

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL STEFANI SYARIAH PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.)*



Oleh :

**NANDA SASKIA
NPM : 172310061**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّونِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: /B2C/D-UIR/18-FAI/2021

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Nanda Saskia
NPM	172310061
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk pengurusan ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 4 Juni 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.

NIDN: 1018087501

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru*” guna memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak terdapat hambatan serta rintangan yang penulis hadapi , namun semua terlewati berkat bantuan, do’a, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Zulkifli, MM., ME.Sy selaku dekan Fakultas Agama Islam sekaligus dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan arahan serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Muhammad Arif, SE.MM selaku Ka.Prodi Ekonomi Syari’ah Universitas Islam Riau yang telah memberikan kelancaran pelayanan dan urusan Akademik.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
4. Seluruh karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang telah bersedia memberikan izin, waktu dan membantu dalam penelitian ini.

5. Kedua orang tua beserta keluarga yang telah memberikan do'a dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Dan semua pihak yang telah ikut serta membantu mendo'akan dan menyemangati penulis , yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 29 Mei 2021
Penulis,

Nanda Saskia
172310061

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Konsep Teori	9
1. Kompensasi	9
a. Pengertian Kompensasi	9
b. Tujuan Pemberian Kompensasi	10
c. Jenis-Jenis Kompensasi	11
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	19
e. Asas Pemberian Kompensasi	19
f. Komponen-Komponen Kompensasi	21
g. Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam	22

2. Kinerja Karyawan	24
a. Pengertian Kinerja Karyawan	24
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	26
c. Indikator Kinerja Karyawan	30
d. Penilaian/Pengukuran Kinerja Karyawan	31
e. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam .	33
B. Penelitian Relevan	36
C. Konsep Operasional	37
D. Kerangka Berfikir	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Subjek dan Objek Penelitian	40
D. Informasi Penelitian	40
E. Sumber Data Penelitian	41
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Teknik Pengolahan Data	43
H. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
B. Hasil Wawancara dan Temuan Penelitian	48
C. Pembahasan Hasil Penelitian	62

BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Data Gaji Karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru Oktober 2020	3
Tabel 2	: Data Gaji Karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru November 2020	4
Tabel 3	: Data Gaji Karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru Desember 2020	4
Tabel 4	: Konsep Operasional	38
Tabel 5	: Jadwal Kegiatan Penelitian	39
Tabel 6	: Hasil Wawancara Kepada Seluruh Karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Kerangka Berfikir	38
Gambar 2	: Hotel Stefani Syariah Pekanbaru	46
Gambar 3	: Struktur Organisasi Hotel Stefani Syariah Pekanbaru	47



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
- Lampiran 2 : Instrumen Wawancara Prasurei
- Lampiran 3 : Instrumen Wawancara
- Lampiran 4 : Surat Prariset
- Lampiran 5 : Surat Balasan Prariset
- Lampiran 6 : Dokumentasi
- Lampiran 7 : Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 8 : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Bahasa Arab-Inggris



ABSTRAK

ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL STEFANI SYARIAH PEKANBARU

NANDA SASKIA

172310061

Kompensasi merupakan segala bentuk pemberian perusahaan kepada karyawannya baik berupa uang, barang, ataupun berupa fasilitas sebagai bentuk balasan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hotel Stefani Syariah Pekanbaru memberikan kompensasi dalam bentuk kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan kepada para karyawannya hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya sehingga para karyawan merasa puas dan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Namun berdasarkan hasil prasarvei yang penulis lakukan, masih terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan atas kompensasi yang diterimanya, mereka merasa kompensasi yang mereka terima kurang memuaskan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi dan situasi dari berbagai data yang dikumpulkan baik berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Adapun hasil penelitian ini ialah, berdasarkan hasil wawancara dan analisis mengenai kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan ialah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian anggapan awal beberapa orang karyawan yang mengeluhkan kompensasi yang mereka terima kurang memuaskan kurang tepat. Karena berlawanan dengan hasil wawancara yang menunjukkan dampak positif yang berarti karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima.

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Hotel Syariah.

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF COMPENSATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT STEFANI SHARIA HOTEL PEKANBARU

NANDA SASKIA

172310061

Compensation was a company's giving form to employee either in form of money, goods, or facility as a feedback toward their job. Stefani Sharia Hotel Pekanbaru gave compensation in form of money and goods to employee in order to fulfil the employee needs in hope that they would feel satisfy and improved their performance. However, based on writer presurvey, there was employees that complained about their compensation, they were not satisfy with the compensation given to them. The purpose in this research examined to analyze the compensation in improving employee performance. This research used descriptive qualitative analysis, described, and resumed various conditions and situations from various data collection such as interview or observation about the problem happened in the field. Furthermore, this research finding explained that from interview and analysis about compensation in improving employee performance at Stefani Sharia Hotel Pekanbaru that related to financial compensation and non-financial compensation clearly stated that it could improve employee performance. In other words, initial assumption from some employees that non satisfy with the compensation was not accepted. It contrasted with interview result showed that the positive impact and it meant that the employee was satisfy with the compensation.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Sharia Hotel.*

ملخص

تحليل تعويض في ترقية اجراء الموظفين في فندق ستيفاني شريعة بكنبارو

نندا سسكيا

172310061

كان التعويض هو كل ما اعطت الشركة إلى موظفين من النقود والسلعة والتسهيلات كالأجرة من الأعمال التي يعملها الموظفون. وأما الفندق ستيفاني شريعة بكنبارو أعطى التعويض إلى الموظفين من النقود وغيره. وهذا يهدف إلى توفير الموظفين حتى يقتنعوا ويرتقوا اجرائهم. ولكن نظرا إلى الملاحظة السابقة التي تقوم بها الباحثة فوجدت المشكلات منها لم يقتنع الموظفين بالتعويض. ويهدف هذا البحث إلى تحليل تعويض في ترقية اجراء الموظفين. وأما الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي تحليل وصفي وكمي الذي يتكون على التحليل والوصف والخلاصة من الأحوال من البيانات المجموعات التي جمعت بالمقابلة والملاحظة. ودلت نتيجة البحث على أن التعويض الذي يعطى إلى الموظفين من النقود أو غيره يستطيع ليرتقي اجرائهم في العمل. ولذلك بعض الموظفين الذين لم يقتنعوا بالتعويض غير صحيح. لأن غير المناسب بنتيجة المقابلة التي حصلت عليها الباحثة. أي أن الموظفون يقتنعون بالتعويض الذي يقبلونها.

الكلمات الرئيسية: التعويض، اجراء الموظف، فندق شريعة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan suatu perusahaan diperlukan pengelolaan manajemen yang baik, karena dengan pengelolaan manajemen yang baik akan lebih mempermudah perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Salah satu strategi dalam pengelolaan manajemen, ialah dengan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset dan menjadi suatu hal yang paling penting dibanding dengan sumber daya yang lainnya, karena kemajuan dan kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Pada perusahaan sumber daya manusia biasa disebut dengan pegawai ataupun karyawan.

Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep yakni, setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan pula semata menjadi sumber daya bisnis (Rusby, 2017 : 40).

Berdasarkan konsep tersebut, maka perusahaan dituntut untuk memenuhi hak para karyawannya dan memberlakukan karyawannya secara adil sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya. Salah satu yang menjadi hak karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk pemberian perusahaan kepada karyawannya baik berupa uang, barang, ataupun berupa fasilitas sebagai bentuk balasan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Dalam perspektif Islam kompensasi merupakan upah atau gaji yang dibayarkan baik secara tunai maupun tidak dan bentuknya dapat berupa harta ataupun jasa yang telah disepakati sebelumnya (Yusanto dan M. Arif Yunus, 2011 : 199).

Dalam kehidupan masyarakat saat ini, kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat mempengaruhi kehidupan ekonomi serta status sosialnya di mata masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan dalam menentukan kompensasi menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan berpengaruh pada kinerjanya.

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

Hotel Stefani Syariah Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menyediakan layanan penginapan, makanan, minuman, dan fasilitas penunjang lainnya. Yang beralamatkan di Jl. Taskurun No 100, Kota Pekanbaru, Riau. Hotel ini resmi

beroperasi pada tanggal 24 September 2013 dengan menerapkan konsep syariah pada operasionalnya.

Dalam hal pemberian kompensasi kepada para karyawannya ,Hotel Stefani Syariah Pekanbaru memberikan kompensasi dalam bentuk kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan sebagai imbalan balas jasa terhadap para karyawannya. Untuk pemberian kompensasi dalam bentuk keuangan yaitu gaji,terdapat perbedaan jumlah gaji yang diterima oleh para karyawannya. Berikut ini data gaji karyawan Hotel Stefani Syariah Kota Pekanbaru dari bulan Oktober sampai dengan bulan desember pada tahun 2020 :

Tabel 1 : Data Gaji Karyawan Hotel Stefani Syariah Oktober 2020

NO	NAMA KARYAWAN	JABATAN	GAJI PERBULAN
1.	Jezy	Hotel Manager	Rp 4.500.000
FRONT OFFICE			
2.	Supriyanto	Receptionist	Rp 1.700.000
3.	Hasan	Receptionist	Rp 1.700.000
4.	Ratna	Receptionist	Rp 1.700.000
HOUSE KEEPING			
5.	Reki	House Keeping	Rp 1.950.000
FOOD AND BEVERAGE PRODUCT			
6.	Liza	Cook Helper	Rp 2.000.000
7.	Syabhana	Chef	Rp 2.500.000
8.	Nur Fauziah	Food And Beverage Service	Rp 1.700.000
ACCOUNTING STAFF			
9.	Mailefni	Accounting	Rp 2.000.000
SECURITY			

10.	Indra Hadi	Security	Rp 1.700.000
11.	Andika Tribuana	Security	Rp 1.700.000
12.	Gustian	Security	Rp 1.700.000

Sumber : Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, 2021

Tabel 2 : Data Gaji Karyawan Hotel Stefani Syariah November 2020

NO	NAMA KARYAWAN	JABATAN	GAJI PERBULAN
1.	Jezy	Hotel Manager	Rp 4.500.000
FRONT OFFICE			
2.	Supriyanto	Receptionist	Rp 1.700.000
3.	Hasan	Receptionist	Rp 1.700.000
4.	Ratna	Receptionist	Rp 1.700.000
HOUSE KEEPING			
5.	Andika Tribuana	House Keeping	Rp 1.900.000
FOOD AND BEVERAGE PRODUCT			
6.	Liza	Cook Helper	Rp 2.000.000
7.	Syahbana	Chef	Rp 2.600.000
8.	Nur Fauziah	Food And Beverage Service	Rp 1.700.000
ACCOUNTING STAFF			
9.	Mailefni	Accounting	Rp 2.000.000
SECURITY			
10.	Indra Hadi	Security	Rp 1.700.000
11.	Reki	Security	Rp 1.700.000
12.	Gustian	Security	Rp 1.700.000

