

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Para ahli/peneliti banyak menggunakan banyak istilah dalam memahami kinerja. Istilah kinerja berasal dari kata *actual performace* atau *work outcome* atau *job performance* dan lain-lain. Menurut Mangkunegara, pengertian kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang didapatnya dari perusahaan. Menurut Soeprihanto, kinerja merupakan hasil kerja selama periode tertentu seorang karyawan yang dibandingkan dengan sasaran, standar, atau kriteria yang sudah disepakati. Thoyib memandang kinerja sebagai hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan, sementara itu menurut Mathis dan Jackson, pada umumnya kinerja merupakan kontribusi karyawan kepada organisasi.¹

¹ Noermijati, *Kajian Tentang...*, h. 40.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela, Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Armstrong dan Baron dalam Sinambela dan Sartono Sinambela, kinerja diartikan dari turunan terjemahan Bahasa Inggris yaitu *performance*. Kinerja bermakna luas karena selain hasil kerja, didalamnya juga berbicara proses berlangsungnya.² Dari beberapa pendapat mengenai kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan tekad dan kemampuan masing-masing serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut.

Kinerja adalah salah satu bentuk tercapainya target atau efektivitas organisasi. Dibutuhkan adanya standar pengukuran

² Onita Sari Sinaga, dkk., Manajemen Kinerja dalam Organisasi, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), h. 5.

dalam pengukuran kinerja karena penerapan standar dibutuhkan agar melihat apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan, sekaligus membandingkan kenyataan hasil kerjanya dengan hasil yang diinginkan untuk mengetahui besarnya penyimpangan kinerja. Standar kinerja menurut pandangan organisasi merupakan faktor vital dalam membangun dasar dari isi pekerjaan untuk mekanisme pengukuran dan bertindak. Selaku proses untuk menghubungkan apa yang organisasi pandang sebagai kinerja yang tinggi (*high performance*).³

Berhubungan dengan kekuatan sumber daya manusia, maka Rao mengatakan bahwa organisasi terletak kekuatannya pada individu-individunya, maka kinerja dari organisasi berkaitan erat dengan kinerja yang telah didapat oleh semua individu dalam organisasi tersebut. Gibson, Invancevich, Donnely pun memandang bahwa kinerja individu merupakan kinerja organisasi juga. Dengan demikian bagaimana organisasi dapat meletakkan peningkatan kinerja individu

³ Noermijati, *Kajian Tentang...*, h. 42-43.

dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi akan menjadi fokus utama dari organisasi di masa yang akan datang.⁴

2. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah metode penilaian peningkatan pekerjaan terhadap pencapaian target/sasaran yang sudah ditetapkan, termasuk data efisiensi pemakaian sumber daya dan perbandingan tujuan dengan hasil yang dicapai juga efektivitas usaha dalam menjangkau sasaran.

Menurut Hansen dan Mowen, ada 2 jenis penilaian kinerja yaitu pertama, penilaian kinerja tradisional diperoleh dengan cara kinerja yang diharapkan dibandingkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan. Sedangkan pengukuran kinerja kontemporer mengukur seberapa optimal kerja yang dilaksanakan dan menyelidiki seberapa optimal perbaikan yang sudah dikerjakan.⁵

⁴ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja...*, h. 53.

⁵ Onita Sari Sinaga, dkk., *Manajemen Kinerja...*, h. 22.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Mahmudi yaitu:

- a. Memahami tingkat keberhasilan dalam menjangkau sasaran organisasi. Dan untuk mengetahui suatu organisasi bergerak sesuai haluan atau tidak dari sasaran yang disepakati.
- b. Media pembelajaran karyawan. Sebagai acuan karyawan dalam bekerja dan untuk mengevaluasi karyawan apa saja yang perlu dibenahi.
- c. Membenahi kinerja kedepannya. Untuk pembenahan dari segala aspek untuk tujuan kinerja yang lebih optimal di masa yang akan datang.
- d. Sebagai bahan acuan dalam pengambilan keputusan, penghargaan, dan hukuman. Karena hal-hal tersebut berkaitan erat dengan kinerja.
- e. Sebagai motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja secara optimal. Mengetahui kinerjanya akan dinilai pasti membuat karyawan termotivasi untuk memaksimalkan kinerjanya.

