 2009. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kartika Tri Rahmawati dengan penelitian saya ini terletak pada kedua variabel yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian. Objek penelitian yang dilakukan Kartika Tri Rahmawati yaitu pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung (X1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X2) pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan kompensasi yang paling dominan adalah kompensasi langsung (X1) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,246%.
2. Eny Ma'rifah melakukan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan, pada

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

tahun 2014. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Eny Ma'rifah dengan penelitian saya ini terletak pada variabel (x_1) yaitu rekrutmen dan kinerja karyawan sebagai variabel (y_2). Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel (x_2) dan objek penelitian. Dalam penelitian Eny Ma'rifah variabel (x_2) yaitu pengembangan karyawan, sedangkan dalam penelitian saya variabel (x_2) yaitu kompensasi. Objek penelitian yang dilakukan Eny Ma'rifah yaitu pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel (X_1) rekrutment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dengan nilai t hitung (4,683) > t tabel (0,002). Variabel pengembangan karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dengan nilai t hitung (8.048) > t tabel (0,002).

3. Fajar Kurniadi melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah, pada tahun 2012. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fajar Kurniadi dengan penelitian saya ini terletak pada variabel (X_1) dan (Y) yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (X_1) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak

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

pada variabel (X_2) dan objek penelitian. Variabel (X_2) dalam penelitian Fajar Kurniadi yaitu motivasi, sedangkan penelitian saya hanya memiliki satu variabel bebas (X) yaitu kompensasi. Objek penelitian yang dilakukan Fajar Kurniadi yaitu pada Apotek Berkah, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan. Hasil penelitiannya menyatakan keeratan hubungan antara kompensasi dan motivasi sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5% sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan.

4. Muhammad Aji Nugroho melakukan penelitian tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, pada tahun 2012. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho dengan penelitian saya ini terletak pada variabel (x_1) yaitu rekrutmen dan kinerja sebagai variabel (y). Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel (x_2) dan objek penelitian. Variabel (x_2) dalam penelitian Muhammad Aji Nugroho yaitu seleksi, sedangkan variabel (x_2) penelitian saya yaitu kompensasi. Objek penelitian yang dilakukan Muhammad Aji Nugroho yaitu pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan. Hasil penelitiannya menyatakan

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

bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

5. Tursina Kurniati melakukan penelitian tentang Pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, pada tahun 2014. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tursina Kurniati dengan penelitian saya ini terletak pada variabel rekrutmen dan kinerja. Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel X_2 dan objek penelitian. Variabel (x_2) dalam penelitian Tursina Kurniati yaitu seleksi, sedangkan variabel (x_2) penelitian saya yaitu kompensasi yang mana variabel ini sama dengan variabel X_3 pada penelitian Tursina Kurniati. Hanya saja variabel kompensasi dalam penelitian saya lebih menyeluruh, dan gaji adalah salah satu indikator dari kompensasi. Objek penelitian yang dilakukan Tursina Kurniati yaitu pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa (1) variabel proses rekrutmen, seleksi dan gaji secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

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 di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, terbukti dengan harga F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel.}$ (2) variabel proses rekrutmen, seleksi dan gaji secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. (3) variabel gaji mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

Untuk lebih mudah pemahaman dalam persamaan dan perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu maka dapat di Tabulasikan seperti di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Nama	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil penelitian
1.	Kartika Tri Rahmawati	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota.	**Persamaan:** Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kartika Tri Rahmawati dengan penelitian saya ini terletak pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan. **Perbedaan:** Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel rekrutmen dan objek penelitian. Dalam penelitian Kartika Tri Rahmawati variabel bebasnya hanya satu yaitu kompensasi, sedangkan dalam penelitian saya variabel bebasnya ada dua yaitu rekrutmen dan	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung (X1) dan variabel kompensasi tidak langsung (X2) pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan kompensasi yang paling dominan adalah kompensasi langsung (X1)