Sumber : Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, 2021

Tabel 3 : Data Gaji Karyawan Hotel Stefani Syariah Desember 2020

NO	NAMA KARYAWAN	JABATAN	GAJI PERBULAN
----	------------------	---------	------------------

1.	Jezy	Hotel Manager	Rp 4.500.000
FRONT OFFICE			
2.	Supriyanto	Receptionist	Rp 1.700.000
3.	Ceri Setiawan	Receptionist	Rp 1.600.000
4.	Ratna	Receptionist	Rp 1.700.000
HOUSE KEEPING			
5.	Reki	House Keeping	Rp 1.900.000
FOOD AND BEVERAGE PRODUCT			
6.	Liza	Cook Helper	Rp 1.900.000
7.	Syahbana	Chef	Rp 2.500.000
8.	Nur Fauziah	Food And Beverage Service	Rp 1.700.000
ACCOUNTING STAFF			
9.	Mailefni	Accounting	Rp 2.000.000
SECURITY			
10.	Indra Hadi	Security	Rp 1.700.000
11.	Andika Tribuana	Security	Rp 1.700.000
12.	Gustian	Security	Rp 1.700.000

Sumber : Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, 2021

Berdasarkan dari data tabel 1 sampai 3 diatas,dapat dilihat bahwa para karyawan mendapatkan jumlah gaji yang berbeda-beda setiap bulannya.Hal ini terjadi dikarenakan,faktor pemberian gaji karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti : jabatan, pengalaman kerja, serta pendapatan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

Selain memberikan gaji,pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru juga memberikan insentif kepada para karyawannya,untuk pemberian insentif, jumlahnya masih berubah-ubah dan tidak tetap tergantung pada kebijakan pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

Untuk pemberian kompensasi bukan keuangan , pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru memberikan tunjangan hari raya dan menyediakan : fasilitas *mess* untuk semua karyawan pria dan menyediakan 1 kali makan siang atau malam setiap hari untuk semua karyawannya, serta memberikan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Semua kompensasi yang diberikan oleh pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru ini, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya sehingga karyawan merasa puas dan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun berdasarkan hasil wawancara prasurvei yang penulis lakukan di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru pada 5 orang karyawan. Terdapat 2 orang karyawan yang mengeluhkan kompensasi yang diterimanya, mereka merasa kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima dan merasa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban tanggung jawab yang diembannya.

Berdasarkan fenomena diatas , maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru*”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini ialah :

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan ataupun referensi bagi para peneliti lainnya yang memerlukan informasi khususnya mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pengertian kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, jenis-jenis kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, asas pemberian kompensasi, komponen-komponen kompensasi, kompensasi dalam perspektif ekonomi Islam, pengertian kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, penilaian/pengukuran kinerja karyawan, kinerja dalam perspektif ekonomi Islam, penelitian relevan, konsep operasional, dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, informasi penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum lokasi penelitian, hasil wawancara dan temuan penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan dan saran.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas nya semakin meningkat tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung berupa : gaji, upah, komisi dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung berupa : asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain (Yani, 2012:139).

Rivai (2005:357) dalam Kadarisman (2014:12) mengemukakan, kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.

Hariandja (2002:244) dalam Kadarisman (2014:31) mengemukakan, kompensasi ialah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai/karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi/perusahaan yang berbentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus intensif serta tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, pengertian kompensasi adalah semua hal yang diterima oleh karyawan selama ia

bekerja, dapat dalam bentuk uang (finansial) maupun dalam bentuk penghargaan (non finansial) atas kewajiban atau tugas yang telah dilaksanakannya.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Segala sesuatu yang dilakukan tentu memiliki sebuah tujuan, begitu pula halnya dalam pemberian kompensasi. Menurut Kadarisman, (2014 : 98) tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan yang menerima kompensasi berupa upah, gaji , atau dalam bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan kepastian menerima upah atau gaji secara periodik, maka karyawan merasa terjamin "*economic security*" bagi dirinya maupun keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif.

3) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin tinggi sebuah organisasi/perusahaan memberikan kompensasi, maka semakin menunjukkan pula betapa suksesnya organisasi/perusahaan tersebut, karena pemberian kompensasi yang

tinggi hanya dapat dilakukan apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan itu makin besar.

4) Menciptakan Keseimbangan dan Keahlian

Hal ini memiliki artian bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi memiliki tujuan utama yaitu, memenuhi kebutuhan para karyawannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan, membuat karyawan merasa terjamin kehidupannya sehingga para karyawan menjadi fokus terhadap beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu berdampak positif pada produktivitas para karyawan, dan juga berefek pada kemajuan suatu organisasi/perusahaan.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis – jenis kompensasi menurut Dessler (2007:304) dalam Sudaryo, et.al. (2018 : 32-34) kompensasi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang besarnya ditentukan secara langsung berdasarkan bobot nilai jabatan. Dalam kompensasi langsung terdiri dari 2 macam :

1) Kompensasi dasar : kompensasi yang bersifat tetap, tidak berubah berdasarkan bobot nilai jabatan. Kompensasi dasar terdiri dari 2 macam, yakni :

a) Gaji : kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai dengan status pegawai tetap.

b) Upah : kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai tidak tetap.

2) Kompensasi variabel : kompensasi yang berhubungan dengan prestasi kerja yang jumlahnya tidak tetap.

Kompensasi variabel terdiri dari :

a) Insentif : tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu ketika prestasinya berada diatas prestasi standar.

b) Bonus : sebuah bentuk insentif yang memiliki tujuan untuk memotivasi kinerja pegawai jangka pendek.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang besarnya tidak berkaitan dengan bobot nilai jabatan.

Kompensasi tidak langsung terdiri dari 2 macam, yakni :

1) Tunjangan : kompensasi tidak langsung, umumnya berjumlah sama antar para pegawai dikarenakan tidak tergantung kepada nilai bobot jabatan.

2) Pelayanan : kompensasi tidak langsung yang tidak berwujud.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang tidak berupa uang ataupun satuan moneter lainnya.

Sedangkan menurut kasmir (2019:240-244), dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besarnya kompensasi dibagi ke dalam 2 macam, yakni :

1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan ataupun tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Bonus
- d. Komisi
- e. Insentif

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan/kepankatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh

berbagai pertimbangan, utamanya ialah masalah kinerja karyawan, di samping kemampuan perusahaan.

Upah adalah pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, ataupun sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.

Bonus adalah pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya ataupun prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan dalam dua jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan yang besarnya biasanya tergantung dari jabatannya. Sementara itu, bonus khusus merupakan bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja). Bonus ini diberikan karena adanya kinerja ataupun prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat. Besarnya bonus yang diterima, biasanya tergantung pada kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan.

Komisi adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk. Besarnya komisi yang diberikan tergantung dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

Insentif adalah rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau ataupun mampu untuk melaksanakannya. Insentif juga dapat diberikan untuk mereka yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam satu periode. Atau dapat pula, insentif diberikan setelah selesai melakukan pekerjaan yang melebihi dari target yang telah ditentukan.

2. Kompensasi Bukan Uang

Kompensasi bukan uang ialah, kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari :

- a. Tunjangan kesehatan
- b. Tunjangan anak/istri
- c. Tunjangan perumahan
- d. Tunjangan kendaraan
- e. Tunjangan komunikasi
- f. Tunjangan kelangkaan
- g. Tunjangan kemahalan
- h. Tunjangan pendidikan
- i. Tunjangan liburan

- j. Tunjangan hari tua
- k. Tunjangan hari raya
- l. Serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

Tunjangan kesehatan adalah fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan, suami, istri dan anak-anaknya. Besarnya fasilitas kesehatan ini diberikan tergantung jabatan seseorang. Artinya seseorang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi akan memperoleh fasilitas yang lebih baik dari yang di bawahnya.

Tunjangan anak adalah tunjangan kesehatan, makan, dan pendidikan bagi anak. Sedangkan, tunjangan istri biasanya hanyalah diberikan tunjangan makan dan kesehatan.

Tunjangan perumahan adalah fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan apakah dengan pemberian cuma-cuma atau cara mencicil atau di asramakan. Fasilitas ini penting guna memberikan tempat berteguh bagi karyawan serta keluarganya dan mendekatkan lokasi kerja karyawan ke rumah. Dengan adanya tunjangan ini akan membuat karyawan menjadi lebih tenang dalam bekerja.

Tunjangan kendaraan adalah kendaraan yang diberikan untuk pimpinan yang menjabat suatu jabatan tertentu. Tunjangan dapat juga diberikan untuk unit kerja tertentu. Tunjangan kendaraan

diberikan dalam rangka untuk memperlancar aktivitas pimpinan atau unit kerja tertentu.

Tunjangan komunikasi adalah tunjangan yang diberikan untuk memperlancar komunikasi pimpinan dengan karyawan atau dengan pelanggan. Dengan tunjangan ini diharapkan komunikasi dalam rangka menjalankan aktivitas perusahaan menjadi lancar. Misalnya tunjangan pulsa telepon.

Tunjangan kelangkaan adalah tunjangan yang diberikan untuk pekerjaan yang memiliki keahlian khusus. Artinya bidang pekerjaan yang tidak semua orang memilikinya dan sangatlah jarang bagi yang memilikinya, sehingga perlu diberikan tunjangan khusus. Tunjangan ini diberikan untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain.

Tunjangan kemahalan adalah tunjangan yang diberikan untuk karyawan yang ditempatkan di daerah tertentu di mana harga relatif lebih mahal dari daerah lainnya. Tunjangan kemahalan juga diberikan akibat inflasi yang besarnya tergantung dari inflasi pada bulan atau tahun berjalan.

Tunjangan pendidikan adalah tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang tertentu. Tunjangan pendidikan diberikan dalam dua jenis, yaitu yang bersifat informal seperti : pelatihan, seminar, *workshop*,

serta pendidikan formal seperti : masuk perguruan tinggi tertentu. Tunjangan pendidikan juga terkadang diberikan anak karyawan sampai jenjang tertentu dalam bentuk beasiswa.