- f. Mewujudkan akuntabilitas publik. Kinerja diukur lalu dilaporkan sebagai acuan untuk memperbaiki kinerja organisasi dan bermanfaat untuk internal ataupun eksternal organisasi.⁶

4. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, Allah akan memberikan karunia dan nasib baik bagi yang bersungguh-sungguh berusaha. Hasil yang diperoleh akan setara dengan usaha yang dikerjakan dengan baik dan tekun.⁷ Lalu perilaku dan kinerja yang baik sangat dibutuhkan untuk bekerja. Sebagaimana yang tercantum dalam QS. Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ
الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”⁸

⁶ Onita Sari Sinaga, dkk., *Manajemen Kinerja...*, h. 23-24.

⁷ Imam Mahfud, “Kompensasi dan Evaluasi Kinerja dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam”, *Madani Syari’ah*, Vol. 2, (Agustus 2019), h. 56.

⁸ “Qur’an Kemenag” <http://quran.kemenag.go.id>, diakses pada 17 maret 2021, pukul 15.22 WIB.

Dalam tafsir Al-Mishbah surat Al-Qashash ayat 26, yang dimaksud kekuatan merupakan kekuatan dalam semua bidang. Oleh karena itu, bidang yang akan dikerjakan oleh yang dipilih harus diketahui terlebih dahulu. Lalu kepercayaan yang dimaksud yakni sifat amanah yang perlu dijaga dan dipelihara dan sadar bahwa yang berada digenggamannya adalah kepunyaan pemberi amanat dan bukan milik pribadi sehingga wajib dikembalikan saat pemberi amanat memintanya kembali.⁹

5. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator menurut Mathis dan Jackson yaitu:

- a. Kuantitas Kerja, bisa memperoleh pencapaian berupa sasaran pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Kualitas Kerja, meliputi hasil kerjanya baik dan teliti, mempunyai tanggung jawab dan tekun dalam melakukan pekerjaan.

⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, (Tangerang: Lentera Hati, 2002), h. 334.

- c. Pemanfaatan Waktu, seperti memanfaatkan waktu dengan baik, tidak menyalahgunakan waktu, dapat menyelesaikan tugas sesuai jangka waktu yang diminta perusahaan, masuk tepat waktu atau tidak terlambat.
- d. Kerjasama, bisa bekerjasama dalam melakukan tugas dengan karyawan lain atau dengan atasan.¹⁰

B. Gaji

1. Pengertian Gaji

Kompensasi berkaitan dengan gaji dan upah. Soemarso mengatakan bahwa gaji merupakan imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Menurut Mardi, gaji adalah hak atau sebuah pembayaran yang diterima karyawan dari organisasi. Jadi, gaji adalah suatu kompensasi kepada karyawan yang organisasi berikan sebagai balas jasa atas kinerja karyawan terhadap organisasi. Gaji biasanya diberikan tiap bulan kepada karyawan. Sedangkan upah ialah

¹⁰ Timoti Hendro, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang", *Jurnal Agora*, Vol. 6, No.1, (2018), h. 3.

kompensasi yang diberikan organisasi ke karyawan berdasarkan hari kerja, jam kerja, ataupun jumlah satuan produk yang diciptakan karyawan. Dengan demikian, kompensasi tentu lebih luas dari gaji dan upah karna gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi.¹¹

Jadi dapat disimpulkan, bahwa gaji adalah imbalan yang diterima pekerja dari perusahaan atas jasanya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan jumlah imbalannya sesuai dengan kesepakatan diawal.

2. Fungsi dan Tujuan Penggajian

Menurut Komaruddin dalam Denni Bagus, fungsi gaji yaitu:¹²

- a. Agar mendapatkan pekerja yang memiliki keahlian ke dalam organisasi
- b. Agar menstimulasi pekerja untuk memberikan prestasi yang tinggi

¹¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), h. 237.