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. Objek penelitian yang dilakukan Kartika Tri Rahmawati yaitu pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.	terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,246%.
2.	Eny Ma'rifah (2014)	Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan	**Persamaan:** Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Eny Ma'rifah dengan penelitian saya ini terletak pada variabel (x_1) yaitu rekrutmen dan kinerja karyawan sebagai variabel (y_2). **Perbedaan:** Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel (x_2) dan objek penelitian. Dalam penelitian Eny Ma'rifah variabel (x_2) yaitu pengembangan karyawan, sedangkan dalam penelitian saya variabel (x_2) yaitu kompensasi. Objek penelitian yang dilakukan Eny Ma'rifah yaitu pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel (X_1) rekrutment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dengan nilai t hitung (4,683) > t tabel (0,002). Variabel pengembangan karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Federal International

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

				Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dengan nilai t hitung (8.048) > t tabel (0,002).
3.	Fajar Kurniadi (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah	**Persamaan:** Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fajar Kurniadi dengan penelitian saya ini terletak pada variabel kompensasi dan kinerja. **Perbedaan:** Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel bebas dan objek penelitian. Dalam penelitian saya, variabel bebasnya adalah rekrutmen dan variabel motivasi dalam penelitian Fajar Kurniadi. Objek penelitian yang dilakukan Fajar Kurniadi yaitu pada Apotek Berkah, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.	Hasil penelitiannya menyatakan keeratan hubungan antara kompensasi dan motivasi sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5% sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan.
4.	Muhammad Aji Nugroho (2012)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	**Persamaan:** Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho dengan penelitian saya ini terletak pada variabel (x_1) yaitu rekrutmen dan kinerja sebagai variabel (y).	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen 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

		Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.	**Perbedaan:** Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel (x_2) dan objek penelitian. Variabel (x_2) dalam penelitian Muhammad Aji Nugroho yaitu seleksi, sedangkan variabel (x_2) penelitian saya yaitu kompensasi. Objek penelitian yang dilakukan Muhammad Aji Nugroho yaitu pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.	seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.
5.	Tursina Kurniati (2014)	Pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri	**Persamaan:** Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tursina Kurniati dengan penelitian saya ini terletak pada variabel rekrutmen dan kinerja. **Perbedaan:** Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel X_2 dan objek penelitian. Variabel (x_2)	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa (1) variabel proses rekrutmen, seleksi dan gaji secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan

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

		Cabang Yogyakarta	dalam penelitian Tursina Kurniati yaitu seleksi, sedangkan variabel (x_2) penelitian saya yaitu kompensasi yang mana variabel ini sama dengan variabel X_3 pada penelitian Tursina Kurniati. Hanya saja variabel kompensasi dalam penelitian saya lebih menyeluruh, dan gaji adalah salah satu indikator dari kompensasi. Objek penelitian yang dilakukan Tursina Kurniati yaitu pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, sedangkan penelitian saya pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.	terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, terbukti dengan harga F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel.}$ (2) variabel proses rekrutmen, seleksi dan gaji secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. (3) variabel gaji mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

B. Kerangka Teori

1. Rekrutmen.

Menurut Siagian, rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses seperti ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika

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

lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.[20]

Tujuan Rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan.[21] Metode rekrutmen antara lain:

a. Mencari dari dalam yaitu memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi kita sebelum mencarinya di luar atau keluar perusahaan. Sumber dan cara yang umum digunakan oleh perusahaan yaitu: [22]

   1) Meminta bantuan karyawan lama.

      Dengan cara pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang di tempat baru. Keuntungan dari cara ini adalah biaya untuk mencari calon dapat di tekan, waktu pencarian bisa dipercepat, dan karyawan yang merekomendasi calon diharapkan dapat memberikan "garansi" tentang karakter dan mungkin kompetensi dari calon.

      Beberapa perusahaan menjelaskan bahwa dari semua cara rekrutmen yang pernah mereka gunakan ternyata cara ini

[20] Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 45.
[21] Meldona, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, UIN Maliki Press, Malang, hal. 133.
[22] Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 46-53.

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 paling efektif menghasilkan karyawan berpotensi dan tinggal lama dalam perusahaan. Beberapa perusahaan malah memberikan hadiah/imbalan khusus bagi karyawan yang merekomendasikan karyawan baru yang bekerja di perusahaan tersebut minimal selama enam bulan setelah menyelesaikan masa percobaan.