Tunjangan liburan adalah tunjangan bagi karyawan guna menyegarkan kondisi karyawan dan keluarga sehingga menjadi lebih segar. Tunjangan liburan ini diberikan biasanya setahun sekali, baik secara bersama atau per individu karyawan, baik di dalam negeri ataupun di luar negeri.

Tunjangan hari raya adalah tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari besar agamanya masing-masing. Tunjangan hari raya biasanya sebesar satu bulan gaji kotor yang diterimanya.

Tunjangan hari tua adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Tunjangan ini diberikan karena jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Besarnya tunjangan tergantung dari jabatannya yang terakhir. Tunjangan hari tua dapat diberikan setiap bulan atau sekaligus tergantung pada kebijakan perusahaan. Pensiun juga dapat dibayar langsung oleh perusahaan atau lewat lembaga keuangan yang telah bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk mengelola dana pensiunnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki 2 jenis, yaitu dalam berbentuk uang dan dalam berbentuk bukan uang. Dan untuk pembagian pada setiap jenisnya disesuaikan kepada kemampuan dan kebijakan pada setiap perusahaan. Karena tidak semua perusahaan dapat memberikan semua jenis kompensasi kepada karyawannya, dikarenakan keterbatasan kemampuan keuangan yang dimiliki oleh perusahaan.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah, sebagai berikut :

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

e. Asas Pemberian Kompensasi

Menurut Triputranto (2015 : 26) asas-asas yang penting diterapkan dalam pemberian kompensasi yaitu, sebagai berikut :

1. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak didasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Kompensasi dikatakan adil bukan berdasarkan kompensasi yang diterima oleh karyawan sama jumlahnya. Tetapi berdasarkan asas adil, dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerjasama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

2. Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur layak bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang diberikan perusahaan harus mengacu kepada standart hidup daerah, dengan berpedoman pada standart upah minimum regional (UMR), baik ditingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain sebagainya.

f. Komponen-Komponen Kompensasi

Menurut Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013 : 744-746), kompensasi memiliki komponen-komponen, yaitu :

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang berkontribusi dalam sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga diartikan sebagai bayaran tetap yang diterima oleh seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang telah diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan dikarenakan kinerjanya yang melebihi standar yang telah ditentukan. Insentif adalah bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap para karyawannya, sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi, tunjangan hari raya, uang pensiun, dan lain sebagainya.

g. Kompensasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dalam Islam Allah SWT telah menjelaskan mengenai kompensasi (imbalan), sebagaimana yang terdapat dalam Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ؕ (التوبة : ١٠٥)

Artinya : “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).

Quraish shihab menafsirkan At – Taubah ayat 105 dalam kitabnya

Tafsir Al-Misbah ,sebagai berikut:

“Bekerjalah kamu, demi karena Allah SWT semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah SWT akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu “

Tafsir dari keterangan diatas ialah , menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari ganjaran ialah imbalan atau upah atau kompensasi (*compensation*) (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2019 :245).

Lalu terdapat dalam Q.S An- Nahl ayat 97 :

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

Artinya : “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (QS. An-Nahl: 97).

Quraish shihab menafsirkan Q.S An- Nahl ayat 97 dalam kitabnya

Tafsir Al-Misbah , sebagai berikut:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, apa pun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang saleh, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan diakhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan”

Tafsir dari keterangan diatas ialah, balasan didunia dan diakhirat.

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan yang diterima oleh mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2019:246).

Menurut Syeikh Muhammad Abduh amal saleh didefinisikan sebagai, segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok, dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhsari amal saleh didefinisikan sebagai, segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, Al-Qur’an dan Sunnah Nabi Muhammad Saw (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2019:246).

Berdasarkan definisi diatas, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi atau menjual ataupun mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2019:246).

Menurut Nur (2015:126) , dalam Islam upah (*ujrah/ajrun*) diklasifikasikan menjadi 2, yakni :

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

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti : standar hasil kerja, target , sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama (Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005:50).

Menurut Rusby (2017:158) kinerja pada dasarnya ialah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain adalah :

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang

sudah dilakukan oleh pekerja atau karyawan atas tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2015 : 272-285) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja ialah, sebagai berikut :

a. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi tetapi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, faktor-faktor eksternal tersebut yaitu :

1) Faktor Ekonomi Makro dan Mikro Organisasi

Jika ekonomi makro dan mikro memburuk dan inflasi meninggi maka berakibat pada harga barang dan jasa meningkat sedangkan upah pegawai tetap. Maka para buruh akan menuntut kenaikan upah minimum untuk mempertahankan kualitas penghidupan dirinya dan keluarganya tetapi perusahaan tidak mampu memenuhinya. Hal inilah yang menyebabkan perselisihan hingga unjuk rasa dan permogokan.

2) Kehidupan Politik

Kehidupan politik yang tidak stabil dapat mempengaruhi kinerja para pekerja. Di negara yang kehidupan politiknya kacau menimbulkan konflik politik yang mengganggu produktivitas tenaga kerja, akibatnya inflasi melangit dan produktivitas

merosot drastis, perusahaan bangkrut dan buruh kehilangan pekerjaannya.

3) Kehidupan Sosial Budaya Masyarakat

Kehidupan sosial budaya masyarakat juga mempengaruhi kinerja SDM. Sebagian besar masyarakat Indonesia telah hidup dalam abad ke-21 akan tetapi sebagian suku di tanah air masih dihidup dengan pola sosial budaya yang sangat sederhana dengan produktivitas yang sangat rendah.

4) Agama/Spiritualisme

Di dalam sejarah, agama kristen menjadi pelopor lahirnya kapitalisme, dan agama islam dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan. Sejumlah ayat yang terdapat pada Injil dan al-qur'an mendorong kedua umat agama tersebut untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas.

5) Kompetitor

Kompetitor merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu organisasi bisnis. Hal ini, karena kompetitor dapat mendorong perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa lebih banyak dan lebih baik lagi serta lebih murah untuk menciptakan keunggulan komparatif, keunggulan diferensial, dan keunggulan kompetitif.

b. Faktor-Faktor Internal Organisasi

Faktor internal organisasi ialah faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor tersebut adalah apa yang dilakukan oleh organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi. Faktor-faktor internal organisasi tersebut, yaitu :

1) Budaya Organisasi

Wirawan (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan juga perilaku organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi”.

2) Iklim Organisasi

Iklim organisasi ialah persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi sangat mempengaruhi sikap dan juga perilaku para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut.

c. Faktor-Faktor Pegawai

Faktor-faktor pegawai ialah faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta

lingkungan kehidupan pegawai. Faktor-faktor pegawai dan faktor-faktor lingkungan pegawai mempengaruhi perilaku kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor pegawai tersebut, yaitu :

1) Etos Kerja

Etos kerja seorang individu dan suatu bangsa sangat menentukan keberhasilan individu dan bangsa tersebut dalam mencapai tujuannya. Para pegawai yang bertalenta yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan para pegawai yang beretos kerja tinggi.

2) Disiplin Kerja

Salah satu perilaku yang mempengaruhi kinerja ialah disiplin kerja. Terdapat 2 istilah yang berkaitan dengan konsep tersebut yaitu perilaku disiplin pegawai dan tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh organisasi. Perilaku disiplin pegawai merupakan perilaku pegawai yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi, sedangkan pendisiplinan pegawai merupakan tindakan organisasi yang dilakukan oleh organisasi untuk mengoreksi ataupun menghukum pegawai yang indiscipliner.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi perasaan dan sikap orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi tersebut dapat

berupa positif yang menimbulkan kepuasan kerja dan dapat pula berupa negatif yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Persepsi positif dapat menimbulkan berbagai akibat yang positif contohnya kinerja tinggi, motivasi kerja tinggi dan perilaku kewargaan tinggi, serta etos kerja yang tinggi. Sebaliknya persepsi negatif dapat menimbulkan kinerja yang rendah, motivasi kerja rendah dan etos kerja yang rendah.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mitchel dalam Samsuddin (2018 :83) indikator – indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Menurut Hakim dan Wuryanto (2014 : 6) indikator-indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kemampuan bekerja sendiri
4. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan
5. Kemampuan memecahkan persoalan

d. Penilaian/Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen ataupun penyedia penilaian dalam rangka menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja berdasarkan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, pada umumnya dilakukan setiap akhir tahun (Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih Syuhada, 2019 : 264).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian mengenai seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2014 : 188).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah aktivitas pengevaluasian terhadap para pekerja atas tugas-tugas yang telah ia laksanakan dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

Menurut Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2013 : 552), penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan , sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Sebagai pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :

- a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training/pelatihan.
6. Untuk meningkatkan motivasi kerja.
 7. Untuk meningkatkan etos kerja.
 8. Untuk memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
 9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
 10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.
 11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
 12. Untuk membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
 13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
 14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
 15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

16. Sebagai alat untuk membantu serta mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Untuk mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja semakin baik.
19. Untuk mengembangkan serta menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Untuk pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Menurut Wibowo (2014) dalam Sudaryo, et.al. (2018 : 207) pengukuran kinerja pegawai antara lain menggunakan aspek, sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas kerja
3. Ketetapan waktu
4. Biaya
5. Kerja sama
6. Inisiatif
7. Tanggung jawab

e. Kinerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Mahfud (2019 : 56-57) dalam Islam Allah SWT akan menilai semua perbuatan yang dilakukan oleh umat manusia dan Allah akan menghitung setiap amalan dan usaha umatnya. Manusia akan dapat melihat bagaimana hasil usahanya dan menerima balasan atas apa yang sudah ia perbuat. Allah SWT akan memberikan balasan yang baik bagi hambanya yang mau bersungguh-sungguh dalam berusaha. Hasil yang didapatkan seseorang adalah berasal dari usaha-usaha baik yang mereka lakukan dalam rangka meraih apa yang mereka inginkan. Hal ini, bukan saja merupakan hasil dari do'a tetapi juga dari kesungguhan bekerja dan keyakinan akidah. Islam telah menjelaskan mengenai kinerja yang tertuang di dalam Al-Qur'an dan Hadis Rasulullah. Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah. Tugas manusia sebagai khalifah Allah SWT di muka bumi, terdapat di dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30 :

وَأُذِ قَال رَبُّكَ لِلْمَلِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۗ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (البقرة : ٣٠)

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (QS. Al-Baqarah: 30).

Menurut Arif (2018:46) Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggung jawab berbeda. Allah berfirman dalam Q.S Al-Najm ayat 39 :

وَأَنْ تَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ (النجم : ٣٩)

Artinya : “Dan bahwa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan.”