¹² Mukhammad Imam Muhdi, “Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al-Asy’ariyyah Bojonegoro”, *Jurnal Manejerial Bisnis*, Vol. 2, No. 3, (April – Juli 2019), h. 257.

- c. Agar terjaga dalam jangka panjang prestasi pekerja dalam organisasi

Tujuan pemberian gaji yaitu terikatnya kerja sama antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Untuk memperoleh gaji yang sesuai kesepakatan maka karyawan tentu harus bekerja dengan baik dan perusahaan mempunyai kewajiban memberikan gaji sesuai kontrak. Dari aspek jumlah gaji dan waktu pembayarannya wajib sesuai kesepakatan. Dan dengan hal tersebut kebutuhan – kebutuhan karyawan akan terpenuhi dengan baik.

3. Peranan Gaji

Menurut Poerwono peranan gaji dapat dilihat dari dua pihak, sebagai berikut:¹³

- a. Aspek pemberi kerja

Gaji adalah unsur penentu harga pokok dan komponen dalam menghitung biaya produksi yang merupakan penentu kelangsungan hidup perusahaan. Jika

¹³ Sovvy Alawiyah, “Pengaruh Gaji, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Prisma*, Vol. 01, No. 02, (Maret 2020), h. 105-106.

perusahaan memberi gaji terlalu rendah akan membuat perusahaan sulit mendapatkan tenaga kerja dan jika perusahaan memberi gaji terlalu rendah maka harga jual dan biaya yang dikeluarkan perusahaan pun akan tinggi. Maka pimpinan perlu memperhitungkan hal tersebut terlebih dahulu sebelum memberikan gaji.

b. Aspek Penerima Kerja

Gaji adalah hak yang layak diterima karyawan dari tempat mencari nafkahnya untuk memenuhi keperluan sehari-harinya. Motivasi karyawan tidak hanya gaji, namun gaji adalah salah satu aspek yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberi perusahaan untuk karyawan akan memengaruhi kinerja karyawan.

4. Gaji dalam Perspektif Islam

Dalam Islam gaji kerap diucap dengan istilah jaza' (balasan atau pahala). Islam menekankan bahwa dalam pekerjaan yang serupa tidak boleh ada diskriminasi gaji. Gaji yang didapat harus sesuai dengan usaha yang

dilakukan. Gaji dalam perspektif Islam merupakan imbalan yang didapat pekerja atas dalam bentuk materi di dunia dan pahala di akhirat atas hasil kerja yang telah dikerjakannya.

Dalam Islam prinsip penggajian tidak terhindar dari prinsip dasar kegiatan ekonomi secara umum, terutama prinsip moralitas dan prinsip keadilan. Yaitu keadilan ilahi, keadilan yang didasarkan pada nilai-nilai moral yang merupakan wahyu Allah SWT dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban untuk diterima dan dijalani manusia. Dalam QS. An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۖ

Artinya: bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. (QS. An-Najm: 39)

Lalu prinsip moralitas yaitu penerapan semua hukum ekonomi wajib sesuai dengan nilai-nilai moral yang berasal dari al-Qur'an dan Hadits. Dalam Islam terdapat tiga alternatif dalam sistem penetapan gaji, yaitu:

a. Mekanisme Musyawarah

Gaji disepakati atas ketetapan yang telah disetujui kedua belah pihak dengan ketentuan adanya keadilan. Melalui mekanisme ini gaji yang disepakati disebut dengan *ajru al-musamma* (gaji yang disepakati). Agar mencegah timbulnya pertikaian dimasa yang akan datang disebabkan salah satu pihak merugikan pihak lain, maka musyawarah tersebut boleh membuat syarat-syarat yang wajib ditepati oleh kedua belah pihak selama tidak melanggar syariat.

b. Mekanisme Pasar

Gaji yang disepakati melalui system ini disebut dengan *ajru al-misl* (Gaji yang sepadan). Sistem ini menyepakati bahwa imbalan yang didapat pekerja sesuai dengan imbalan yang berlaku di pasaran. Namun dalam Islam wajib diikuti dengan pertimbangan kemanusiaan.