Kelemahan dari cara ini yaitu karyawan yang diminta bantuan sudah pasti akan merekomendasi orang-orang yang ingin dibantunya seperti famili (keluarga dekat), orang satu daerah/satu almamater. Hal tersebut dinamakan nepotisme yang harus dicegah kecuali di perusahaan tersebut memang mengadopsi gaya manajemen "kekeluargaan".

2) Mencari dari arsip (bank data) pelamar.

Setiap direktur dan manajer SDM biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut paling sedikit selama dua belas bulan. Tujuannya adalah apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon kesana kemari tidak salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar. Bank data pelamar ini hanya bermanfaat apabila kita akan merekrut tenaga muda yang belum berpengalaman.

Metode ini juga dapat dilakukan dengan cara pengaryaan dan pemanggilan kembali berupa pemanggilan kembali mantan

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 yang pernah bekerja di perusahaan.[23]

3) Mengumumkan secara terbuka di dalam perusahaan.

Bila perusahaan telah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamar, hal ini harus dilakukan. Semua persyaratan, tes dan proses seleksi yang wajib diikuti harus di umumkan secara terbuka. Perusahaan punya hak untuk menerapkan prosedur dan metode seleksi yang sama untuk semua kandidat, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan.

4) Promosi yaitu naiknya posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya. Promosi juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dan memberi mereka alasan untuk bertahan di perusahaan.[24]

5) Transfer yaitu perpindahan posisi karyawan pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama. Transfer seringkali digunakan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki wawasan perusahaan yang luas yang memungkinkan untuk dapat dipromosikan di masa datang.[25]

6) Rotasi pekerjaan yaitu perputaran posisi karyawan yang dilakukan untuk sementara dan memperkenalkan karyawan pada

[23] Meldona, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif,* UIN Maliki Press, Malang, hal. 141.
[24] Ibid.
[25] Ibid.

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

berbagai aspek kehidupan perusahaan.[26]

b. Mencari dari luar yaitu dengan cara: [27]

a. Memasang iklan lowongan. Tujuan utama dari iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa di suatu perusahaan ada lowongan kerja dan mengundang mereka yang merasa berminat dan memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya.

b. Memanfaatkan jasa Dinas Tenaga Kerja setempat. Cara ini dapat ditempuh perusahaan yang memerlukan terutama tenaga-tenaga kerja pelaksana dari mulai yang tidak terampil sampai yang terampil.

c. Memanfaatkan jasa pencari/penyalur tenaga kerja. Cara ini banyak dilakukan oleh perusahaan yang beroperasi di wilayah industri baru terutama yang berada di luar pulau jawa.

d. Menggunakan jasa konsultan dan head hunter. Penggunaan jasa konsultan dan head hunter banyak dilakukan oleh perusahaan yang mencari tenaga-tenaga manajerial.

e. Rekrutmen langsung di kampus dan rekrutmen melalui organisasi profesi.

f. Pembajak karyawan dan karyawan yang telah bekerja dan

[26] Ibid.

[27] Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 48-53.

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

sekarang sedang menganggur.[28]

g. Open house yaitu mengundang orang di sekitar perusahaan untuk mengunjungi dan melihat fasilitas perusahaan dan profil perusahaan.[29]

h. Walk-in applicant yaitu sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan untuk mencari kerja. Mereka diminta mengisi blangko lamaran untuk menentukan minat dan kemampuan mereka. Lamaran tersebut dimasukkan dalam arsip sampai ada lowongan yang sesuai.[30]

i. Metode perekrutan online.[31]

Keunggulan dan kelemahan rekrutmen karyawan internal dan eksternal, antara lain:[32]

Tabel 2.2
Keunggulan dan kelemahan rekrutmen internal dan eksternal

Rekrutmen Internal	Rekrutmen Eksternal
Keunggulan: 1. Karyawan telah familiar dengan perusahaan. 2. Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah. 3. Meningkatkan moral dan motivasi karyawan. 4. Peluang berhasil, karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih tepat.	Keunggulan: 1. Memiliki gagasan dan pendekatan baru. 2. Bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi pengalaman. 3. Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam perusahaan yang sekarang. Kelemahan:

[28] Meldona, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*, UIN Maliki Press, Malang, hal. 144.
[29] Ibid. hal. 147.
[30] Ibid. hal. 144.
[31] Wayne R. Mondy, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, hal. 144-145.
[32] Sjafri, Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 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

Kelemahan: 1. Konflik politik promosi posisi. 2. Tidak berkembang. 3. Masalah moral tidak dipromosikan.	1. Keterbatasan keteraturan antara karyawan dan perusahaan. 2. Moral dan komitmen karyawan rendah. 3. Periode penyesuaian yang lama.