Menurut Mahfud (2019 :57) konsep bekerja dalam Islam merupakan ibadah terdapat dalam Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة : ١٠٥)

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).

Menurut Rivai et.al (2010 :31) terdapat 4 aspek kinerja, yaitu :

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkatan tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian Alimuddin dalam Syafrizal (2019 : 282), terdapat 4 elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam, sebagai berikut :

1. Material, yaitu keuntungan/laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.

2. Mental, yaitu selama melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
3. Spiritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah SWT.
4. Persaudaran, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun dalam lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

B. Penelitian Relevan

Adapun beberapa tinjauan penelitian relevan tentang penelitian ini adalah, sebagai berikut :

Pertama : Finnia Elfisa (2019) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam. Dari hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu, yakni sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan. Sedangkan, perbedaannya terletak pada tempat penelitian yang berbeda. Penulis membahas mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, sedangkan penelitian terdahulu membahas mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam.

Kedua : Aisyatul Hasanah (2017) yang berjudul “*Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Argo Sari Pekanbaru*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Argo Sari. Dari hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Argo Sari Pekanbaru. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu, yakni sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada masalah yang diteliti dan tempat penelitian yang berbeda. Penulis membahas mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, sedangkan penelitian terdahulu membahas tentang Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Argo Sari Pekanbaru.

C. Konsep Operasional

Adapun konsep operasional dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 : Konsep Operasional

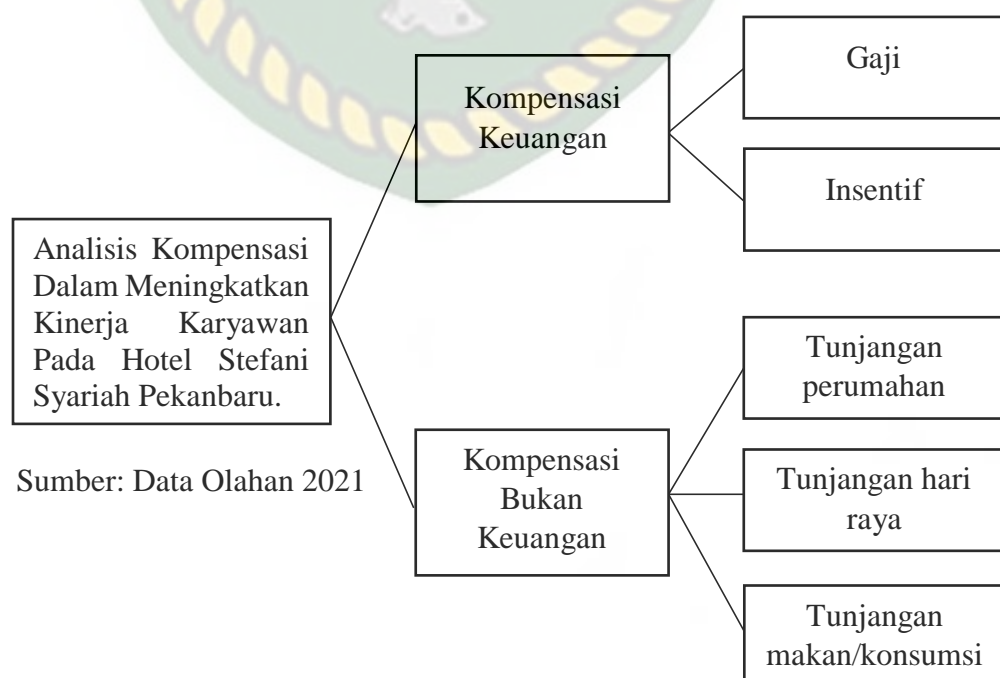
Konsep	Dimensi	Indikator
Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru	Kompensasi Keuangan	1. Gaji 2. Insentif
	Kompensasi Bukan Keuangan	1. Tunjangan perumahan 2. Tunjangan hari raya 3. Tunjangan makan/konsumsi

Sumber : Data Olahan, 2021

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan konsep operasional yang telah ditetapkan, maka dapat digambarkan dalam kerangka berfikir penelitian sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Berfikir



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian studi kasus lapangan (*field study*), yakni penelitian dengan karakteristik masalah yang berhubungan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subjek yang diteliti serta interaksinya dengan lingkungan. Tujuan studi kasus ialah melakukan penyelidikan secara mendalam mengenai subjek tertentu untuk memberikan gambaran lengkap mengenai subjek tertentu (Sudaryono, 2017 : 88).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru Jl. Taskurun No.100, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, terhitung mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2021 dengan perencanaan sebagai berikut :

Tabel 5 : Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun/ Bulan / Minggu																			
		Maret				April				Mei				Juni							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Persiapan Penelitian																				
2	Pengumpulan Data Penelitian																				
3	Pengolahan dan Analisis Data																				

2. Informan utama, merupakan mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang sedang diteliti.
3. Informan tambahan, merupakan mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan informan kunci (*key informan*), yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Stefani Syariah yang berjumlah 12 orang.

E. Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:402) terdapat 2 sumber dalam pengumpulan data, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer ialah sumber data langsung yang memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti, sedangkan sumber sekunder ialah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti, misalnya melalui orang lain ataupun melalui dokumen.

Adapun sumber data pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- a. Sumber primer merupakan data yang diperoleh/dikumpulkan langsung dari lapangan oleh pengumpul data/peneliti dari sumber pertama, yang secara teknis penelitian dikenal sebagai responden. Contohnya data dari wawancara .
- b. Sumber sekunder merupakan data yang diperoleh/dikumpulkan oleh pengumpul data/peneliti dari sumber-sumber yang sudah tersedia.

Contohnya data yang diberikan oleh pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru kepada peneliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat tiga macam teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan ataupun komunikasi dengan individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas ataupun kondisi perilaku dan nonperilaku (Sanusi, 2017 : 111).

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam serta dengan jumlah responden yang sedikit. Wawancara dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka (face do face) secara individual (Sudaryono, 2017 : 212).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Contoh data seperti : laporan keuangan

rekapitulasi personalia, struktur organisasi, peraturan-peraturan, data produksi, surat wasiat, riwayat hidup, riwayat perusahaan, dan lain sebagainya, biasanya data telah tersedia di lokasi penelitian (Sanusi, Anwar, 2011:114).

G. Teknik Pengolahan Data

Miles and Huberman dalam Sugiyono (2014 : 430- 438) menyebutkan terdapat tiga langkah dalam pengolahan data kualitatif, yakni :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan suatu proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Dalam tahap ini peneliti melakukan pemilihan, dan pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya ialah mendisplay data. Pada tahap ini peneliti mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Display data atau penyajian data yang lazim digunakan pada langkah ini adalah dalam bentuk teks naratif.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penerikan Kesimpulan/Verifikasi)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deskripsi ataupun gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih tidak jelas setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal

atau interaktif, hipotesis atau teori. Pada tahap ini Peneliti berusaha menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi dengan mencari makna setiap gejala yang diperolehnya dari lapangan, mencatat keteraturan dan konfigurasi yang mungkin ada, alur kausalitas dari fenomena, dan proposisi.

H. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan, berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan (Wirartha, 2006 : 155).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat Hotel Stefani Syariah Pekanbaru

Hotel Stefani Syariah Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menyediakan layanan penginapan, makanan, minuman, dan fasilitas penunjang lainnya. Hotel Stefani Syariah Pekanbaru berlokasi di pusat kota, tepatnya di jalan Taskurun No. 100, Kota Pekanbaru, Riau. Hotel bintang 3 ini, resmi beroperasi pada tanggal 24 September 2013 dengan menerapkan konsep syariah pada operasionalnya.

2. Fasilitas-Fasilitas Hotel Stefani Syariah

- a. 38 kamar tidur yang terdiri dari :
 - *Suite*
 - *Deluxe*
 - *Superior*
- b. *Meeting Room* atau ruang pertemuan, yang biasa digunakan untuk rapat atau seminar oleh para tamu.
- c. *Restaurant*, yang menyediakan makanan dan minuman halal untuk para tamu.
- d. *Lobby*, yang biasanya digunakan untuk ruang tunggu tamu sebelum menginap ke dalam hotel.

e. Dan kelengkapan lainnya, seperti : AC, TV LCD, CCTV, lemari pakaian, kulkas, telepon, ruang parkir yang nyaman dan keamanan 24 jam.

3. Visi dan Misi Hotel Stefani Syariah Pekanbaru

Visi :

“Ikut Membantu Pemerintah Untuk Menunjang Pariwisata Yang Berbasis Syariah Di Pekanbaru Riau”.

Misi :

“Bagaimana Suatu Bisnis Yang Menjalankan Bisnis Yang Sesuai Pedoman Yang Berlaku Yaitu Dengan Berbasis Syariah”