c. Ditentukan oleh Negara

Ketika dalam kesepakatan gaji terjadi guncangan negatif dalam masyarakat maka negara diperbolehkan

menengahi maupun membuat peraturan dalam rangka menyelesaikan masalah. Negara wajib membuat ketetapan batas minimum dan maksimum dalam pemberian imbalan.¹⁴

5. Indikator Gaji

Gaji dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang mengacu pada Siagian, yaitu:

- a. Keadilan internal, seperti karyawan melakukan pekerjaan yang sama dan mendapatkan imbalan yang sama pula.
- b. Keadilan eksternal, karyawan melakukan pekerjaan sejenis dan dalam wilayah kerja yang tidak berbeda dengan karyawan dari organisasi lain dan mendapatkan imbalan yang sama.
- c. Taraf hidup yang layak, karyawan mendapatkan gaji dengan tingkat dan jumlah yang wajar sesuai pekerjaannya.
- d. Mampu memenuhi kebutuhan, karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokoknya dengan gaji yang diperoleh.

¹⁴Armansyah Waliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam", *Jurnal Bisnis*, Vol. 5, No. 2, (Desember 2017), h. 267-280.

- e. Memunculkan rasa semangat dalam bekerja, gaji yang diperoleh dapat memberikan dorongan/semangat karyawan dalam bekerja.
- f. Kesejahteraan, jaminan kesehatan dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan terpenuhi.¹⁵

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Locke, kepuasan kerja merupakan keadaan perasaan positif yang didapat dari pengalaman kerja atau penilaian atas pekerjaan. Kepuasan kerja adalah hasil dari tanggapan karyawan akan bagaimana pekerjaan yang dikerjakan dapat menghasilkan keadaan perasaan seperti itu.¹⁶ Sedangkan menurut Robbins, karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan memiliki sikap yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bersikap dan memandang

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 262.

¹⁶ Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2013), h. 35.

positif pekerjaannya. Kepuasan kerja mengarah pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya.¹⁷

Howell dan Dipboye (1986) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat suka atau tidak sukanya karyawan secara menyeluruh terhadap aspek-aspek dari pekerjaan yang dilakukannya. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya merupakan cerminan dari kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Greenberg dan Baron (2003), kepuasan kerja merupakan sikap atau tindakan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Vecchio (1995) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap karyawan berupa emosi positif atau negatif, pemikiran dan tindakan yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pandangan serupa oleh Gibson (2000) yang memandang kepuasan kerja adalah hasil dari tanggapan karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan sikap yang dimiliki karyawan terhadap

¹⁷ Noermijati, *Kajian Tentang...*, h. 36.

pekerjaannya.¹⁸ Dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja adalah keadaan perasaan dan sikap karyawan terhadap seluruh aspek pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Teori – Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Menurut Locke, teori ketidaksesuaian mendeskripsikan bahwa dari beberapa aspek pekerjaan kepuasan atau ketidakpuasan memakai dua nilai (*values*) sebagai pertimbangan, yakni (1) ketidaksesuaian antara apa yang diterima pada realita dengan apa yang diharapkan atau diinginkan individu; dan (2) apa berharga pekerjaan yang diharapkan oleh individu tersebut. Locke juga memandang bahwa bersifat perseorangan sekali perasaan puas atau tidak puas yang dimiliki tersebut. Karena berdasarkan bagaimana individu memandang kontrasnya keinginan yang dimiliki dengan kenyataan yang ada.

¹⁸ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017), h. 39.

b. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (Facet Satisfaction)

Model Lawler memandang kepuasan bidang memiliki hubungan yang erat dengan teori keadilan J. Adams. Model Lawler menyatakan terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka individu akan mendapatkan rasa puas (Contohnya fasilitas pekerjaan, hubungan antara karyawan). Hasil yang secara nyata diterima individu akan senada dengan besaran yang individu inginkan, ketika individu melaksanakan pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati dalam bidang yang dia persepsikan.

c. Teori Proses Bertentangan (Opponent – Process Theory)

Landy mendeskripsikan teori proses bertentangan yaitu secara mendasar memandang kepuasan kerja dari sudut pandang yang berbeda dari pendekatan yang lain. Teori tersebut menekankan bahwa individu hendak mempertahankan keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*).