Selanjutnya adalah tahap seleksi, tujuan tahap ini adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Tahap-tahap seleksi yaitu screening lamaran (membaca semua lamaran kandidat dan mengecek secara kasar apakah pelamar tersebut memenuhi persyaratan yang ditetapkan atau tidak), tes mengisi formulir lamaran (meminta pelamar mengisi sendiri formulir lamaran yang telah disiapkan oleh perusahaan), tes kemampuan dan pengetahuan, wawancara dan tahap pemeriksaan kesehatan.[33]

Tujuan seleksi pada akhirnya ialah mendapatkan tenaga kerja yang paling efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian merupakan suatu keharusan bahwa dalam proses seleksi diadakan penilaian akan sifat-sifat dan karakteristik daripada pelamar. Sifat-sifat dan karakteristik yang dibutuhkan sebagaimana tergambar dalam job description itu diusahakan terdapat pada diri pelamar.[34]

Ini berarti bahwa tenaga kerja yang diterima adalah pelamar yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana tergambar dalam job specification. Pada umumnya beberapa kualifikasi yang disebut di bawah ini menjadi

[33] Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 54-57.
[34] Marihot, Manullang, 2001, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal. 101-102.

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

dasar dalam seleksi pegawai. Kualifikasi-kualifikasi tersebut adalah keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik, tampang/ appearance (keseluruhan diri orang sebagai tampak orang lain), bakat, temperamen (pembawaan), dan karakter.[35]

Apabila seluruh proses seleksi telah selesai, petugas yang melakukan seluruh proses akuisisi harus membuat laporan untuk diajukan kepada pimpinan unit yang membutuhkan orang dan kepada atasannya.[36] Laporan hasil seleksi harus dilengkapi dengan penjelasan tentang hasil pemeriksaan kesehatan dan pengecekan referensi serta usulan tentang syarat dan kondisi kerja yang akan dimasukkan dalam surat penawaran kerja atau perjanjian kerja dengan calon yang bersangkutan.[37]

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepala sekolah di mana semakin baik kegiatan rekrutmen akan cenderung semakin baik kinerja kepala sekolah, sebaliknya jika kegiatan rekrutmen kurang baik akan mengakibatkan menurunnya kinerja kepala sekolah.[38]

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Schuler yang mengemukakan bahwa efektivitas rekrutmen atau kegiatan rekrutmen

[35] Ibid.
[36] Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*.Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 59.
[37] Ibid.
[38] Siti Patimah, 2003, "*Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja kepala madrasah ibtidaiyah negeri (min) sekota bandar lampung*", Jurnal Ilmiah PEURADEUN Vol.3 No.1, Januari 2015 ISSN 2338-8617, hal. 183

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 dilakukan dengan baik akan membantu lembaga/sekolah dalam memperoleh tujuan umum yang meliputi produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepatuhan kerja.[39]

Sedangkan Castetter mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti.[40]

Program rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen karyawan, peningkatan produktivitas karyawan dan kualitas kerja.[41] Sedangkan pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti.[42]

Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen tenaga kerja akan

---

[39] Ibid.
[40] Ibid.
[41] Ibid. hal. 182.
[42] Nur Fuadina, 2014. ”*Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Kjks Bmt Muamalat Limpung*”, Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, hal. 34.

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

banyak mempengaruhi langkah selanjutnya dalam proses pencapaian tujuan organisasi badan/perusahaan. Pelaksanaan sistem perekrutan tenaga kerja yang tepat dan baik akan mempengaruhi kinerja organisasi badan/perusahaan yang bersangkutan.[43]

Rekrutmen dalam perspektif syariah[44]

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashas [28]: 26.