Gambar 2 : Hotel Stefani Syariah Pekanbaru

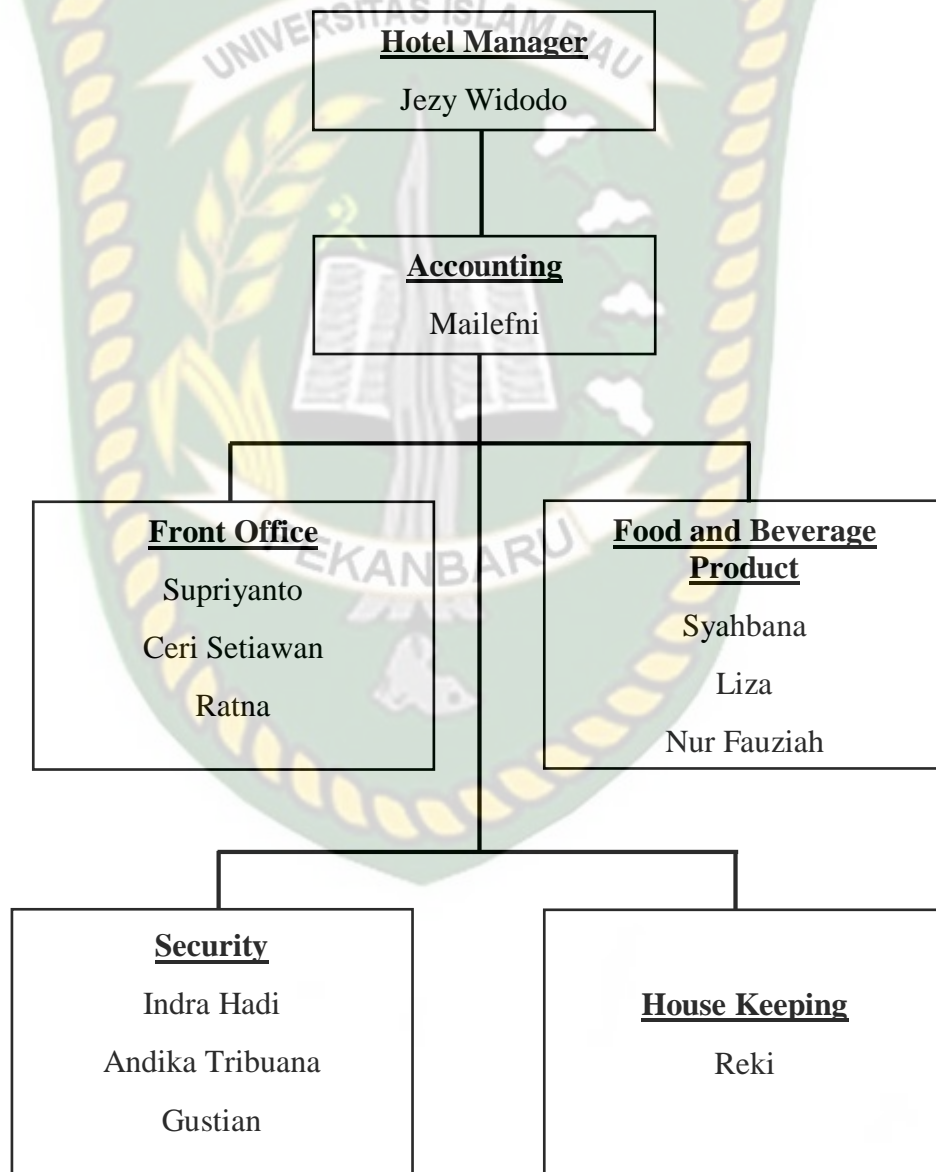


Sumber : Hotel Stefani Syariah Pekanbaru

4. Struktur Organisasi Hotel Stefani Syariah Pekanbaru

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antara setiap bagian ataupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan. Struktur organisasi juga menggambarkan pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lainnya.

Gambar 3 : Struktur organisasi Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.



Sumber : Hotel Stefani Syariah Pekanbaru

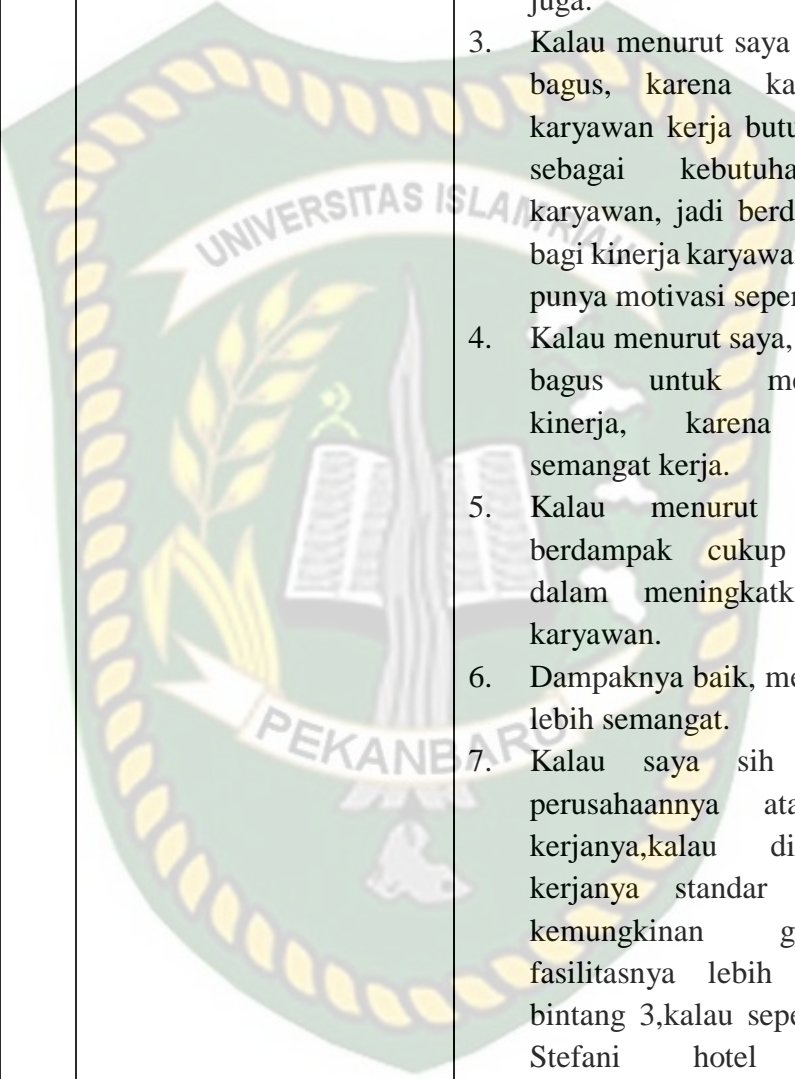
B. Hasil Wawancara dan Temuan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, oleh sebab itu data yang disajikan dalam bab ini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan teknik wawancara. Hasil wawancara ini akan menunjukkan bagaimana kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

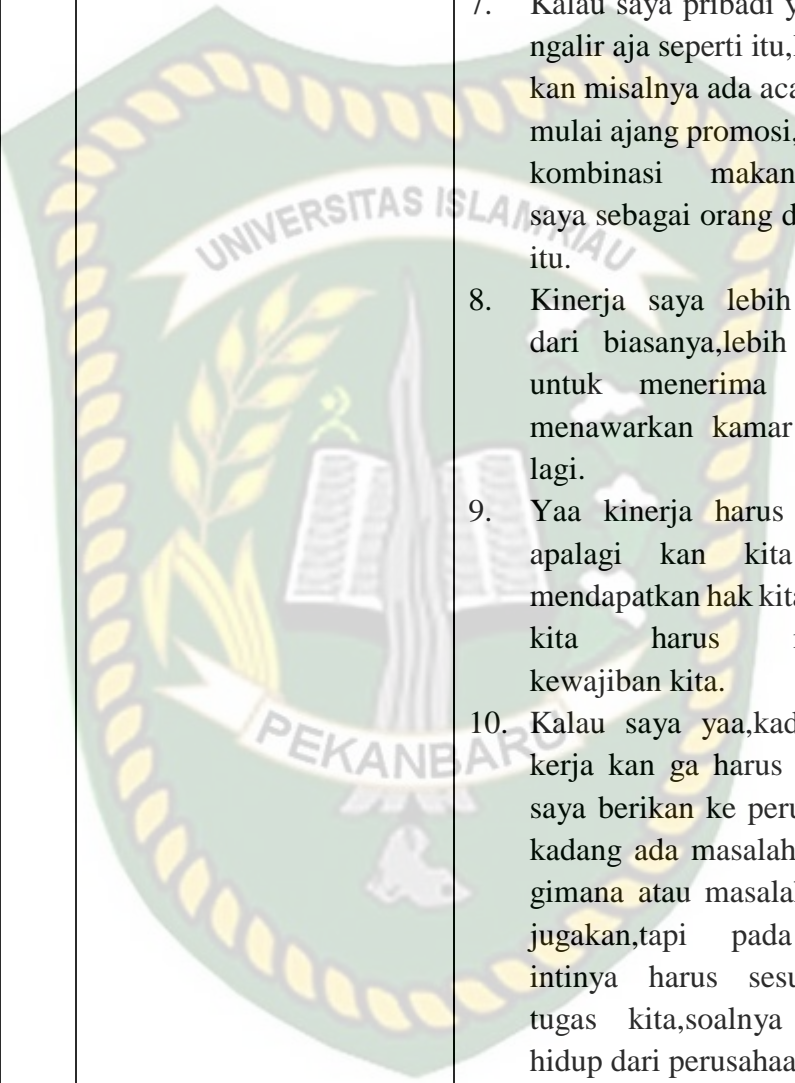
Wawancara ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berjumlah 12 orang. Kemudian data ini disajikan dalam bentuk uraian singkat ke dalam masing-masing kategori. Adapun hasil wawancara kepada seluruh karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 : Hasil wawancara kepada seluruh karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

No	Pertanyaan Wawancara	Hasil Wawancara
Kompensasi Keuangan		
Gaji		
1.	Menurut bapak/ibuk, bagaimana dampak dari pemberian gaji dalam meningkatkan kinerja karyawan?	1. Menurut saya dampaknya bagus dan positif karena karyawan kita kalau kerja kan digaji dan ada gajinya, jadi karyawan punya semangat dan motivasi lebih dalam bekerja. Kemudian juga mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti kualitas bekerja juga disiplin, bagaimana cara melayani tamunya juga bisa <i>excellent service</i> lagi.


		<ol style="list-style-type: none"> 2. Kalau menurut saya, sangat cocok gaji di sini , karena di sini kan hotel kita ga terlalu rame kadang pas <i>low</i> kita bisa <i>low</i> juga. 3. Kalau menurut saya dampaknya bagus, karena kan pertama karyawan kerja butuh gaji, gaji sebagai kebutuhan pokok karyawan, jadi berdampak baik bagi kinerja karyawan, karyawan punya motivasi seperti itu. 4. Kalau menurut saya, dampaknya bagus untuk meningkatkan kinerja, karena membuat semangat kerja. 5. Kalau menurut saya sih, berdampak cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. 6. Dampaknya baik, membuat jauh lebih semangat. 7. Kalau saya sih tergantung perusahaannya atau tempat kerjanya,kalau dia tempat kerjanya standar bintang 5 kemungkinan gaji dan fasilitasnya lebih dari yang bintang 3,kalau seperti kami di Stefani hotel ini,cukup memuaskan dalam arti walaupun dalam keadaan pandemi ini gaji dan pekerjaannya sesuai lah seperti itu,insyaaAllah dapat meningkatkan kinerja karyawan. 8. Kalau menurut saya pribadi, dampaknya bagus dan sesuai sih. 9. Yaa sangat berdampak ke peningkatan kinerja, apalagi
--	---	--