Teori proses bertentangan menyatakan bahwa ketika individu mendapatkan kesuksesan dalam pekerjaannya

hingga berdampak individu mendapatkan rasa bahagia sekaligus merasa cemas suatu saat akan mengalami kegagalan. Selepas saat rasa bahagia dan bangga bertahap-tahap menurun membuat individu akan memiliki rasa cemas akan kegagalan sebelum kembali pada keadaan stabil. Maka dari anggapan bahwa kepuasan kerja dari tiap waktu beragam, berdampak pada secara berkala perlu dilakukan pengukuran kepuasan kerja.¹⁹

3. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Gilmer dalam As'ad menyatakan bahwa ada 10 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yakni:

- a. Kesempatan untuk maju, ada atau tidaknya perusahaan mendukung karyawan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan selama bekerja di perusahaan tersebut.
- b. Keamanan Kerja, situasi dan kondisi yang aman penting sekali untuk menghilangkan rasa khawatir

¹⁹ Sutarto Wijono, *Psikologi Industri & Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), h. 125-128.

karyawan saat melakukan pekerjaannya. Saat karyawan nyaman dan tidak terbebani selama bekerja maka faktor ini dapat menunjang kepuasan kerja karyawan.

- c. Gaji, merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- d. Perusahaan dan Manajemen, situasi dan kondisi kerja yang baik dan stabil akan dapat dihadirkan oleh perusahaan dan manajemen yang baik.
- e. Pengawasan, akibat dari supervisi yang buruk akan mengakibatkan absensi dan *turn over* yang meningkat.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan, kepuasan kerja tinggi jika mempunyai kebanggaan pada pekerjaan dan tugas, begitu pun sebaliknya ketika tidak ada kebanggaan pada pekerjaan dan tugas maka kepuasan kerja menjadi rendah.
- g. Kondisi kerja, seperti fasilitas kerja, penyiaran, kantin, toilet, ruangan dan kondisi lingkungan kerja lainnya.

- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, faktor yang mendukung kepuasan kerja namun salah satu sikap yang tidak mudah digambarkan.
- i. Komunikasi, dimanapun bersama siapapun komunikasi sangat penting. Di perusahaan komunikasi yang baik dan lancar antar karyawan dengan atasan dan antar sesama karyawan sangat berperan dalam meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.
- j. Fasilitas, terpenuhinya fasilitas seperti cuti, dana pension, rumah sakit yang merupakan standar suatu jabatan.

Menurut Harold E. Burt dalam As'ad, bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor hubungan antarpegawai, yaitu emosi dan situasi kerja, hubungan antara karyawan dengan atasan, hubungan antara sesama karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, sugesti dari teman kerja.

- b. Faktor individu, antara lain jenis kelamin, umur, dan sikap orang terhadap pekerjaannya.
- c. Faktor luar (eksternal), yaitu pendidikan, rekreasi, keadaan keluarga karyawan, dan lain-lain.²⁰

4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Bekerja dipandang sebagai kebaikan atau hal positif dan dinilai ibadah dalam Islam. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW:

“Barang siapa yang bekerja keras untuk mencari nafkah keluarganya, maka ia adalah *mujahid fi sabilillah*” (H.R. Ahmad)

Tidak berbuat apa-apa atau tidak melakukan pekerjaan adalah perbuatan tercela dalam Islam. Seorang muslim wajib mencari nafkah dengan cara yang halal berpedoman ridha Allah. Umar bin Khattab pernah menasihati seseorang yang kerap berdo'a di masjid meminta rezeki kepada Allah namun berpangku tangan atau tanpa ingin bekerja. Umar bin Khattab berkata, “Janganlah salah seorang kamu duduk di masjid dan

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber...*, h. 308-309.

berdo'a "Ya Allah berilah aku rezeki". Sedangkan ia tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan hujan perak" perkataan Umar bin Khattab bermaksud menasehati bahwa untuk mendapatkan rezeki tidak hanya berdo'a saja namun juga diiringi dengan bekerja dan berusaha.