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

Calon pegawai darus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Persoalan ini pernah diingatkan Rasulullah saw dalam sabdanya: "Barang siapa mempekerjakan orang karena ada unsur nepotisme, padahal disana terdapat orang yang lebih baik daripada orang

[43] Ibid.
[44] Meldona, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif,* UIN Maliki Press, Malang, hal. 152-155

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

tersebut, maka ia telah mengkhianati amanah yang diberikan Allah SWT, Rasul-Nya dan kaum Muslimin."

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan tersebut bertentangan dengan syariat Islam.

2. Kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[45] Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.[46] Kompensasi berbentuk uang dapat berupa gaji, upah, tunjangan dan insentif/bonus.[47]

Panggabean mengemukakan bahwa kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Kompensasi finansial ada dua yaitu langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, bonus[48] dan

---

[45] Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 117.
[46] Ibid. hal. 117.
[47] Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Djambatan, Jakarta, hal. 234-235.
[48] Eko Muryanto, 2011. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*", Skripsi, Jurusan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta, hal. 13.

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

insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.[49]

Gaji adalah salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sekali sebulan). Karyawan penerima gaji biasanya sudah menjadi karyawan/pegawai tetap yang telah lulus dari masa percobaan seperti pegawai negeri, BUMN, swasta, ABRI, dll.[50] Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.[51]

Tunjangan (benefit) adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.[52] Tunjangan berupa asuransi kesehatan/jiwa, cuti berbayar, dana pensiun, kompensasi pekerja, dan lain-lain.[53]

Contoh berbagai macam tunjangan yaitu uang makan, kantin perusahaan, uang transport, mobil perusahaan (bus, mobil, atau lainnya), uang bensin, pemeliharaan kendaraan (servis), ganti parkir, kepemilikan

---

[49] Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 187.
[50] Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Djambatan, Jakarta, hal. 235.
[51] Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 117.
[52] Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 183.
[53] Robert L. Mathis, 2011, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Salemba Empat, Jakarta, hal. 420.

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

mobil pribadi, pinjaman kepemilikan kendaraan/motor dan mobil, perjalanan dinas diikuti oleh pasangan (spouse), mendapatkan supir pribadi, baju kerja, (keselamatan kerja), pakaian seragam, kepemilikan komputer, asuransi kesehatan (non-Jamsostek), asuransi kecelakaan (non-Jamsostek), asuransi perjalanan ke luar negeri, Jamsostek, THR, bonus akhir tahun, bonus bagi hasil, bonus produktivitas, bonus/insentif penjualan.[54]

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang ditentukan.[55]

Insentif jangka pendek berupa bonus tahunan. Bonus tahunan adalah rencana-rencana yang dirancang untuk memotivasi kinerja jangka pendek manajer dan diikatkan pada profitabilitas perusahaan. Kebanyakan perusahaan mempunyai Bonus tahunan yang bertujuan untuk memotivasi kinerja jangka pendek dari para manajer dan eksekutif.[56]

Faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya

---

[54] Http://Strategi-Dan-Kebijakan-Efektif-Tentang-Tunjangan-Dan-Fasilitas(Fringe.Benefits) Associates.htm di akses tanggal 8 Desember 2015 di http://www.google.com pukul 13.17 WIB

[55] Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 183-184.

[56] Gary, Desler, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Anggota IKAPI, Jakarta, hal. 118.

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

hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, kemampuan membayar, [57] serikat karyawan.[58]

Sistem pembayaran kompensasi[59] yaitu sistem waktu (standar waktu seperti jam, minggu, bulan), sistem hasil (*output* seperti per potong, meter, liter, dan kilogram), sistem borongan (berdasarkan volume pekerjaan dan lama mengerjakannya), sistem upah menurut senioritas[60], sistem upah menurut kebutuhan[61].

Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan

Teori yang lain dikemukakan oleh Sastro Hadiwiryo, yaitu gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.[62]

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk

---

[57] T. Hani, Handoko, 1988, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal. 159.
[58] Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 84-85.
[59] Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 122-124.
[60] Susilo, Martoyo, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal. 120.
[61] Ibid. hal. 120.
[62] Vina Rani Wibawanti, 2009. "*Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Karyawan Home Industri Kripik Buah ''Aisyah'' Batu*", Skripsi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, hal. 13.