		<p>untuk kehidupan kan, kan gaji itu yang sangat dibutuhkan.</p> <p>10. Kalau gajinya besar biasanya kerjanya harus bagus juga kan, tapi pada dasarnya kan kalau yang namanya kerja kan sesuai tugas kita, gaji mau berapapun tetap kita kerjakan soalnya perusahaan memberikan gaji kita memberikan jasa, yaa adalah dampaknya bagi kinerja.</p> <p>11. Kalau menurut saya dampaknya positif sih.</p> <p>12. Kalau saya pribadi sih, di sini kan kerja untuk mencari duit kan uang, jadi sangat berdampak baik pada kinerja.</p>
2.	Menurut bapak/ibuk bagaimana kinerja bapak/ibuk setelah mendapatkan gaji?	<p>1. Kalau menurut saya kinerja saya paling tidak meningkat dari yang sebelumnya, karena saya merasa kinerja saya harus bisa lebih bagus dari sebelumnya karena pemberian gaji, ada yang dijanjikan perusahaan untuk saya dan ada timbal balik yang harus saya berikan kepada perusahaan seperti kualitas saya bekerja, etos saya bekerja, skill atau kemampuan, pelayanan yang saya berikan harus lebih bagus dari sebelumnya.</p> <p>2. Kalau saya, setelah mendapat gaji lebih giat lagi untuk membantu hotel ini supaya lebih baik lagi.</p> <p>3. Menurut saya, kinerja saya bagus dan lebih meningkat.</p> <p>4. Kinerja saya lebih semangat dan meningkat dari biasanya.</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 5. Kinerja saya meningkat,soalnya mendapatkan uang sebagai suntikan semangat lagi. 6. Kinerja saya lebih baik lagi. 7. Kalau saya pribadi yaa jalan aja ngalir aja seperti itu,kalau di sini kan misalnya ada acara baru kita mulai ajang promosi,kita tambah kombinasi makanannya,kalau saya sebagai orang dapur seperti itu. 8. Kinerja saya lebih meningkat dari biasanya,lebih rajin lagi, untuk menerima tamu dan menawarkan kamar lebih baik lagi. 9. Yaa kinerja harus meningkat, apalagi kan kita ibaratnya mendapatkan hak kita ya kan jadi kita harus menunaikan kewajiban kita. 10. Kalau saya yaa,kadang-kadang kerja kan ga harus 100% terus saya berikan ke perusahaan kan kadang ada masalah diluar atau gimana atau masalah kesehatan jugakan,tapi pada dasarnya intinya harus sesuai dengan tugas kita,soalnya kan saya hidup dari perusahaankan. 11. Kalau habis gajian yaa semangatlah, lebih bertanggung jawab lagi. 12. Yaa kalau gajinya lancar lebih semangat,tapi kalau gajinya ga lancar ya pasti kita malas-malasan tapi alhamdulillah di sini gajinya lancar,jadi saya lebih semangat.
--	---	--

Insentif	
1.	<p>Menurut bapak/ibuk, bagaimana dampak dari pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dampaknya bagus, karena kalau kita bicara masalah gaji, insentif, ataupun bonus, karyawan yang dijanjikan akan mendapatkan hal tersebut pasti punya pikiran akan lebih baik dari sebelumnya karena ia punya sesuatu yang dijanjikan oleh perusahaan seperti pemberian gaji atau insentif, bonus, jadi kinerjanya meningkat dari biasanya. 2. Berdampak baguslah dalam meningkatkan kinerja. 3. Dampaknya bagus, karena seperti yang saya katakan tadi pertama gaji kan memberikan motivasi lebih kepada karyawan kemudian jika dikasih insentif juga maka karyawan akan merasa ia dihargai sama ia punya motivasi lebih lagi karena ia dapat insentif. 4. Menurut saya dampaknya positif ya. 5. Dampaknya sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. 6. Dampaknya bagus sih menurut saya. 7. Di sini ada tapi jarang, jadi kalau untuk dampak ke karyawannya biasa aja dalam arti yang penting kerja totalitas sesuai dengan posisi, <i>handle</i> segala macam <i>event</i>, kalau menurut saya dampak untuk saya sih biasa aja tapi ga tau kalau karyawan lainnya.

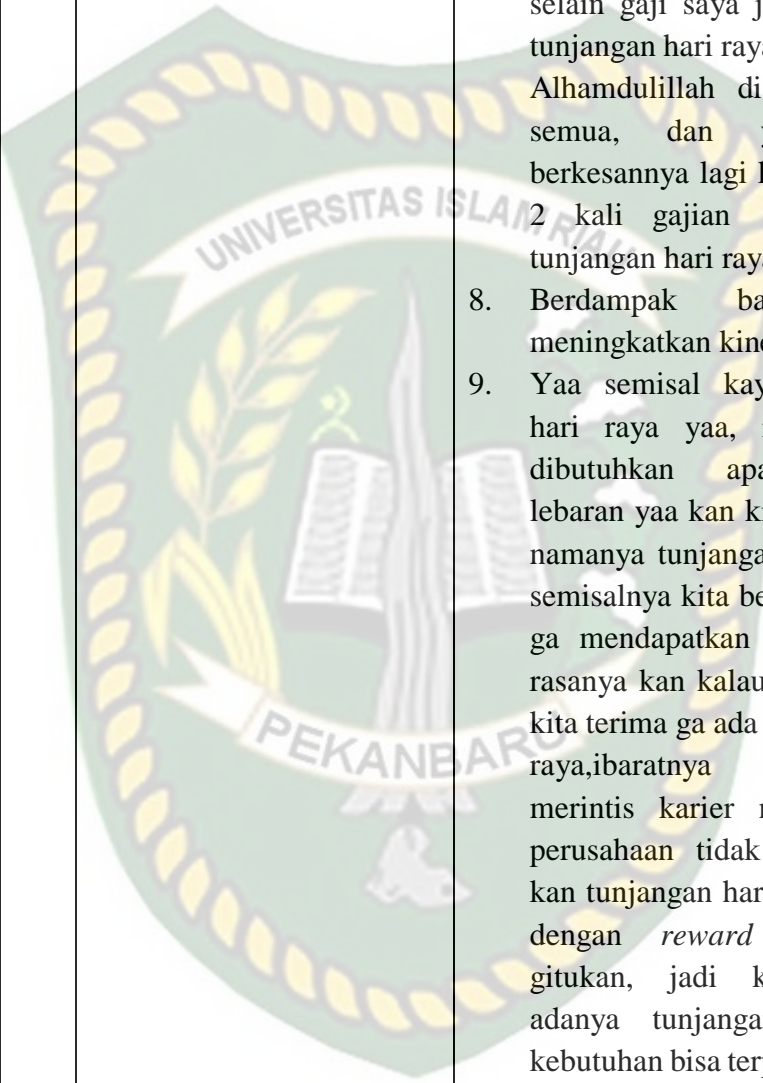
		<p>8. Dampaknya berpengaruh untuk peningkatan kinerja.</p> <p>9. Sangat berpengaruh ke peningkatan kinerja, disebabkan karena dengan kita telah menerima gaji terus kita menerima insentif kan yaa kebutuhan hidup kita lebih terpenuhi.</p> <p>10. Yaa bagus, namanya dikasih insentif.</p> <p>11. Menurut saya, dampaknya positif.</p> <p>12. Dampaknya bagus untuk meningkatkan kinerja sih.</p>
2.	Menurut bapak/ibuk bagaimana kinerja bapak/ibuk setelah mendapatkan insentif?	<p>1. Kalau kinerja saya bagus, sebenarnya terlepas dari dapat insentif atau tidak kita profesional bekerja, paling tidak kalau kita sudah bekerja di suatu perusahaan kita memberikan apa yang bisa kita berikan, memberikan waktu kita, kemampuan kita, itupun kalau kita mendapat insentif atau bonus dari perusahaan kita anggap itu sebagai nilai lebih sebetulnya.</p> <p>2. Dampaknya sesudah menerima, kinerja kita lebih ditingkatkan lagi untuk membantu supaya lebih banyak <i>event</i> yang masuk, supaya tamu lebih nyaman di sini dan insentif ini memberi dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>3. Kinerja saya meningkat dibanding dengan sebelumnya, pertama dari disiplin kemudian etos kerja, kalau saya pribadi yaa</p>

		<p>kalau saya mendapatkan insentif atau gaji,minimal saya berfikir untuk memberikan yang lebih dari biasanya yang saya berikan tapi kalau kita dapat gaji atau insentif kita punya motivasi lebih sama semangat yang lebih karena ada yang bakal kita tunggu atau ada yang dijanjikan perusahaan buat kita jadi lebih meningkat lagi kinerjanya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Dampaknya lebih aktif dalam bekerja,lebih bersemangat untuk datang kerja.Lebih kayak misalnya ada tamu datang,kita nawar-nawarkan paket-paket kita yang ada,menawarkan kamar mana tau bulan depan dia mau <i>booking</i> lagi. 5. Kinerja saya sih harus lebih baik lagi,karena kan udah diberi insentif harusnya karena udah diberi insentif kinerja saya lebih meningkat lagi karena kan bonus dari perusahaan. 6. Kinerja saya meningkat. 7. Kalau waktu dapatnya yaa pasti semangat karena ga rutin juga kan dapatnya,kalau ga dapat ya biasa kembali. 8. Kinerja saya lebih bagus lagi. 9. Yaa lebih meningkat dan loyalitas dalam bekerja pun lebih ditingkatkan. 10. Kinerja saya lebih rajin lagi. 11. Kalau nerima insentif tambah semangat lagi kerja,lebih bertanggung jawab. 12. Yaa kembali lagi, lebih semangat aja kalau nerima insentif kan,
--	--	--

		tapi kalau ga terima insentif semangat juga, kan terima insentif kalau ada acara kalau ga ada acara kan kita ga terima insentif, jadi insentif tidak terlalu berpengaruh pada kinerja.
Kompensasi Bukan Keuangan		
Tunjangan Perumahan		
1.	Menurut bapak, bagaimana dampak dari pemberian tunjangan perumahan (<i>mess</i>) dalam meningkatkan kinerja karyawan?	<p>1. Kalau menurut saya yaa dampaknya bagus, karena kan mess itu fasilitas untuk karyawan kita, jadi kalau dari sisi karyawan mendapatkan fasilitas seperti mess sangat membantu sekali untuk ekonominya jadi ia ga perlu lagi untuk ngekos karena udah ada mess karyawan, yaa dampaknya bagus karyawan juga merasa dihargai, merasa ia juga bagian dari hotel ini, karena ia dihargai, jadi itu berdampak secara tidak langsung kepada kinerjanya.</p> <p>2. Untuk fasilitas yaa bagus untuk meningkatkan kinerja.</p> <p>3. Dampaknya bagus, karyawan di sini kan biasanya rata-rata kita mengekos jadi kalau kita punya mess kan kita ga perlu lagi mikirin biaya untuk bayar kos jadi mess sangat menunjang kebutuhan karyawan, jadi kalau karyawan punya mess, kan biasanya mess dekat dari tempat kerja yaa, jadi efektivitas karyawan untuk masuk kerja itu atau waktu disiplinnya itu lebih dari ia ngekos, jadi lebih disiplin.</p> <p>4. Sangat membantu dalam meningkatkan kinerja.</p> <p>5. Kalau saya itu lebih ke kewajiban sebagai karyawan karna banyak tempat kerja yang lain itu, tidak</p>