Nabi Muhammad SAW sangat menghargai buruh yang bekerja. Dalam sebuah riwayat, tangan seseorang yang mencari nafkah mencari kayu yaitu tangan Sa'ad bin Mu'az pernah dicium oleh Nabi Muhammad SAW. Saat melihat tangannya kasar karna dampak bekerja keras Nabi berkata, "Inilah dua telapak tangan yang dicintai Allah". Dari penjabaran-penjabaran tersebut, dapat diperoleh kesimpulan bahwa bekerja dan tidak bermalas-malasan dijunjung tinggi dalam Islam.²¹

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan rasa syukur. Bekerja dengan diiringi rasa syukur akan

²¹ Ekie Gilang Permata dan Ismu Kusumanto, "Menggali Nilai-Nilai Agama yang Mampu Mendorong Peningkatan Etos Kerja dan Produktivitas dalam Rangka Menyukseskan Visi Riau 2020", *Jurnal Seminar Nasional IENACO*, (2016), h. 746-747.

menghasilkan kepuasan tersendiri. Sebagaimana dijelaskan Al-qur'an dalam surah Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: (Ingatlah), ketika Tuhanmu memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras." (QS. Ibrahim : 7)²²

Kepuasan manusia tidak ada batasannya, maka dapat berdampak melahirkan rasa tamak dan semacamnya. Dengan tingkat kebutuhan yang wajib dipenuhi Islam membatasi tingkat kepuasan manusia tersebut.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang mengacu pada Sutrisno, yaitu:

1. Psikologis, seperti ketenangan dan kenyamanan dalam kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan lain-lain yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan.

²² "Qur'an Kemenag" <http://quran.kemenag.go.id>, diakses pada 17 maret 2021, pukul 15.22 WIB.

2. Sosial, yang meliputi hubungan karyawan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan interaksi sosial.
3. Fisik, seperti kesehatan karyawan, pembagian waktu kerja dan istirahat, keadaan ruangan, dan lain-lain yang berkaitan dengan keadaan fisik
4. Finansial, seperti bonus, jaminan sosial. Dan hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan.²³

D. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Gaji terhadap Kinerja

Pada dasarnya karyawan akan menerima tambahan gaji dari perusahaan ketika karyawan melakukan kinerja yang baik dan memuaskan. Tentunya hal ini akan menstimulasi karyawan untuk melakukan kinerja semaksimal mungkin.

Menurut Robbins pada penelitian yang dilaksanakan pada 126 perusahaan besar memperoleh hasil penelitian bahwa karyawan yang mendapatkan gaji yang besar/kompetitif

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2009), h. 80.

memiliki kualifikasi yang lebih tinggi dan lebih produktif.²⁴ Menurut Garden karna dengan gaji yang didapatkan dapat memnuhi kebutuhan hidupnya dan memberi kenyamanan serta memengaruhi self esteem dari tingkat besarnya gaji dan pada akhirnya memengaruhi kinerja pada karyawan.²⁵

2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kinerja kayawan akan buruk dan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan atau tempat kerja lain jika karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan bahagia yang berdampak pada kinerja yang baik dan produktif.²⁶

Menurut Sinambela, kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa puas akan pekerjaannya akan terus

²⁴ Riski Vahdist, Mahfudz, “Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai”, *Diponegoro Journal Of Management*, Vol. 6, No. 1, (2017), h. 3.

²⁵ Sovvy Alawiyah, “Pengaruh Gaji, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Prisma*, Vol. 01, No. 02, (Maret 2020), h. 108-109.