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

berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.[63]

Menurut Tria Mondiani, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik/puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.[64] Menurut Edy Sutrisno, pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.[65]

Menurut Sjafri keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah siginifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.[66]

---

[63] Ibid. hal. 28.
[64] Tria Mondiani, 2012, *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang"*, Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1, hal. 52.
[65] Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hal. 188.
[66] Nunung Ristiana, 2012. "*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada SD/MI Kabupaten Kudus"*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, hal. 7.

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 Nitisemito pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat pula membuat karyawan frustasi.[67]

Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustasi.[68]

Kompensasi dalam perspektif Islam[69]

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepetingan kedua belah pihak. Upah atau *ujrah* dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

---

[67] Ibid. hal. 39.
[68] Ibid.
[69] Kartika Tri Rahmawati, 2009. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*", Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, hal. 23-27

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

a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransasksi.

b. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli)*, adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akad *ijarah*-nya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad *ijrah*nya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-Qur an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri.

Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-Qur an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum

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

di dunia oleh negara islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang prinsip keadilan yang tercantum dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ ٱللَّهُ ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَٱلْأَرْضَ بِٱلْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍۭ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka. Hal itu dianggap ketidak adilan dan penganiyaan.

Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama pruduksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya. Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia di akherat kelak terhadap pekerjaan mereka didunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh

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

sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangapun harus diperlakukan secara tidak adil.

Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsihnya dalam produksi, sementara majikan menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsihnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari deviden Negara dan tidak seorang pun yang dirugikan.

Berikut hadis Nabi yang berkenaan dengan kompensasi.

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ أَنْبَأَنَا أَيُّوبُ عَنْ مُجَاهِدٍ قَالَ قَالَ عَلِيٌّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ جُعْتُ مَرَّةً بِالْمَدِينَةِ جُوعًا شَدِيدًا فَخَرَجْتُ أَطْلُبُ الْعَمَلَ فِي عَوَالِي الْمَدِينَةِ فَإِذَا أَنَا بِامْرَأَةٍ قَدْ جَمَعَتْ مَدَرًا فَظَنَنْتُهَا تُرِيدُ بَلَّهُ فَأَتَيْتُهَا فَقَاطَعْتُهَا كُلَّ ذَنُوبٍ عَلَى تَمْرَةٍ فَمَدَدْتُ سِتَّةَ عَشَرَ ذَنُوبًا حَتَّى مَجَلَتْ يَدَايَ ثُمَّ أَتَيْتُ الْمَاءَ فَأَصَبْتُ مِنْهُ ثُمَّ أَتَيْتُهَا فَقُلْتُ بِكَفَّيَّ هَكَذَا بَيْنَ يَدَيْهَا وَبَسَطَ إِسْمَاعِيلُ يَدَيْهِ وَجَمَعَهُمَا فَعَدَّتْ لِي سِتَّةَ عَشْرَ تَمْرَةً فَأَتَيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَخْبَرْتُهُ فَأَكَلَ مَعِي مِنْهَا

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Isma'il bin Ibrahim telah memberitakan kepada kami Ayyub dari Mujahid berkata; Ali Radhiallah 'anhu berkata; "Saya merasa sangat lapar ketika berada di Madinah, maka saya keluar untuk mencari kerja di pinggiran Madinah, akhirnya saya mendapati seorang wanita yang sedang mengumpulkan tanah yang kering, saya menyangka bahwa dia hendak membasahinya, lalu saya mengerjakannya dengan imbalan setiap ember penuh dengan satu kurma, sehingga saya dapat mengumpulkan enam belas ember sampai tanganku

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

melepuh. Kemudian saya mendatangi tempat air dan membasahinya, setelah itu mendatangi wanita tersebut sambil berkata kepadanya dengan kedua telapak tanganku ke hadapannya -Isma'il membentangkan kedua tangannya dan mengumpulkannya.- maka dia memberiku enam belas buah kurma. Setelah itu saya mendatangi Nabi shallallahu 'alaihi wasallam dan memberitahukan kepada beliau kejadian itu, maka beliau memakan sebagiannya bersamaku (AHMAD - 1080).

Hadis di atas menerangkan tentang seorang pekerja yang bekerja karena menginginkan imbalan atau upah. Ia bekerja mengumpulkan tanah dan membasahinya dengan air. Sebagai imbalannya, ia mendapatkan setiap ember penuh dengan satu kurma. Setelah menyelesaikan pekerjaannya, ia pun mendapat imbalan sesuai kesepakatan yang ada. Islam memandang upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral.

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi karyawan, motivassi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Dari itulah Rasulullah yang mulia menyuruh cepat-cepat membayar upah buruh, sabdanya:

اُعْطُوْ اْلاَجِيْرَاَجْرَهُ قَبْلَ اَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: Berikanlah upah buruh itu selagi belum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majah)

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 al-Baihaqiy hadist tersebut sempurnanya: Tunjukkan kepadanya upahnya itu selagi itu selagi ia dalam pekerjaanya. Berdasakan hal-hal tersebut di atas dan kaidah-kaidah lainnya, para Fuqaha mensyaratkan agar harga pekerjaan itu diketahui, dan pekerjaannya juga diketahui dan terbatas.

Mereka menetapkan harus dibayarkannya upah pada saat habisnya masa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh pada saat habisnya masa kontrak. Juga mereka membagi macam-macam upah buruh menurut ukuran kerja dalam soal memberi sewa, memperdagangkan harta orang (mudharabah) dan lain-lain.

3. Kinerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.[70] Performance (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[71]

[70] Moehariono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 60.
[71] Suyadi, Prawirosentono, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, hal. 2.

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

Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernandin & Russel dalam buku Asri Laksmi Riani yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan tindakan utnuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, dan menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.[72]

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya kemampuan, adanya minat menjalankan pekerjaan, adanya peluang bertumbuh dan maju, tujuan terdefinisikan secara jelas, kepastian tentang apa yang diharapkan, umpan balik mengenai seberapa baik mereka menjalankan tugasnya, imbalan bagi yang berkinerja baik, hukuman bagi yang berkinerja buruk, kekuasaan mendapatkan sumber daya guna mendapatkan pekerjaan.[73] Menurut Armstrong dan baron, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu personal factors, leadership factors, team factors, system factors, dan contextual/situational factors.[74]

---

[72] Asri Laksmi Riani, 2011, *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 99-100.
[73] Randall S. Schuler, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manuisa*, Erlangga, Jakarta, hal. 62.
[74] Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 100.

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

Strategi meningkatkan kinerja yaitu dorongan positif (dengan cara lakukan audit kinerja, tetapkan standar dan tujuan kinerja, berikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerjanya, beri karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja, program disiplin positif), program bantuan karyawan (dukungan dari manajemen puncak, dukungan dari karyawan/serikat pekerja, kerahasiaan, akses yang mudah, pengurus serikat pekerja yang terlatih, asuransi, ketersediaan banyak layanan untuk bantuan dan referensi, kepemimpinan profesional yang terampil, sistem untuk memantau, menilai dan merevisi), dan manajemen pribadi (mengajari orang agar mampu mengendalikan perilakunya sendiri).[75]

Macam-macam kinerja yaitu kinerja operasional (berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusaahaan), kinerja administratif (berkaitan struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan), kinerja strategik (berkaitan perusahaan, evaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya).[76]

Menurut Tohardi ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi salah satunya yaitu kinerja. Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan

[75] Randall S. Schuler, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manuisa*, Erlangga, Jakarta, hal. 63-68.
[76] Moehariono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 63-64.

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

kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat output, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.[77]

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.[78]

Victor H. Vroom dan Gary Dessler mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan.[79] Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.[80]

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam[81]

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah: amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial

---

[77] I Made Yusa Dharmawan, 2011. "*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*", Tesis, Jurusan Manajemen Universitas Udayana Denpasar, hal. 36.
[78] Anoki Herdian Dito, 2010. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*", Skripsi, Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, hal. 2.
[79] Ibid. hal. 4.
[80] Ibid. hal. 33.
[81] Kartika Tri Rahmawati, 2009. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*", Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, hal. 32-34.

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 bersifat duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam surat an-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan . (Q.S. an-Nahl: 97)

Firman Allah SWT dalam surat at- Taubah: 105

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan .

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

Dalam hadis Rasulullah SAW. Yang diriwayatkan oleh bukhari dijlaskan:

وَعَنْ اِبْنِ عُمَرَ ﷺ قَالَ: أَخَذَ رَسُوْلُ اللهِ ﷺ بِمَنْكِبَيَّ، فَقَالَ: "كُنْ فِيْ الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيْبٌ، أَوْ عَابِرُ سَبِيْلٍ". وَكَانَ اِبْنُ عُمَرَ ﷺ يَقُوْلُ: "إِذَا أَمْسَيْتَ فَلاَ تَنْتَظِرِ الصَّبَاحَ، وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلاَ تَنْتَظِرِ الْمَسَاءَ، وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِسَقَمِكَ، وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ". أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ .

Artinya: Dari Ibnu Umar Radhiallahu 'anhuma, ia berkata : Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Sallam memegang pundakku, lalu bersabda : Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar radhiyallahu anhuma berkata : Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati . [Bukhari no. 6416]

Hadits ini menganjurkan agar mempergunakan saat sehatnya dan berusaha dengan penuh kesungguhan selama masa itu karena khawatir bertemu dengan masa sakit yang dapat merintangi upaya beramal. Begitu pula dengan kalimat waktu hidupmu sebelum kamu mati mengingatkan agar mempergunakan masa hidupnya, karena anganangannya lenyap, serta akan muncul penyesalan yang berat karena kelengahannya sampai dia meninggalkan kebaikan.

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

Hadits diatas juga dapat dijadikan prinsip dasar serta konsep kinerja. Dalam hadits ini terdapat anjuran bagi seseorang untuk menggunakan waktu atau kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hadits ini juga mengandung arti larangan bahwa Janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan kesempatan yang ada. Tentunya amal amal yang yang baik dan dapat di artikan sebuah pekerjaan.

C. Paradigma Penelitian

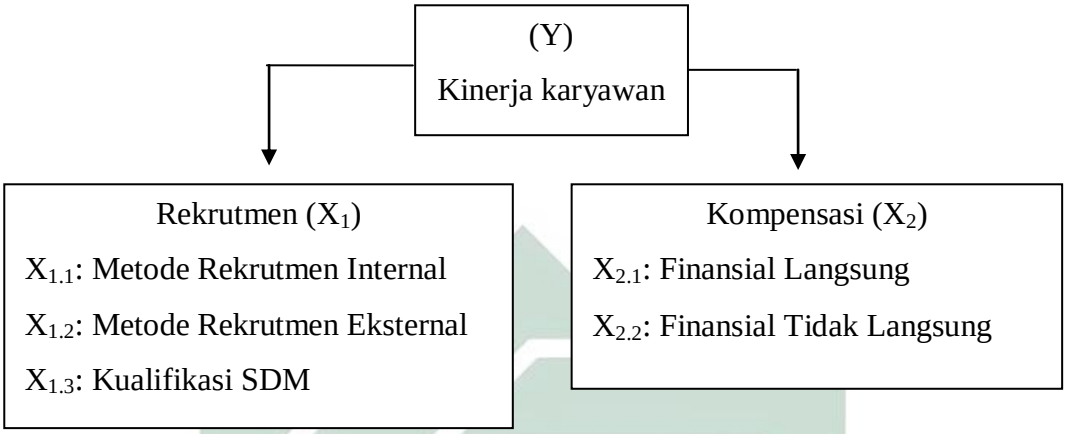
Dalam penelitian kuantitatif yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian antara variabel yang akan diteliti tersebut selanjutnya disebut sebagai paradigma penelitian atau model penelitian.

Jadi paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berdasarkan hal ini makan bentuk-bentuk paradigma atau model penelitian kuantitatif khususnya untuk penelitian seperti gambar berikut[82] :

[82] Sugiyono, 2012, *Metode Pendidikan Pendekatan Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 65-68.

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

Paradigma penelitian



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.[83] Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. **Ho:** Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

   H_1: Tidak ada pengaruh rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

[83] Ibid. hal. 96.

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. **Ho:** Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

   H_1: Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

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