		<p>menyediakan mess, jadi yaa sangat memuaskan untuk karyawan.</p> <p>6. Yaa membantu mengurangi pengeluaran karyawan, jadi apa yang diberi perusahaan berdampak bagus pada peningkatan kinerja.</p> <p>7. Dampaknya positif ke kinerja karyawan.</p> <p>8. Yaa sangat berdampak baik ke kinerja karyawan.</p>
2.	Menurut bapak bagaimana kinerja bapak setelah mendapatkan tunjangan perumahan (<i>mess</i>)?	<p>1. Kinerja saya yaa bagus meningkat, dalam sisi bekerja saya merasa saya mendapatkan fasilitas dari hotel saya dihargai bekerja di sini ada yang hotel berikan kepada saya yang diamanatkan untuk saya, jadi saya merasa harus punya motivasi lebih harus bisa lebih bertanggung jawab atas apa yang diberikan dan juga sebagai sarana penunjang kehidupan saya dalam kegiatan bekerja di hotel ini.</p> <p>2. Kalau sebelum menerima fasilitas untuk kinerja kurang baik, tapi setelah menerima fasilitas kita mau lebih baik lagi.</p> <p>3. Kinerja saya bagus sama lebih meningkatkan kinerja karena lebih efektif kalau untuk waktu masuk kerja kan, saya bisa lebih cepat dari biasanya.</p> <p>4. Kinerja saya lebih meningkat lagi karena sudah mendapatkan tambahan fasilitas.</p> <p>5. Yaa seperti yang saya katakan ,dampaknya bagi saya sebagai karyawan itu memuaskan dan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.</p> <p>6. Lebih meningkat lagilah, karena udah dikasih fasilitas.</p> <p>7. Saya jadi semangat , jadi meningkat kinerja saya.</p>

		8. Yaa biasanya kan perusahaan jarang menyediakan mess, yaa Alhamdulillah di sini diberi, jadi yaa lebih disiplin lagi.
Tunjangan Hari Raya		
1.	Menurut bapak/ibuk, bagaimana dampak dari pemberian tunjangan hari raya dalam meningkatkan kinerja karyawan?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dampaknya bagus untuk sisi ekonomi, juga untuk sisi mempengaruhi kualitas bekerja, mempengaruhi bagaimana ia bekerja setelah mendapat tunjangan ataupun sewaktu ia dijanjikan mendapat tunjangan saya pikir itu akan mempengaruhi sedikit banyaknya kinerja dari karyawan, jadi karyawan punya sesuatu atau <i>goals</i> yang bisa ia tuju karena ada tunjangan yang dijanjikan perusahaan seperti itu. 2. Kalau tunjangan hari raya memang wajib setiap perusahaan harus kasih tunjangan hari raya, bagus sih untuk meningkatkan kinerja karyawan. 3. Dampaknya bagus, yaa karena itu tadi, menambah motivasi karyawan bekerja, memberikan semangat lebih. 4. Karyawannya lebih mencintai tempat kerjanya, lebih menjaga tempat kerjanya kalau ada kehilangan, jadi lebih dijaganyanya. 5. Berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena ga semua tempat kerja mendapatkan tunjangan hari raya. 6. Dampaknya baik untuk kinerja.

		<ol style="list-style-type: none"> 7. Menurut saya tunjangan itu penting,dampaknya bagi saya pribadi itu sangat menambah pemasukan ekonomi saya, karna selain gaji saya juga mendapat tunjangan hari raya di hari besar, Alhamdulillah di sini muslim semua, dan yang paling berkesannya lagi kita bisa dapat 2 kali gajian karena kan tunjangan hari raya sebulan gaji. 8. Berdampak bagus dalam meningkatkan kinerja karyawan. 9. Yaa semisal kayak tunjangan hari raya yaa, itukan sangat dibutuhkan apalagi waktu lebaran yaa kan kita butuh yang namanya tunjangan, karena kan semisalnya kita bekerja tapi kita ga mendapatkan tunjangan itu rasanya kan kalau gaji aja yang kita terima ga ada tunjangan hari raya,ibaratnya kita sudah merintis karier ni di suatu perusahaan tidak ada <i>reward</i>, kan tunjangan hari raya tu sama dengan <i>reward</i> pertahunnya gitukan, jadi kalau dengan adanya tunjangan hari raya kebutuhan bisa terpenuhilah, jadi sangat berpengaruh kekinerja. 10. Kalau tunjangan hari raya itu sesuatu yang ditunggu-tunggu, dan besar dampaknya untuk meningkatkan kinerja. 11. Yang utama dampaknya positif karna gembira. 12. Yaa thr wajib kan di perusahaan, kalau siap nerima yaa adalah dampaknya.
--	---	--

2.	Menurut bapak/ibuk, bagaimana kinerja bapak/ibuk setelah mendapatkan tunjangan hari raya?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kalau kinerja saya, secara profesional kita bekerja yang saya bilang tadi yaa kinerja kita bisa meningkat lebih bagus dari sebelumnya, karena juga menjadi motivasi buat saya pribadi yaa kalau ada tunjangan ataupun bonus ataupun semacamnya. 2. Lebih disiplin lagi dalam bekerja. 3. Kalau saya sih, kinerja saya meningkat. 4. Lebih bersemangat kerjanya. 5. Kinerja saya harusnya lebih meningkat lagi. 6. Menurut saya, membuat kerja lebih semangat. 7. Yaa, lebih meningkat dari biasanya lagi. 8. Saya lebih semangat lagi dalam bekerja. 9. Kinerja harus ditingkatkan lagi, karena kan setiap tahunnya itu perusahaan akan melihat kita gimana kita bekerja, disitu kita mendapat tunjangannya itu akan menurun atau meningkat. 10. Ada perubahan, lebih baik lagi, tidak malas-malasan. 11. Semangat kerja lagi. 12. Yaa lebih disiplin, lebih profesional.
Tunjangan Makan/Konsumsi		
1.	Menurut bapak/ibuk, bagaimana dampak dari pemberian tunjangan makan/konsumsi dalam meningkatkan kinerja karyawan?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kalau untuk makan ini kan paling tidak dalam satu hari itu ada satu waktu yang dia dapat makan secara <i>free</i> walaupun tidak 3 kali sehari yaa, jadi mengurangi <i>budget</i> juga, dampaknya baguslah karyawan juga merasa dihargai, merasa ia juga bagian dari hotel ini, karena ia dihargai, jadi itu berdampak

		<p>secara tidak langsung kepada kinerjanya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Untuk fasilitas makan yaa bagus untuk meningkatkan kinerja. 3. Menurut saya dampaknya bagus untuk karyawan. 4. Kita merasa lebih ingin berlama kerja di sini karena fasilitasnya lengkap untuk kita, nyaman. 5. Sangat membantulah dalam meningkatkan kinerja, karena kita kan ga perlu mikirkan uang makan lagi, udah ditanggung oleh perusahaan. 6. Dampaknya kurang berpengaruh pada kinerja. 7. Itu lebih ke kewajiban sebagai karyawan karna banyak tempat kerja yang tidak menyediakan makan siang, jadi kalau dampaknya bagi saya sebagai karyawan itu memuaskan dan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. 8. Dampaknya bagus untuk meningkatkan kinerja, soalnya ada nilai plusnya. 9. Sebenarnya itu yang paling dibutuhkan, apalagi dengan kondisi anak rantau dengan fasilitas yang ada, lebih menjamin kehidupan seperti fasilitas yang ada kan. 10. Dampaknya membantu mengurangi pengeluaran karyawan, jadi apa yang diberikan oleh perusahaan berdampak bagus pada peningkatan kinerja.
--	---	---

		<p>11. Menurut saya, memberi dampak positif ke kinerja karyawan.</p> <p>12. Sangat berdampak baiklah ke kinerja karyawan.</p>
2.	Menurut bapak/ibuk, bagaimana kinerja bapak/ibuk setelah mendapatkan tunjangan makan/konsumsi?	<p>1. Saya pribadi kinerja saya meningkat, karena saya merasa harus punya motivasi, lebih bertanggung jawab atas apa yang diberikan dan juga sebagai sarana penunjang kehidupan saya dalam kegiatan bekerja dihotel ini.</p> <p>2. Kalau belum menerima yaa kinerja kurang, tapi setelah menerima ya lebih baik lagi.</p> <p>3. Kinerja saya lebih bagus dan meningkat lagi.</p> <p>4. Kerjanya lebih teliti karena takut ada kesalahan kan, jadi lebih bersemangat.</p> <p>5. Kalau kinerja saya lebih meningkatkan lagi.</p> <p>6. Kinerja saya sih, seperti biasanya saja ya.</p> <p>7. Seperti yang saya katakan sebelumnya, dampaknya bagi saya sebagai karyawan itu memuaskan dan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.</p> <p>8. Alhamdulillah senang, memberi efek baik ke kinerja.</p> <p>9. Kembali ke tadi lagi, kita kan dikasih fasilitas perusahaan ngasih kita kenyamanan, perusahaan ngasih kita kewajiban , kita bekerjanya harus lebih maksimal dari sebelumnya.</p>

		<p>10. Lebih meningkat lagilah kinerjanya.</p> <p>11. Saya jadi semangat terus senang juga, jadi meningkat kinerja saya.</p> <p>12. Alhamdulillah, jadi lebih disiplin lagi.</p>
--	--	--

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, selanjutnya hasil wawancara yang didapatkan ketika di lapangan akan di analisis dengan menggunakan teknik analisis data.

Berikut ini merupakan analisis hasil penelitian, yaitu :

1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan ataupun tahunan).

Untuk kompensasi keuangan, pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru memberikan gaji dan insentif kepada seluruh karyawannya. Untuk pemberian gaji, jumlahnya cenderung berubah-ubah tiap bulannya di karenakan faktor pemberian gaji ini dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti jabatan karyawan, pengalaman kerja karyawan, dan pendapatan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. Dan untuk pemberian insentif jumlahnya juga cenderung berubah-ubah dan tidak tetap tergantung pada kebijakan pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang telah berkontribusi dalam menyumbangkan tenaga serta pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari Abu Said Al-Kudry *Radliyallaahu 'anhu* bahwa Nabi *Shallallaahu 'alaihi wa Sallam* bersabda :

“Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”(HR.Abdul Razzaq).