²⁶ Iva Chandraningtyas, M. Al Musadieq, Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional”, *Jurnal Profit*, Vol. 6, No. 2, h. 39.

meningkatkan kinerjanya dan akan mempunyai keinginan untuk terus bersama dengan organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Menurut Triatna, kepuasan kerja karyawan dapat menjadikan karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.²⁷

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan terhadap masalah yang menjadi objek penelitian ini sangat penting sebagai pijakan yang berguna untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan peneliti terdahulu, sebagai perbandingan, dan memperkuat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian-penelitian terdahulu ini bersumber dari jurnal-jurnal

²⁷ Yolanda Dwiki Kartika, Debby Ayu Rizani, Nofpritasari, Ricky Togi Sibuea, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Sumut" *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol. 4, No. 1, (2019), h. 346.

terkait pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Jurnal dengan judul “Pengaruh motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka” oleh Natalia Susanto (2019). Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), disiplin kerja (X3), kinerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode penelitian adalah kuantitatif. Lalu teknik pengambilan sampel adalah random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,9%.²⁸ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel kepuasan kerja, analisis yang digunakan analisis regresi berganda, dan metode

²⁸ Natalia Susanto, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”, *Jurnal Agora*, Vol. 7, No. 1, (2019).

penelitian kuantitatif. Lalu perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel gaji. Dari segi teknik pengambilan sampel pun terdapat perbedaan, penelitian terdahulu menggunakan *random sampling* sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh.

2. Jurnal dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Silvi MN Paradila Maduran Lamongan” oleh Handika Mulyo Pranyoto (2021). Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional (X_1), gaji (X_2), kinerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Lalu metode penelitian adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan gaji berpengaruh terhadap kinerja

karyawan sebesar 67,8 %.²⁹ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel gaji, analisis yang digunakan analisis regresi berganda, dan metode penelitian kuantitatif. Lalu perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja.

3. Jurnal dengan judul “Pengaruh Gaji, Pelatihan, dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga” oleh Indra Gunawan Syah Putro, Nurul Qomari, Enny Istanti (2017). Variabel yang digunakan adalah gaji (X_1), pelatihan (X_2), rekrutmen (X_3), kinerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode penelitian adalah kuantitatif. Lalu teknik pengambilan sampel adalah teknik *probability sampling* dan sampel 178 orang karyawan PT. Pertamina Patra Niaga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, pelatihan, dan rekrutmen secara parsial

²⁹ Handika Mulyo Pranyoto, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Silvi MN Paradila Maduran Lamongan”, *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, Vol. 2, No. 1, (Januari 2021).

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaji, pelatihan, dan rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,9%.³⁰ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel gaji, analisis yang digunakan analisis regresi berganda, metode penelitian kuantitatif. Lalu perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini menggunakan variabel pelatihan dan rekrutmen, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja. Dari segi teknik pengambilan sampel pun terdapat perbedaan, penelitian terdahulu menggunakan teknik *probability sampling* sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel jenuh.

4. Jurnal dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan” oleh Ike Ratnasari dan Ashadi Mahmud (2020). Variabel yang digunakan adalah gaji (X1), insentif

³⁰ Indra Gunawan Syah Putro, Nurul Qomari, Enny Istanti, “Pengaruh Gaji, Pelatihan, dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga”, *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3, No. 3, (2017).

(X2), kinerja karyawan (X3). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode penelitian adalah kuantitatif. Lalu Sampelnya adalah 40 karyawan bagian produksi PT. Unipastindo Interbuana Pandaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji dan insentif secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.³¹ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel gaji, analisis yang digunakan analisis regresi berganda, dan metode penelitian kuantitatif. Lalu perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini menggunakan variabel insentif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel kepuasan kerja.