Rasulullah SAW sudah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi mengenai gaji yang diberikan, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bagi pekerja atau karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dan memberikan ketenangan sehingga para pekerja atau karyawan merasa lega dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kesepakatan kontrak.

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara kepada karyawan hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan gaji di dapati bahwa, gaji merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat lagi sehingga pemberian gaji yang sesuai dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan para karyawan merasa adanya timbal balik yang sesuai dengan kinerja serta adanya rasa tanggung jawab yang harus ditunaikan setelah karyawan mendapatkan haknya.

b. Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan oleh suatu perusahaan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan insentif di dapati bahwa, kinerja para karyawan yang mendapatkan insentif cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan, karyawan merasa kinerjanya mendapatkan apresiasi oleh perusahaan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi agar mendapatkan insentif kembali. Karyawan juga merasa lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Dikarenakan karyawan menilai bahwa insentif merupakan nilai lebih yang diberikan perusahaan diluar dari gaji yang diterima.

2. Kompensasi Bukan Keuangan

Kompensasi bukan uang adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

Untuk kompensasi bukan keuangan, pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru memberikan memberikan tunjangan hari raya dan menyediakan fasilitas mess untuk semua karyawan pria dan menyediakan 1 kali makan siang atau malam setiap hari untuk semua karyawannya.

a. Tunjangan Perumahan

Tunjangan perumahan adalah fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan. Fasilitas ini penting guna memberikan tempat berteguh bagi karyawan dan mendekatkan lokasi kerja karyawan ke rumah. Dengan adanya tunjangan ini akan membuat karyawan menjadi lebih tenang dalam bekerja. Dalam hadis yang diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah Saw bersabda :

“...bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan : Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. Bersabda : ”Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri” (HR Abu Daud).

Untuk tunjangan perumahan, pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru telah menyediakan fasilitas *mess* untuk seluruh karyawan yang bergender pria, dan lokasi *mess* ini berada dekat dengan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan tunjangan perumahan di dapati bahwa,kinerja karyawan yang mendapatkan fasilitas *mess* cenderung mengalami peningkatan.Hal ini dikarenakan karyawan menilai fasilitas yang berikan oleh perusahaan sangat menunjang kegiatan mereka dalam bekerja, dengan adanya pemberian fasilitas *mess* ini karyawan merasa pekerjaannya jauh efektif karena telah mempermudah karyawan untuk datang lebih awal ke hotel di sebabkan lokasi *mess* yang berada dekat dengan hotel.

b. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya ialah tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari besar agamanya masing-masing. Tunjangan hari raya biasanya sebesar satu bulan gaji kotor yang diterimanya.

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan tunjangan hari raya di dapat bahwa, kinerja para karyawan yang mendapatkan tunjangan hari raya mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tunjangan hari raya (THR) adalah sesuatu yang mereka tunggu-tunggu karena jumlah tunjangan hari raya (THR) ini setara dengan sebulan gaji yang sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa senang mendapatkan penghasilan tambahan. Selain itu, karyawan merasa kinerja mereka juga mengalami perubahan dan meningkat lagi ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, karena mereka merasa senang dan bersemangat setelah mendapatkan tunjangan hari raya (THR) dan rasa senang itulah yang memberikan efek baik pada kinerja mereka.

c. Tunjangan makan/konsumsi

Tunjangan makan/konsumsi merupakan kompensasi yang diberikan untuk kebutuhan makan dan lauk pauk karyawan. Pemberian tunjangan ini dapat diberikan dalam bentuk barang ataupun dikonversikan ke dalam

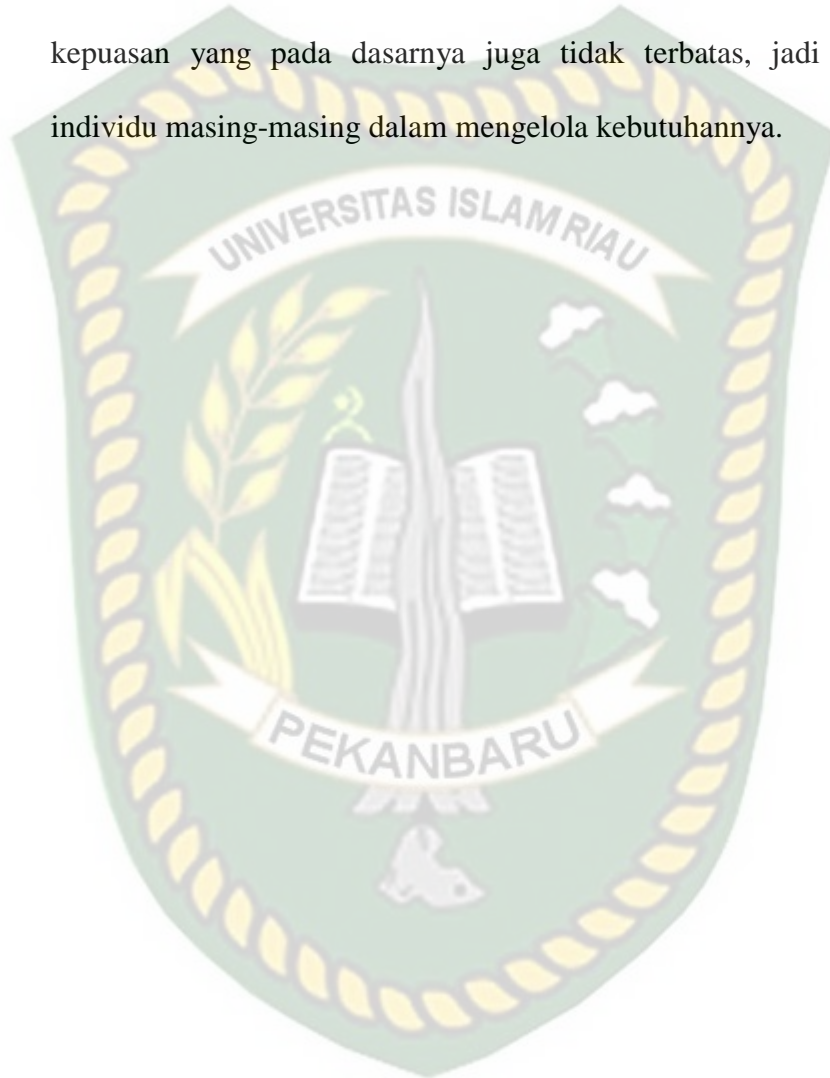
bentuk uang seharga barang yang diterima. Dalam hadis Rasulullah Saw yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah Saw bersabda :

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka(mengerjakannya)” (HR Muslim).

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan tunjangan makan/konsumsi di dapati bahwa, kinerja karyawan yang mendapatkan tunjangan makan/konsumsi cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan, karyawan menilai makan/konsumsi yang berikan oleh perusahaan sangat menunjang kegiatan mereka dalam bekerja, karyawan tidak perlu repot memikirkan makan lagi sehingga karyawan menjadi lebih fokus pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan makan yang disediakan membuat karyawan lebih bersemangat dan berenergi ketika bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dari anggapan awal beberapa orang karyawan yang mengeluhkan bahwa kompensasi yang diterima kurang memuaskan berlawanan arah dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan seluruh karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, bahwa hasilnya menunjukkan hal yang positif yang berarti karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima. Jadi, anggapan karyawan tersebut kurang tepat di karenakan hasil

wawancara yang diperoleh dari seluruh karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru tanggapannya positif. Karena, pada dasarnya kebutuhan manusia itu tidak terbatas karena kebutuhan berkaitan erat dengan kepuasan yang pada dasarnya juga tidak terbatas, jadi tergantung individu masing-masing dalam mengelola kebutuhannya.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis mengenai kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan kompensasi keuangan dan bukan keuangan ialah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan manfaat dari kompensasi yang mereka terima atau balas jasa dari hasil kerja yang telah mereka lakukan, maka akan memberi pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan kepada pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, yaitu :

- a) Diharapkan pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru agar mempertahankan dan meningkatkan lagi kompensasi di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru mengingat pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Diharapkan pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru lebih memperhatikan dan menerapkan ajaran islam dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung.(2019).*Pengantar Manajemen Syariah*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2000).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M.(2014).*Manajemen Kompensasi*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2002).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri.(2005).*Performance Appraisal : Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Faisal Syam, Akhmad Mujahadin, Suaidi Asyari, dan Rizaullah.(2010).*Islamic Performance Appraisal For Human Capital*. Jakarta : Gramata Publishing.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rusby, Zulkifli.(2017).*Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, Harun.(2018).*Kinerja Karyawan*.Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sanusi, Anwar.(2011).*Metodologi Penelitian Bisnis*.Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar.(2017).*Metodologi Penelitian Bisnis*.Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto dan Asrie Hadaningsih Syuhada.(2019).*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati.(2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*.Yogyakarta : Andi.
- Sudaryono.(2017).*Metodologi Penelitian*.Jakarta : Rajawali Press.
- Sugiyono.(2014).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung : Alfabeta.

Suyanto, Bagong dan Sutinah.(2005).*Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*.Jakarta : Kencana.

Wibowo.(2014).*Manajemen Kinerja*.Jakarta : Rajawali Pers.

Wirartha, I Made.(2006).*Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*.Yogyakarta : Andi Offset.

Wirawan.(2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT Raja Grafindo.

Yani, M.(2012).*Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Mitra Wacana Media.

Yusanto, M.Ismail dan M.Arif Yunus.(2011).*Pengantar Ekonomi Islam*.Bogor :Al Azhar Press.

Skripsi :

Aisyatul Hasanah, 2017, Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Argo Sari Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Finnia Elfisa, 2019, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Jurnal :

Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.

Hakim,A. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*,15(2), 1-18.

Mahfud,I. (2019). KOMPENSASI DAN EVALUASI KINERJA DALAM PERSPEKTIF ILMU EKONOMI ISLAM. , *Madani Syari'ah*, 2(2), 45-64.

Noor, V., & Triputranto,B. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT (PERSERO) ASURANSI KREDIT INDONESIA CABANG BANDUNG. *Pro Mark*, 1(2), 22-34.

Nur, M. T. (2015). Kompensasi Kerja Dalam Islam. *MUAMALAH*, 5(2), 120-128.

Syafrizal, R. (2019). “ANALISIS KINERJA ISLAMIC HUMAN RESOURCES” BERDASARKAN METODE MASLAHAH SCORECARD (STUDI KASUS PADA PT.INALUM). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 277-300.