5. Jurnal dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (PERUM BULOG) Divre Sumut” oleh Yolanda Dwiki Kartika, Debby Ayu Rizani, Nofpritasari, Ricky Togi Sibuea (2019). Variabel yang digunakan adalah

³¹ Ike Ratnasari dan Ashadi Mahmud, “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan”, *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Vol. 2, No. 2, (Februari 2020).

kepuasan kerja (X_1), stress kerja (X_2), kinerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Metode penelitian adalah kuantitatif. Lalu teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh atau *total sampling* dan sampel seluruh karyawan Perum Bulog Divre Sumut yang berjumlah 68 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 50,8%.³² Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan variabel kepuasan kerja, analisis yang digunakan analisis regresi berganda, metode penelitian kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Lalu perbedaannya adalah penelitian terdahulu ini menggunakan variabel stress kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel gaji.

³² Yolanda Dwiki Kartika, Debby Ayu Rizani, Nofpritasari, Ricky Togi Sibuea, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Sumut" *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol. 4, No. 1, (2019).

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah deskripsi pemikiran peneliti sesuai dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.³³ Gaji adalah imbalan yang diterima pekerja dari perusahaan atas jasanya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan jumlah imbalannya sesuai dengan kesepakatan diawal. Perusahaan perlu memerhatikan kesejahteraan karyawannya dengan pemberian gaji yang diterima setiap bulannya adil dan mencukupi kebutuhan primer. Sehingga selama bekerja karyawan memiliki rasa nyaman dan tidak perlu khawatir akan kelangsungan hidupnya yang berdampak kinerjanya akan meningkat dan optimal.

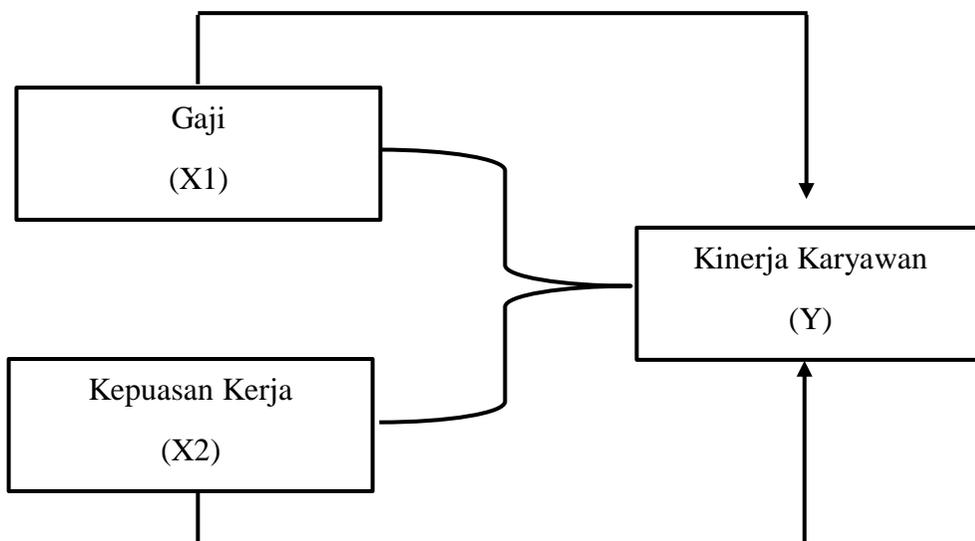
Kepuasan kerja adalah keadaan perasaan dan sikap karyawan terhadap seluruh aspek pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Bagaimana pekerjaannya memberi kenyamanan, rasa aman dan hal-hal yang diinginkan karyawan tersebut. Saat karyawan memperolehnya maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dan saat kepuasan kerja meningkat

³³ Firdaus dan Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 76.

karyawan akan semangat dan produktif melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan tekad dan kemampuan masing-masing serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Dari bagan di atas menunjukkan bahwa penulis akan melakukan penelitian dengan gaji dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja karyawan sebagai

variabel dependen (terikat). Gaji dan kepuasan kerja adalah bagian penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

G. 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 didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis penelitian juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yang menduga bahwa suatu variabel mempunyai hubungan dengan variabel lain baik secara parsial maupun secara simultan. Maka hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- H_{01} : Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan
- H_{a1} : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan
- H_{02} : Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H_{a2} : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H_{03} : Diduga bahwa tidak terdapat pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H_{a3} : Diduga bahwa terdapat pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan