

**ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM
PERSPEKTIF ISLAM DI MINIMARKET RR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*

Oleh :

HENDRIKO YUDHA PRATAMA PUTRA
NPM : 1501280021



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kusembahkan kepada keluargaku

Ayahanda Hendrik Susanto

Ibunda Achriani

Tak lekang selalu memberika do'a kesuksesan &

Keberhasilan bagi diriku

Motto :

*Tuhan tidak mengharuskan kita sukses, Tuhan
hanya mengharaphkan kita mencoba*

Pernyataan orisinalitas

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hendriko Yudha Pratama Putra

Npm : 1501280021

Jenjang pendidikan : Strata Satu (S1)

Program studi : Manajemen Bisnis Syariah

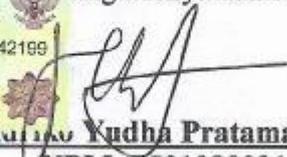
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **Analisis Kompensasi dan Stres Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam di Minimarket RR**. Merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiatisme, maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 25 September 2019



Yang Menyatakan


Hendriko Yudha Pratama Putra
NPM: 1501280021

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
ISLAM DI MINIMARKET RR**

Oleh:

HENDRIKO YUDHA PRATAMA PUTRA

NPM: 1501280021

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi

Medan, 25 September 2019

Pembimbing



Hj. Dahrani, SE, M.Si

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Medan, 25 September 2019

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a.n. Hendriko Yudha Pratama Putra
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-

Medan

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n Hendriko Yudha Pratama Putra yang berjudul: ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM DI MINIMARKET RR. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqosah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Pembimbing



Hj. Dahran, SE, M.Si

BERTITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Hendriko Yudha Pratama Putra

NPM : 1501280021

PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah

HARI , TANGGAL : Sabtu, 05 October 2019

WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Sri Sudiarti, MA

PENGUJI II : Novien Rialdy, SE, MM

PANITIA PENGUJI

Ketua

Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris

Zailani, S.PdI, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh:

NAMA MAHASISWA : Hendriko Yudha Pratama Putra
NPM : 1501280021
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Analisis Kompensasi dan Stres Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam di Minimarket RR

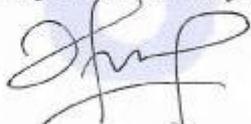
Medan, 24 September 2019

Pembimbing



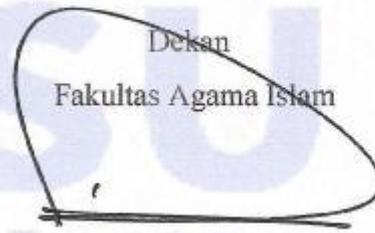
Hj. Dahrani, S.E., M.Si

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan
Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, MA



Unggul, Berakhlak, Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Hendriko Yudha Pratama Putra
NPM : 1501280021
Program studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi dan Stres Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam di Minimarket RR

Medan, 25 September 2019

Pembimbing

Hj. Dahrani, S.E., M.Si

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hendriko Yudha Pratama Putra
 NPM : 1501280021
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : Strata Satu (SI)
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Hj. Dahrani, SE, M.Si
 Judul Skripsi : ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA UNTUK
 MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
 ISLAM DI MINIMARKET RR, MEDAN LABUHAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
3 Agustus	Bab I II III IV		
21 Agustus	diskusi Bab IV & V sesuai dengan bimbingan		
6 Sept	diskusi dan sesuai bimbingan		

Medan, 24. 9. 2019

Diketahui/disetujui

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing

Hj. Dahrani, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

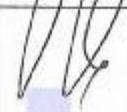
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

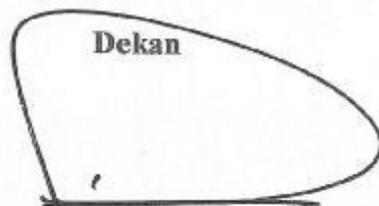
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Hendriko Yudha Pratama Putra
NPM : 1501280021
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : Strata Satu (SI)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Hj. Dahrani, SE, M.Si
Judul Skripsi : ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
ISLAM DI MINIMARKET RR, MEDAN LABUHAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
24 September	Revisi di bimbing		
	Ace Loday Muzin Hiyu		

Medan, 24 September 2019

Diketahui/disetujui

Dekan


Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing



Hj. Dahrani, SE, M.Si

ABSTRAK

HENDRIKO YUDHA PRATAMA PUTRA. 1501280021. ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI MINIMARKET RR. MEDAN. 2018

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam di Minimarket RR. Untuk mengetahui analisis stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam di Minimarket RR. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Data diperoleh kemudian dikumpulkan untuk diolah secara sistematis.

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data ini dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, studi pustaka

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya komitmen dari pihak pimpinan dan manajemen untuk kompensasi secara langsung setiap pegawai akan digaji pada setiap akhir bulan tidak hanya itu saja jika karyawan tersebut mampu mencapai target penjualan maka akan memperoleh bonus dan komisi apabila mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, pengupahan yang diterapkan di minimarket RR belum sepenuhnya pengupahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan dengan prosedur pengupahan islam. Pihak manajemen pun terkadang membuat program rekreasi liburan bersama untuk karyawan disana agar memulihkan kondisi fisik dan mental karyawannya yang kemungkinan menurun akibat melaksanakan berbagai pekerjaan dan diharapkan dengan dilakukan rekreasi liburan bersama dapat mengembalikan kejenuhan atas rutinitas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat produktif kembali kinerja dari masing-masing karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

HENDRIKO YUDHA PRATAMA PUTRA. 1501280021. ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI MINIMARKET RR. MEDAN. 2018

This study aims to determine the compensation analysis to improve employee performance in the perspective of islam in market RR. To find out work stress analysis to improve employee performance in the perspective of islam in the minimarket RR. In qualitative research, data analysis is carried out since the beginning of the research and throughtout the research process. The data is obtained later to be processed systematically.

Based on the problems studied the method used in this study is a descriptive analysis method with a qualitative approach. Qualitative approach emphasizes the meaning, reasoning, definition of certain situations, more researching matters relating to daily life. This research uses descriptive analysis. This data collection technique using interview, observation, and literature study.

The results of this study indicate that there is a commitment from the leadership and management for direct compensation each employee will be paid at the end of every month not only that if the employee is able to achieve sales targets then will receive bonuses and comissions if able to complete their duties properly, the remuneration applied in the minimarket RR is not fully remuneration provided to employees based on islamic wage procedures. The management also sometimes makes a joint vacation recreation program for employees there in order to restore the physical and mental condition of it's employees which may decline due to carrying out various jobs and it is hoped that a joint vacation recreation can restore the boredom of the routine work done so that it can reproduce the performance of each employee.

Keyword: Compensation, work stress, employee performance

KATA PENGANTAR



Assalamua'alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya serta kemudahan serta sholawat beriring salam tidak lupa disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ **Analisis Kompensasi dan Stres Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus di Mini Market RR) ”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam Pada Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, baik dukungan secara langsung maupun secara tidak langsung, baik secara moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih yang tulus kepada :

1. Terima kasih kepada ayahanda dan ibunda tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti proses perkuliahan sampai akhir penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Hj. Dahrani, M.Si sebagai pembimbing skripsi yang ikut membantu dan membimbing penulis selama melakukan pembuatan skripsi.

6. Seluruh staf dosen Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini sudah memberikan ilmu pengetahuan yang banyak sekali kepada penulis.
7. Penulis sangat berterima kasih kepada seluruh teman seperjuangan, Ermila Sara Devi, Zulkisman, Salsabila, Fauziah, Ahmad Yusuf Siregar, Febri, Nova. Yang sudah banyak membantu penulis dan memberikan motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat terbaik saya yang selalu setia menemani saya kemanapun untuk mengumpulkan data yang relevan, yang selalu memberikan nasihat, yang memberikan perhatian, yang selalu memberikan semangat dan doa yang tulus.

Semoga amal dan kebaikan semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini di ridhoin oleh Allah SWT dan dilimpah karunianya dan penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna pengembangan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi motivasi kepada penulis sehingga terlaksananya penyusunan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Medan, 04 Januari 2019

Hormat Penulis

HENDRIKO YUDHA PRATAMA PUTRA
NPM : 1501280021

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	1
C. Batasan Masalah	3
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	6
1. Kompensasi	6
a. Pengertian Kompensasi	6
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	7
c. Tujuan Kompensasi	9
d. Indikator Kompensasi	10
e. Sistem Kompensasi Islam	11
2. Stres Kerja	12
a. Pengertian Stres Kerja	12
b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	13
c. Indikator Stres Kerja	16
3. Kinerja Karyawan Islami	17
a. Pengertian Kinerja Islami	17
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
c. Penilaian Kinerja Karyawan	19
d. Indikator Kinerja Karyawan	21

B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berfikir	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Sumber Data	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Teknik Pengumpulan Data	29
E. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Penelitian.....	31
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	31
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
3. Deskripsi Job	33
B. Temuan Penelitian	34
1. Bagaimana analisis kompensasi untuk meningkatkan Kinerja karyawan di minimarket RR?	34
2. Bagaimana analisis stres kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan di minimarket RR?	35
C. Pembahasan	37
1. Sistem Kompensasi Karyawan	37
2. Sistem Kompensasi Karyawan Minimarket RR dalam Perspektif Islam	37
3. Faktor-faktor Penyebab Stres kerja di Minimarket RR	38
4. Kinerja Karyawan Islami	39
5. Penilaian Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Minimarket RR	40
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	41
B. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	44

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu		22
Tabel 3.1 Waktu Penelitian		29

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	33

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia tujuan dari suatu organisasi akan sulit berjalan . Hal ini dikarenakan manusia sebagai penggerak dan penentu keberhasilannya suatu organisasi . Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup, pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menunjang produktifitas kinerjanya dan dengan pemberian kompensasi yang wajar atau secara adil karyawan merasa dihargai kinerjanya yang dicurahkan ke perusahaan.¹

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dari perusahaan. Manusia bekerja tidak saja untuk mendapatkan penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarga, tetapi juga untuk memenuhi tuntutan kemanusiaannya, bahkan untuk memuliakan pribadinya sebagai manusia. Persaingan di lingkungan perusahaan menjadikan individu sulit melepaskan tekanan atau beban tuntutan pekerjaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut maka gangguan kejiwaan menghambat kehidupan mereka. Salah

¹ Muhammad Taufiq Hidayat, Sri Mangesti Rahayu dan Achmad Husain, " *Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Dalam Mendukung Pengendalian Intern*", Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6 Nomor 2, Desember 2013, h. 1-4.

satu bentuk gangguan kejiwaan yang banyak dialami masyarakat adalah stres (Bimantoro). Seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat karyawan merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan tersebut (Noor).

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya (Maulida). Salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Lianasari dkk). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.² Tingkat stres yang dialami karyawan di minimarket RR berbeda-beda tergantung pada tingkatan jabatannya sesuai beban kerja yang diterima karyawannya. Beberapa faktor yang mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja tidak berimbang antara imbalan dengan beban kerja yang ditanggung karyawan dengan begitu karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diemban karyawan kurang mendapat apresiasi dari atasan, dan merasa khawatir akan dilakukan pemberhentian kerja dikarenakan minimnya diberikan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan.

Kinerja merupakan tujuan akhir di setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil akhir dari kegiatan individu pada suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi

² Hendra Gunawan, "*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". *Bongaya Journal For Research In Management*. Volume 1 No. 2, Oktober 2018, h. 56-61

maupun perusahaan dalam periode waktu tertentu. Agar mampu mengelola kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memahami hal tersebut, manajemen dengan mudah mencari solusi dan keputusan yang efektif berkaitan dengan kinerja karyawan .

Berdasarkan Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa: “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Upah Minimum Regional adalah suatu upah minimum yang digunakan oleh para pelaku pengusaha untuk memberikan upah dalam bentuk uang kepada pekerja , di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum.³

Kompensasi yang diberikan oleh Mini Market RR yaitu berupa gaji yang diberikan kepada karyawannya, berdasarkan dari hasil wawancara dengan salah satu karyawannya bahwa gaji yang diperoleh masih dirasa belum cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari terlebih lagi jika dilihat dari presentase UMP (Upah Minimum Provinsi) Kota Medan yaitu Rp. 2.749.074. Permasalahan yang terkait ialah pada sikap kerja karyawan yang mengalami stres akibat harus memenuhi target yang diberikan yaitu pekerjaan yang diberikan harus mampu diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, dan disisi lain beban kerja yang diterima karyawan bisa saja membuat karyawan tidak dapat bekerja maksimal akibat kelelahan.⁴ Hal ini ditunjukkan adanya pekerjaan yang tidak selesai pada tepat waktu , sikap karyawan yang kurang cepat dan cekatan dalam menuruti permintaan pelanggan. Menurut T.R Michel indikator kinerja itu yang pertama, kualitas kerja maksudnya karyawan dituntut mampu meningkatkan kualitas

³ Muh Barid Nizarudin Wajdi, “Monopoli Dagang Dalam Kajian Fiqih Islam,” *AT-Tahdzib: Jurnal Studi Islam dan Muamalah* 4, no. 2 (2016): h. 81–99.

⁴ Irfan, Skripsi: “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Wilayah II Sumut” (Medan: USU, 2004), h. 1-4.

kerjanya untuk melahirkan penghargaan yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi dalam perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis. Kedua, ketetapan waktu dimaksudkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai dengan waktu yang direncanakan sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain. Ketiga, inisiatif dimaksudkan kesadaran dari seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Keempat, kemampuan (*capability*) seorang karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuannya agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kemampuan. Kelima, kemampuan seorang karyawan dalam menyampaikan pendapatnya dan saran kepada atasannya ataupun kepada bawahannya untuk menyelesaikan masalah yang ada sehingga tercipta hubungan kerjasama yang lebih baik dan harmonis.⁵

Permasalahan yang telah diuraikan dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan Mini Market RR, yaitu perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Kompensasi dan Stres Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam di Mini Market RR, Medan Labuhan.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya target yang diberikan kepada karyawan dituntut agar mampu menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang relatif singkat sehingga mempengaruhi proses berfikir, kondisi dan tingkat emosi.
2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan UMR dan minimnya tunjangan yang diberikan pada Minimarket RR.
3. Tingkat stres karyawan yang berbeda-beda tergantung pada jabatan masing-masing sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

⁵ Veronika Nugraheni Sri Lestari dkk, “Sistem Pengupahan di Indonesia”. Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.8, No. 2.2017. h. 145-146

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mendapatkan beberapa batasan masalah yang terdiri dari:

1. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan UMR dan minimnya tunjangan yang diberikan pada Minimarket RR.
2. Adanya target yang diberikan kepada karyawan dituntut agar mampu menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang relatif singkat sehingga mempengaruhi proses berfikir, kondisi dan tingkat emosi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mendapatkan rumusan masalah yang terdiri dari:

1. Bagaimana analisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam di Minimarket RR?
2. Bagaimana analisis stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam di Minimarket RR ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui analisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam di Minimarket RR
2. Untuk mengetahui analisis stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam di Minimarket RR

F. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi akademik
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi atau masukan atau sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara tentang analisis kompensasi dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu masukan bagi perusahaan untuk berkontribusi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang handal, unggul, cerdas dan terpercaya

3. Manfaat bagi penulis⁶

Sebagai bahan masukan dan menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam faktor kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan

⁶ Dewi Septianto, Skripsi: “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*”(Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), h. 6-7.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Pemberian kompensasi kepada individu atau sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi merupakan suatu yang relatif rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada azas-azas yang ditetapkan oleh negara, representatif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup di suatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM.⁷

Werther and Davis mengemukakan *compensation* sebagai berikut : *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Wheather hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Berdasarkan dari pendapat diatas bahwa kompensasi adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan suatu perusahaan atau organisasi ada yang berbentuk uang maupun yang tidak berbentuk uang.

Simamora mengemukakan kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima karyawan dari organisasi atau perusahaan atas jasa dan tenaga untuk kontribusi terhadap perusahaan dalam bentuk uang demi peningkatan dan kemajuan perusahaan.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Surabaya: Kencana, 2009), h. 182-184

Tohardi mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak atau tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut menjadi kecemburuan sosial.⁸

Menurut Handoko yang dimaksud kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti; dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir .

Menurut Malayu S.P.Hasibuan dalam Hazmanan menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.⁹

Rivai dan sagala membagi kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa: gaji, insentif, komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Seperti: prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pula kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja dengan nyaman di perusahaan.

⁸ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2008), h. 155.

⁹ Hasibuan. S.P.H. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 119-120.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yang akan diterima sumber daya manusia disuatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pemberian kompensasi ialah:¹⁰

1) Faktor Pemerintah

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

2) Penawaran bersama antara perusahaan dengan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3) Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

5) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

Menurut Gouzali faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:¹¹

1) Tingkat biaya hidup

¹⁰ Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), h. 84

¹¹ Gouzaly Saydan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Djambatan, 1996), h.178.

- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peranan serikat pekerja

c. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Menurut Notoadmojo, tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya.
- 2) Menjamin keadilan
Dengan adanya kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan atau organisasi.
- 3) Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah dan bertahan bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan, akan lebih mempermudah perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian biaya
Dengan sistem kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

- 6) Memenuhi peraturan-peraturan Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi atau perusahaan yang baik, dituntut memiliki sistem administrasi yang baik pula.¹²

d. Indikator-indikator Kompensasi

Adapun beberapa indikator-indikator kompensasi seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno indikator dari kompensasi ialah sebagai berikut:

- 1) Gaji dan upah, gaji umumnya bayaran yang diberikan atau umunya berlaku untuk tarif yang dibayarkan dalam mingguan, bulanan atau tahunan, sedangkan upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan dan upah biasanya berhubungan dengan tarif per jam.
- 2) Insentif, insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.
- 3) Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi.

e. Sistem Kompensasi Islam

kompensasi atau yang sering disebut dengan gaji atau upah, dalam fiqh mu'amalah dikenal dengan istilah ijarah yang berasal dari kata al-ajru. Ijarah secara etimologi adalah dari kata al jara-ya'jiru yaitu kompensasi yang diberikan atas hasil dari pekerjaan yang dikerjakan. Jumhur ulama fiqh berpendapat bahwa

¹² Sutrisno, E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 12

ijarah adalah “menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya. Al-Syarbini mendefinisikan *ijarah* sebagai akad untuk menukar manfaat suatu barang dengan sesuatu, di mana manfaat tersebut merupakan manfaat yang halal dan diperbolehkan oleh *syara'*. Ulama Malikiyah dan Hanbaliyah mendefinisikan *ijarah* adalah kepemilikan manfaat suatu barang yang mubah dengan penggantian.

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. Allah Swt. Berfirman dalam QS. Asy Syua'ra Ayat/26 : 183 sebagai berikut :

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ - 26:183

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.¹³

Upah dalam al-quran dikenal dengan istilah adalah *ajr*, dari akar kata *ajara-ya'jur ajr-ujrah* yang artinya imbalan perbuatan/kerja, apa yang kembali dari imbalan kerja duniawi maupun ukhawi berdasarkan pada perjanjian yang telah disepakati untuk memperoleh manfaatnya. Seperti yang tertera dalam Al-Quran:

فَإِنْ تَوَلَّيْتُمْ فَمَا سَأَلْتُمْ مِنْ أَجْرٍ إِنَّ أَجْرِيَ إِلَّا عَلَى اللَّهِ وَأَمَرْتُ أَنْ أَكُونَ مِنَ الْمُسْلِمِينَ

¹³ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), h. 166-167

Artinya: “Maka jika kamu (berpaling dari peringatanku), aku tidak meminta imbalan sedikitpun darimu. Imbalanku tidak lain hanyalah dari Allah, dan aku diperintah agar aku termasuk golongan orang muslim (berserah diri)”. (Q.S Yunus/10:72)

Maksud dari ayat diatas bahwa para nabi bekerja sukarela tanpa mengharapkan dan meminta upah sedikitpun kepada umatnya akan tetapi hanya ingin memperoleh ridho Allah SWT. Dalam konteks dunia kerja sekarang setiap perusahaan melakukan pengupahan dengan cara yang berbeda-beda baik dari segi waktu, besar kecilnya upah masing-masing pekerja sesuai dengan pangkat, jabatan ataupun golongan. Umumnya semua itu berdasarkan pada prinsip keadilan. Pemerintah membuat peraturan terkait dengan hal pengupahan ataupun penggajian karyawan di perusahaan yaitu dengan menentukan sistem upah minimum regional(UMR) yang berbeda antara satu daerah dengan daerah lain sesuai dengan taraf hidup dan standar biaya hidup di masing-masing daerah.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Menurut Rivai dan Sagala, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres yang terlalu besar ini juga dapat memicu seseorang pola pikirnya dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan serta dapat mengancam kemampuan seseorang di lingkungan. Sehingga hasilnya akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka . Menurut Robbins, stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang

diharsatkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.¹⁴

Menurut Szilagy, stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain. Dari sudut pandangan psikologis, Cox dan Mackay menegaskan bahwa stres atau yang sekarang sering disebut ketegangan adalah sebuah gejala yang individual. Stres adalah hasil penafsiran seseorang mengenai keterlibatannya dalam lingkungannya, baik secara fisik maupun psikologis.¹⁵

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stres. Faktor-faktor di pekerjaan berdasarkan penelitian yang dapat menimbulkan stres yaitu faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan (Munandar):¹⁶

a. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

- 1) Tuntutan fisik : Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stress (*stressor*). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stress yang menyebabkan peningkatan diri dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita.
- 2) Tuntutan tugas : Penelitian menunjukkan bahwa shift kerja malam merupakan sumber utama dan stres bagi pekerja pabrik. Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/ siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut.

¹⁴ Robbins, Stephen P. dan Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi dua belas*(Jakarta: Salemba Empat,2008), h. 368

¹⁵ Fraser, T.M, *Stres Dan Kepuasan Kerja*(Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1992), h. 80

b. Faktor-faktor Ekstrinsik dalam Pekerjaan

1) Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stress, beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih atau terlalu sedikit yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih atau terlalu sedikit yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang. Pola pertumbuhan organisasi industri berbeda-beda. Salah satu akibat dari proses pertumbuhan ini ialah tidak adanya kesinambungan dari mobilitas vertikal dari para tenaga kerjanya.¹⁷

3) Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

Menurut Handoko kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressors*. Stres dapat disebabkan oleh satu *stressor*, tetapi ada kalanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*". Stres *on the job* adalah stres yang disebabkan karena masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres *on the job* antara lain:¹⁸

1) Beban kerja yang berlebihan.

¹⁷ Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta :Universitas Indonesia, 2001), h. 2001

¹⁸ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 155

- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek.
- 4) Iklim politisi yang tidak aman.
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
- 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
- 8) Frustrasi.
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 11) Berbagai bentuk perubahan.

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stres *off the job* antara lain:

- 1) Kekhawatiran finansial.
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah-masalah fisik.
- 4) Masalah-masalah perkawinan.
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

C. Indikator Stres Kerja

Indikator atau instrumen stres kerja yang dikembangkan dengan kuesioner yang dilakukan oleh milbern adalah sebagai berikut:¹⁹

- 1) Kebingunan peran
- 2) Konflik peran
- 3) Ketersediaan waktu
- 4) Kelebihan beban peran
- 5) Pengembangan karir
- 6) Tanggung jawab

¹⁹ Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang,2008), h.197

Menurut robbin indikator-indikator atau instrumen untuk mengukur suatu tingkat stres adalah sebagai berikut:

1) Gejala fisikologis

Gejala fisikologis Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme yaitu : meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan, tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala psikologi

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Disamping itu stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, seperti: ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup: Perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah dan dihadapi agar tidak terjadi hal yang negatif kepada diri sendiri maupun pekerjaan di lingkungan sekitar dengan belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Secara umum pencegahan stres kerja yakni dengan penanganan individu maupun dukungan sosial:

1) Penanganan individu adalah penangan yang dilakukan dengan cara mengendalikan diri sendiri . seperti : melakukan relaksasi dan meditasi hal ini bertujuan agar karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman sehingga dengan begitu karyawan tersebut diharapkan dapat berkontribusi atau mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rilek dan jiwa semangat ke dalam perusahaan sehingga bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun kesehatan pribadi karyawan.

2) Penanganan organisasi atau dukungan sosial yakni dengan cara menciptakan iklim organisasi yang mendukung, mengurangi konflik dan

mengklarifikasi peran organisasi, memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik .

Menilik akibat yang sangat besar dari stres maka dibutuhkan kemampuan untuk mengelola stres, adapun anjuran dalam islam dalam upaya mengelola stres maupun mencegah stres yakni sebagai berikut:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: "Janganlah kamu bersikap lemah, janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman."(Q.S Ali-imran:139)

- 1) Sabar dan sholat, orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan secara bijak , seperti yang tercantum dalam Al-Quran surah Al-baqarah ayat 155:

وَلْيَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar".

- 2) Bersyukur dan bertawakal (Berserah diri) salah satu kunci dalam menghadapi permasalahan yang ada serta senantiasa menerima setiap rezki yang diberikan Allah Swt hal ini akan menghindarkan kita dari perasaan serakah dan beban pikiran lainnya .
- 3) Doa dan dzikir adalah satu kekuatan kita sebagai manusia yang beriman dalam berusaha untuk mendapatkan hasil yang optimal serta memperoleh ridha dari Allah Swt, dengan kita berdoa dan berdzikir akan membuat jiwa dan pikiran kita aman dan tentram, lebih tenang dan khusyuk sehingga mampu meningkatkan konsentrasi , berpikir secara jernih, dan emosi lebih terkontrol.

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: "(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.(Q.S Ar-Ra'd:29). Ajaran Islam mengajarkan banyak cara Teori penilaian kognitif tentang stres menyatakan bahwa stres timbul sebagai

reaksi subjektif setelah seseorang melakukan perbandingan implikasi negatif dari kejadian yang menegangkan dengan kemampuan atau sumber daya yang memadai untuk mengatasi kejadian tersebut. Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah:286 dinyatakan:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

3. Kinerja Karyawan Islami

a. Pengertian Kinerja Karyawan Islami

Menurut Robbins kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi dan kesempatan yaitu kinerja artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan²⁰, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama menurut rivai dan basri.²¹

²⁰ Rivai, Veitzhal dan Achmad Fawzi, *Performance Appraisal System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 50

²¹ Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam, (Penerbit Al- Azhar, 2009), h. 183*

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

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

Artinya: “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.(Q.S Al-fath:29)

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

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

Artinya:” Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.(Q.S Al-Jumu’ah:10)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam ayat Al-Quran surah At-Taubah ayat 105 dijelaskan tentang kinerja karyawan, ayat yang dimaksud sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ (105)

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. Surat At-Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab.²²

Perlu diingat bahwa yang dimaksud dalam ayat tersebut bahwa orang yang bekerja sesuai dengan ajaran islam. Bekerja pada jalur halal dan bukan bekerja dengan pekerjaan yang diharamkan oleh Allah. Allah Subhanhu Wa Ta'ala telah membentangkan bumi dan langit ini adalah sebagai karunia yang teramat besar untuk seluruh umat manusia. Memakmurkan bumi ini melalui kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas, agar pintu keberkahan mengalir ke segala penjuru bumi ini.

²² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan: New Cordova*, QS. Al-Taubah/09

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*). Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- 5) Kreatifitas (*Creativity*). Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- 6) Inovasi (*Inovation*). Kemampuan menciptakan perubahan perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Inisiatif (*initiative*). Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan,

kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.²³

Dalam perspektif islam telah memberikan rambu-rambu untuk menetapkan sumber daya manusia yang profesional, seperti yang telah dicantumkan didalam Al-quran surah Al-Isro' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya:

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.

Adapun kriteria yang dimiliki sumber daya manusia dalam pandangan syariat islam ialah sebagai berikut:

- 1) Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT , faktor ini menjadi satu dasar fundamental dari sumber daya manusia yang islami untuk menjadi kepribadian yang lebih bertanggung jawab.
- 2) Berbudi pekerti luhur, iman SDM islam akan memancarkan suatu budi pekerti yang baik termasuk didalamnya tanggung jawab, jujur, istiqomah, sabar dan lainnya sehingga akan mengaplikasikannya ke pekerjaan sehari hari.
- 3) Sehat jasmani dan rohani, SDM islami juga mampu menjaga kesehatannya masing-masing baik itu jasmani maupun rohaninya sehingga mampu menjalankan semua aktifitasnya dengan kondisi fisik maupun jiwa yang sehat .
- 4) Terampil , SDM islami juga harus memiliki satu keterampilan agar mereka mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan hasil yang maksimal dan memuaskan sesuai dengan bidang keterampilan yang dimiliki SDM islami atau masing-masing individu.

²³ Anwar P Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya ,2000), h.67

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan berlangsung kinerja karyawan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan dari yang diharapkan perusahaan atau organisasi. Untuk dapat melakukan penilaian-penilaian tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja karyawan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:²⁴

- 1) Memastikan bahwa setiap persyaratan yang diinginkan pelanggan terpenuhi
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitorkan tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
- 5) Menghindari konsekuensi dan rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Sebagian besar metode penilaian kinerja bertujuan untuk meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi. Beberapa metode yang dapat dipertimbangkan organisasi untuk melakukan penilaian kinerja karyawan:

- 1) *Rating Scale*. Penilaian dengan metode ini didasarkan pada suatu skala sangat baik, cukup baik, baik, kurang baik, dan jelek.
- 2) *Cheklis*. Penilaian ini berdasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang telah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilaian memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.
- 3) *Critical Incident Technique*. Penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja, baik perilaku menyimpang maupun perilaku yang baik.
- 4) Skala penilaian berjangka perilaku. Penilaian yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu.

²⁴ Rachmawati Kusyadah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta :Andi, 2008), h.126-128

- 5) Pengamatan dan tes uji untuk kerja. Penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan
- 6) Metode perbandingan kelompok. Metode yang dilakukan dengan membandingkan pegawai dengan rekan sekerjanya yang dilakukan oleh atasan, dengan beberapa teknik seperti dengan teknik pemeringkatan(*Rangking*).
- 7) Penilaian diri sendiri. Penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki.
- 8) *Management by Objective*(MBO). Program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses untuk mengambil keputusan-keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai.
- 9) Penilaian secara psikologis. Penilaian yang dilakukan oleh seorang psikolog untuk mengetahui potensi seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 10) *Assesment Center*. Teknik penilaian yang dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir Kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:²⁵

- 1) Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat Kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu (jangka waktu)

²⁵ Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia.* (Jakarta : . PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 182

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhinya ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sudah berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan antar karyawan

7) Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kekurangan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Wirawan menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.
- 2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.

- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya.
- 5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana kerja yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan menurut tugas pokoknya yang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

N O	NAMA/ JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	METODE VARIABEL	PERBEDAAN	KELEMAHAN
1.	SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, praktek sistem pengupahan	Jenis penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan	Penelitian ini membahas Sistem pengupahan karyawan dalam perspektif islam sedangkan penelitian saya akan membahas	Masalah pengupahan para pekerja akan selalu ada. Pelaku bisnis sudah banyak yang

	<p>pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar). SKRIPSI. RAFIUDDIN</p>	<p>karyawan yang dijalankan CV. Fikram Jaya Teknik, mengenai waktu pemberian upah karyawan belum sesuai dengan ruang lingkup pandangan Islam.</p>	<p>penelitian yang digunakan adalah normatif dan sosiologis. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder</p>	<p>tentang analisis kompensasi dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam pada Minimarket RR</p>	<p>bangkrut dikarenakan Krisis global dunia, persaingan bisnis menjadi sangat ketat. Karena upah sebagai balas jasa atas manfaat dan tenaga yang telah karyawan berikan, maka upah karyawan seharusnya diberikan sesuai dengan apa yang dia kerjakan dan tanggung jawabkan, supaya tidak ada salah satu pihak yang dirugikan.</p>
2.	<p>PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. ANGKASA PURA II MEDAN. Skripsi. Saloom F Tobing</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Penelitian ini menggunakan <i>Purposive Sampling</i> dan sampel yang digunakan dalam penelitian di PT. Angkasa Pura</p>	<p>penelitian ini membahas pengaruh Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja yang ada di PT. Angkasa Pura II Medan sedangkan penelitian yang akan saya bahas tentang Analisis kompensasi dan stres kerja untuk</p>	<p>PT. Angkasa Pura II Medan sebaiknya memperbaiki sistem kompensasinya selama ini agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan.</p>

		produktifitas tenaga kerja PT. Angkasa Pura II Medan.	II Medan ini dengan melakukan sample sebanyak 50 orang sebagai sample	meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam pada Minimarket RR	
3.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). Nama : Hendra Gunawan. Bongaya Journal for Research in Management Volume 1 Nomor 2. Hal 56-61. e-ISSN: 2615-8868	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Semen Bosowa Maros, sedangkan hubungan (korelasi) stres kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan hubungan cukup kuat.	Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Human Resources Department & General Affair di PT. Semen Bosowa Maros. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara. Dalam penentuan responden dilakukan dengan metode	Penelitian ini membahas terkait dengan stres kerja sedangkan penelitian saya membahas terkait dengan Analisis kompensasi dan stress kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam.	Perusahaan perlu memperhatikan serta menjaga stabilitas kerja bagi karyawan sehingga stres kerja dapat dikurangi. Oleh karena itu untuk mengurangi stres pada karyawan maka perlu pemberian tugas yang dapat menekan karyawan melalui kegiatan yang memotivasi seperti, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang akhirnya

			purposiv esamplin g. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi tunggal.		berimplikasi pada kinerja karyawan yang dapat optimal.
4.	PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG MAKASSAR , Nama : Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid. Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93 ISSN 2303-1001	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan , motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan .	Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara , dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS for windows.	penelitian ini membahas terkait dengan faktor kepemimpinan , motivasi dan stress kerja sedangkan penelitian yang akan saya bahas terkait dengan Analisis kompensasi dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan	Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri, maka disarankan kepada Bank Syariah Mandiri Cabang untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terutama peningkatan perilaku kepemimpinan tanpa mengabaikan variabel motivasi dan stres kerja.

C. Kerangka Berpikir

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan

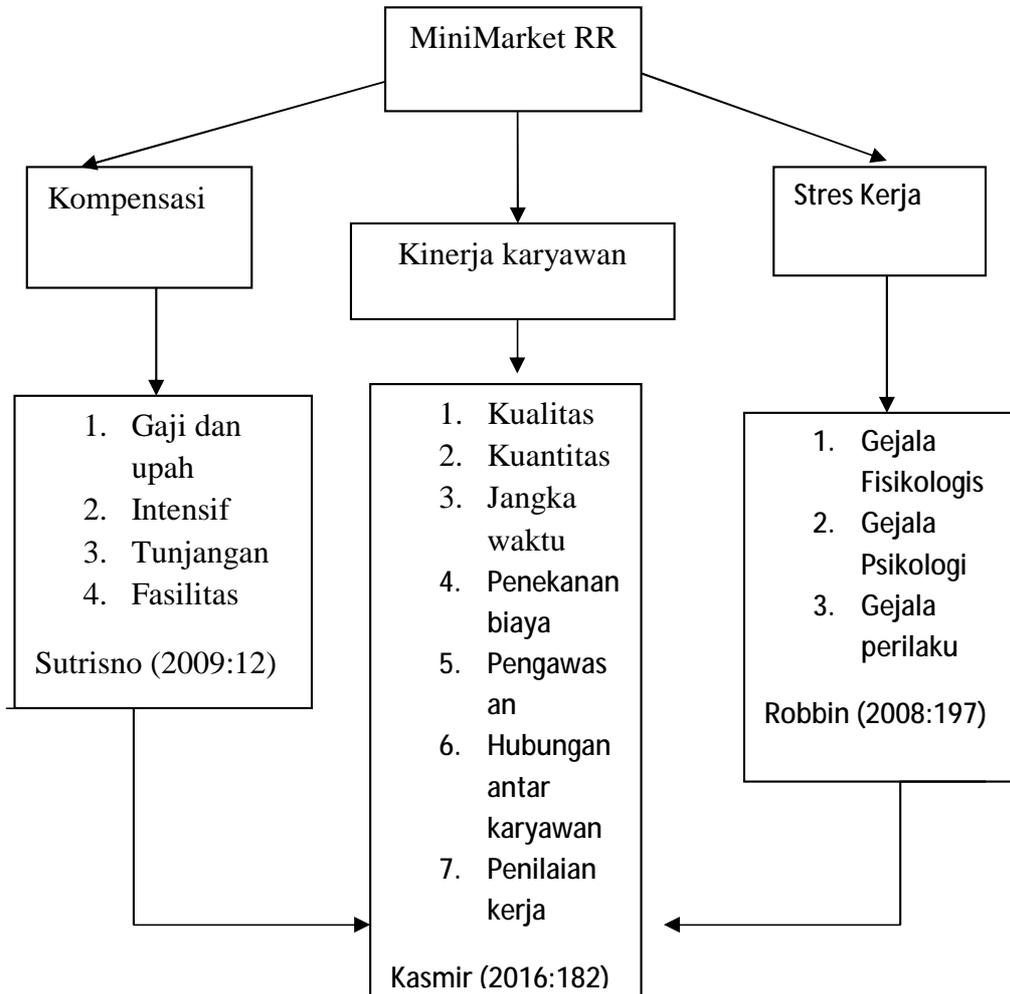
mutu dan kualitas produktivitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang kompensasi dan stres kerja karyawan.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Stres yang terlalu besar ini juga dapat memicu seseorang pola pikirnya dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan serta dapat mengancam kemampuan seseorang di lingkungan.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Didalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya

Sehingga hasilnya akan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Menurut Rivai dan Sagala, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Berdasarkan pada uraian di atas tentang kompensasi dan stres kerja, maka hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya,

maka penulis meng gambarkannya dalam suatu kerangka pikir seperti gambar dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Pendekatan kualitatif, lebih lanjut mementingkan proses dibandingkan dengan hasil akhir. Oleh karena itu, urutan-urutan kegiatan dapat berubah sewaktu-waktu tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan.

Pendekatan kualitatif menurut Sugiyono bahwa Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, sedangkan untuk meneliti pada objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.²⁶

Menurut Kirk & Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun keistilahannya. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyajikan, menggambarkan, menyelidiki, menemukan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan (Saryono). Sedangkan pendekatan yang dipakai berupa deskriptif.²⁷

Pendekatan deskriptif, pendekatan deskriptif yaitu analisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, mengelola data kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat mudah memperoleh gambaran mengenai objek yang diteliti dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Penelitian ini

²⁶ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Alfabeta, 2009), h.9

²⁷ Saryono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Bidang Kesehatan* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2010), h.

menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis deksriptif karena penelitian ini menganalisis dan mendeskripsikan model sistem kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan yang ada di mini-market RR.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di Minimarket RR, Jl. KL Yos Sudarso, Pekan Labuhan, Kec. Medan Labuhan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan Januari 2019. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III. 1

Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				September				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Prariset		■	■																		
2	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■													
3	Perbaikan Proposal								■	■	■	■										
4	Seminar Proposal											■	■	■	■							
5	Pengumpulan Data												■	■	■	■						
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■		
8	Meja Hijau																		■	■		

D. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut :²⁸

²⁸ Sutrisno hadi, *Metodologi Research* (Jogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 1986), h.9

1. Data primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama di lapangan. Dalam penelitian data primer terdiri dari pemilik Minimarket RR dan para karyawannya, dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara dan jawaban diberikan secara terbuka

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Data sekunder diperoleh melalui buku-buku, jurnal, artikel, penelitian terdahulu, atau data pendukung lainnya yang diperoleh dari instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yang terdiri dari :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan terjun langsung ke tempat yang diteliti berdasarkan studi kasus penelitian.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden sedikit/kecil.²⁹
- c. Studi Pustaka, adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan buku atau referensi sebagai penunjang penelitian, dan dengan melengkapi atau mencari data-data yang diperlukan peneliti dari literature, referensi, majalah, jurnal, makalah, dan yang lainnya.

²⁹ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Format Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 128

- d. Internet Searching, Selain melalui studi pustaka, peneliti juga menggunakan internet sebagai bahan acuan atau referensi dalam menemukan fakta yang relevan.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Data diperoleh kemudian dikumpulkan untuk diolah secara sistematis. Dimulai dari wawancara, observasi, mengedit, mengklarifikasi, mereduksi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data. Di dalam analisis data penulis menggunakan model analisis deskripsi .

BAB IV

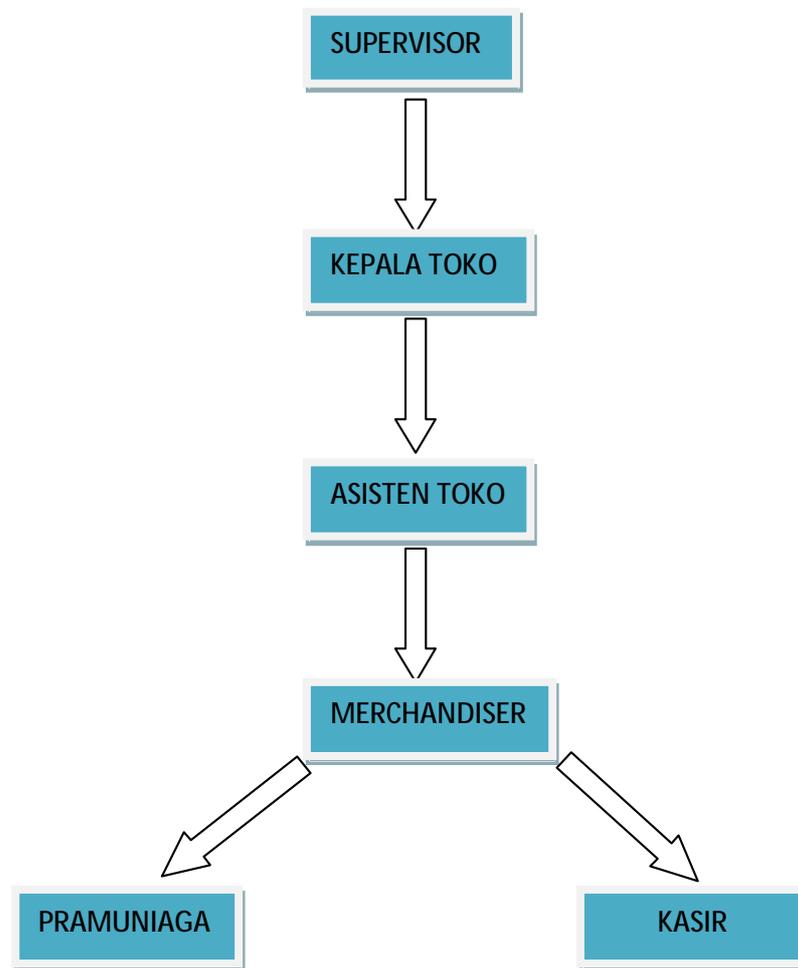
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Minimarket RR adalah sebuah minimarket yang menjual berbagai macam barang-barang kebutuhan sehari-hari masyarakat seperti kebutuhan pokok, perlengkapan rumah tangga, alat tulis dan sebagainya. Minimarket ini didirikan atas dasar keresahan pemilik akan sulitnya mendapatkan barang kebutuhan sehari-hari dengan harga yang relatif murah pada tahun 2005 kini keberadaan minimarket RR ditengah masyarakat yang keberadaannya di lingkungan masyarakat yang padat penduduk memberikan banyak manfaat baik kepada pembeli yang memudahkan dalam membeli kebutuhan pokok ataupun perlengkapan rumah tangga dengan harga yang murah dan juga bermanfaat untuk warga sekitar direkrut sebagai pegawai di minimarket RR tersebut sehingga secara tidak langsung dapat mengurangi jumlah pengangguran di lingkungan sekitar dan dapat memberikan pendapatan tambahan

2. Strukur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

3. Job Description

1. Supervisor

Supervisor adalah seorang pengawas dan pengarah, seorang supervisor juga dituntut untuk mampu bertindak sebagai jembatan pencetus gagasan antara manajer dan staff pelaksana . Seorang supervisor harus bisa merencanakan tugas yang akan dilaksanakan, mampu mengkondisikan bahwa tugas itu akan berjalan lancar dengan memastikan staf yang dibawah memahami tugas yang akan dilaksanakan. Secara umum tugas supervisor adalah sebagai berikut:

1. Mengatur staf bawahan yaitu, supervisor mampu mengatur pekerjaan- pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh tim pelaksana. Sehingga dibuatlah peraturan harian yang bertujuan menciptakan suasana kerja yang nyaman.
2. Mampu berkomunikasi yang baik dengan staf pelaksana .
3. Melakukan *briefing* atau pengarahan ke staf pelaksana
4. Mengontrol dan memberikan evaluasi
5. Memberikan motivasi maksudnya seorang supervisor harus memotivasi bawahannya agar staf pelaksananya dapat fokus dan tidak jenuh dengan tugas- tugas yang diberikan.

2. Kasir

Kasir adalah salah satu posisi penting di minimarket dikarenakan seorang kasir berhadapan langsung dengan pembeli dan keuangan minimarket maka dari orang yang layak menempati kasir adalah seorang yang berkepribadian yang baik, berpenampilan yang menarik serta teliti dan tidak ceroboh. Tugas dari seorang kasir adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan proses penjualan dan penerimaan pembayaran
2. Mencatat setiap transaksi
3. Membantu memberikan informasi suatu produk kepada pelanggan
4. Melayani transaksi dan packing barang
5. Melakukan pengecekan barang sebelum menyerahkan kepada pelanggan

3. Pramuniaga

Pramuniaga adalah seseorang yang bertugas untuk melayani konsumen dan pengelolaan barang yang akan dijual serta mampu memberikan informasi yang dibutuhkan konsumen seperti menginformasikan kualitas barang dengan benar dan juga memberitahu tata letak produk yang dicari konsumen. Tugas pramuniaga adalah sebagai berikut:

1. Mengelola barang seperti menyusun barang dengan sistem FIFO(*First In First Out*) dimana barang yang lebih dahulu

masuk diletakkan paling depan serta mengecek tanggal kadaluarsa suatu produk.

2. Memasang label harga dengan benar dan lengkap serta memperbarui setiap ada perubahan
3. Memeriksa barang yang rusak dan memindahkannya ke tempat yang telah ditentukan
4. Selalu memeriksa stok barang dan memberikan laporan keatasan agar tidak terjadi kekosongan stok barang
5. Menjaga kebersihan dan kerapian produk

4. Kepala Toko

Di dalam sebuah toko jabatan ini merupakan posisi tertinggi meskipun di atasnya masih ada supervisor, posisi ini mungkin terlihat sangat mudah tugasnya akan tetapi tanggung jawab yang diembannya cukup berat. Terlebih lagi pada posisi ini seorang kepala toko harus mampu mencapai target penjualan. Tugas dari kepala toko adalah sebagai berikut:

1. Membuat jadwal shift personil
2. Membuat jadwal libur personil
3. Mengatur cuti personil
4. Menjaga target penjualan toko

B. Temuan Penelitian

1. Analisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam di Minimarket RR

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian gaji segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima gaji atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Pemberian gaji seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan

diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya. Jika dilihat dari sudut pandang nilai-nilai islam teknik yang dilakukan belum sepenuhnya baik , karena belum sepenuhnya nilai-nilai islam terpenuhi. Karena upah dalam islam itu memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Seperti adil dalam islam gaji seseorang atau karyawan harus diberikan atau dibayar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, akan tetapi dalam hal prinsip kelayakan sudah sesuai layak gaji dibayarkan kepada karyawan

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak pimpinan dan manajemen untuk kompensasi secara langsung. Salah satu cara yang dilakukan dengan memperhatikan unsur keadilan dalam pemberian kompensasi seperti dengan memberikan gaji tepat waktu pada setiap akhir bulan dan hal ini untuk memacu kinerja karyawan .

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, maka diketahui dalam hal analisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalama perspektif islam yang dilakukan pihak minimarket RR, adalah sebagai berikut:

1. Insentif, merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diiberikan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan insentif kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bahkan akan ada *reward* tertentu jika mencapai target penjualan serta fasilitas pendukung. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasannya sistem penggajian yang diterapkan di minimarket RR belum sepenuhnya penggajian yang diberikan kepada karyawan dengan prosedur penggajian islam
2. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji tersebut menunjukkan adanya komitmen dari pihak pimpinan dan manajemen untuk kompensasi secara langsung. Salah satu cara yang dilakukan dengan memperhatikan unsur keadilan dalam pemberian kompensasi seperti dengan memberikan gaji tepat waktu pada setiap akhir bulan dan hal ini untuk memacu kinerja karyawan .

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasannya sistem pengupahan yang diterapkan di minimarket RR belum sepenuhnya pengupahan yang diberikan kepada karyawan dengan prosedur pengupahan islam

2. Analisis stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam di Minimarket RR

Berdasarkan dari wawancara peneliti kepada salah seorang karyawannya ruang lingkup yang ada di Minimarket RR kurang terkoordinir dengan baik, dan hubungan masing-masing karyawan dengan karyawan yang lain seperti hubungan persaudaraan yang didalamnya saling acuh antara satu sama lain . Akan tetapi Stres kerja karyawan di minimarket RR lebih sering disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan, seperti:

- 1) Kekhawatiran finansial.
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah-masalah fisik.
- 4) Masalah-masalah perkawinan.
- 5) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, maka diketahui dalam hal analisis stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam yang dilakukan pihak minimarket RR, adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Minimarket RR sangat terkoordinir dengan baik, dan hubungan masing-masing karyawan dengan karyawan yang lain seperti hubungan persaudaraan yang didalamnya saling mensupport satu sama lain dan saling menghibur.
2. Pihak manajemen pun terkadang membuat program rekreasi liburan bersama untuk karyawan disana agar memulihkan kondisi fisik dan mental karyawannya yang kemungkinan menurun akibat melaksanakan berbagai pekerjaan dan diharapkan dengan dilakukan rekreasi liburan bersama dapat mengembalikan kejenuhan atas rutinitas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat produktif kembali kinerja dari masing-masing karyawan.

Menilik akibat yang sangat besar dari stres maka dibutuhkan kemampuan atasan untuk mengelola stres kerja yang terjadi kepada karyawannya, adapun anjuran dalam islam dalam upaya mengelola stres maupun mencegah stres yakni sebagai berikut:

- 1) Sabar dan sholat, orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan secara bijak , seperti yang tercantum dalam Al-Quran surah Al-baqarah ayat 155:

وَلْيَبْلُوتَكُمْ بَشْيَةٌ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَيَشْرَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.

- 2) Bersyukur dan bertawakal (Berserah diri) salah satu kunci dalam menghadapi permasalahan yang ada serta senantiasa menerima setiap rezki yang diberikan Allah Swt hal ini akan menghindarkan kita dari perasaan serakah dan beban pikiran lainnya .
- 3) Doa dan dzikir adalah satu kekuatan kita sebagai manusia yang beriman dalam berusaha untuk mendapatkan hasil yang optimal serta memperoleh ridha dari Allah Swt, dengan kita berdoa dan berdzikir akan membuat jiwa dan pikiran kita aman dan tentram, lebih tenang dan khusyuk sehingga mampu meningkatkan konsentrasi , berpikir secara jernih, dan emosi lebih terkontrol.

C. Pembahasan

1. Sistem Kompensasi Islami

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian gaji segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima gaji atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Pemberian gaji seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. Allah Swt. Berfirman dalam QS. Asy Syua'raAyat/26 : 183 sebagai berikut :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ - 26:183

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain, prinsip keadilan tercantum dalam Qs. Al-Maidah: 8.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَا
تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ۙ

Artinya: “Hi orang-orang yang beriman hendaklah engkau jadi orang-orang yang senantiasa menegakkan kebenaran sebab Allah. Jadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencian kepada suatu kaum. Memotivasi engkau untuk berlaku tidak adil. Berlaku adil lah sebab adil itu lebih dekat kepada taqwa.

(QS. AL-Maidah ayat 8)

Ayat diatas menegaskan bahwasanya kita harus berlaku adil dalam keadaan apapun tanpa terkecuali dalam hal transaksi bisnis seperti dalam hal pemberian gaji atau upah. Gaji bisa saja berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain tergantung kondisi iklim ekonomi suatu daerah akan tetapi perbedaan itu tidak seharusnya teratur. Selain itu dalam hal pengupahan karyawan juga memperhatikan prinsip kelayakan agar karyawan tersebut mendapatkan gaji sesuai dengan kebutuhan hidup . seperti yang tercantum dalam Qs. Asy- Syu’ara ayat 183 .

مُفْسِدِينَ اَلْاَرْضِ فِي تَعْتَوْا وَلَا اَسْتِيَاءَ هُمْ اَلنَّاسَ تَبَخَسُوا وَلَا

Artinya: “ Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi dengan membuat kerusakan”.

2. Sistem Penggajian Karyawan Minimarket RR dalam Perspektif Islam

Minimarket RR dalam hal penggajian manajemen melakukan sistem penggajian yang banyak dilakukan pada perusahaan umumnya, yaitu dengan memberikan gaji dengan sistem bulanan bahwasanya setiap pegawai akan digaji pada setiap akhir bulan. Pegawai di minimarket RR bekerja dengan sistem shift yang terdiri dari dua shift yakni shift pagi dan sore sehingga jika ada pegawai

yang bekerja melewati dari jam shiftnya maka pegawai tersebut akan mendapat uang lembur.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasannya sistem pengupahan yang diterapkan di minimarket RR belum sepenuhnya penggajian yang diberikan kepada karyawan berdasarkan dengan prosedur kompensasi islam. Hal ini dikarenakan masih adanya sistem penggajian secara konvensional akan tetapi bukan berarti sistem penggajian yang dilakukan minimarket RR ini tidak ada unsur keadilan dan kelayakan, justru dalam hal penggajian karyawannya manajemen minimarket RR ini sangat memperhatikan unsur keadilan .

Jika dilihat dari sudut pandang nilai-nilai islam teknik yang dilakukan belum sepenuhnya baik , karena belum sepenuhnya nilai-nilai islam terpenuhi. Karena upah dalam islam itu memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Seperti adil dalam islam gaji seseorang atau karyawan harus diberikan atau dibayar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, akan tetapi dalam hal prinsip kelayakan sudah sesuai layak gaji dibayarkan kepada karyawan

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah).

Sistem penggajian didalam islam sangat-sangat memperhatikan keadilan dan kelayakan bagi si penerima gaji karena di dalam islam hal tersebut telah diatur sedemikian rupa agar si penerima gaji mendapatkan kesejahteraan ekonomi dan bagi si pemberi gaji memperoleh ridho Allah seperti yang diterangkan dalam beberapa ayat Al-quran.

Prinsip keadilan dalam islam tercantum dalam QS. Al-Jaatsiyah ayat 22.

يُظْلَمُونَ لَمَّا وَهُمْ كَسَبَتْ بِمَا نَفْسٍ كَلْبٌ وَلِيَجْزَىٰ بِالْحَقِّ وَالْأَرْضُ وَالسَّمَوَاتِ اللَّهُ وَخَلَقَ

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

3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja di Minimarket RR

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan

lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Menurut Rivai dan Sagala, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan dari wawancara peneliti kepada salah seorang karyawannya ruang lingkup yang ada di Minimarket RR sangat terkordinir dengan baik, dan hubungan masing-masing karyawan dengan karyawan yang lain seperti hubungan persaudaraan yang didalamnya saling mensupport satu sama lain dan saling menghibur. Akan tetapi Stres kerja karyawan di minimarket RR lebih sering disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan, seperti:

- 1) Kekhawatiran finansial.
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah-masalah fisik.
- 4) Masalah-masalah perkawinan.
- 5) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

4. Kinerja Karyawan Islami

Kinerja karyawan adalah adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam ayat Al-Quran surah At-Taubah ayat 105 dijelaskan tentang kinerja karyawan, ayat yang dimaksud sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. Surat At-Taubah 105: menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah

bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab

Islam menganjurkan untuk seluruh umatnya agar semangat dalam beraktifitas terutama dalam hal mencari nafkah dan tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan dari Allah SWT dan mendapatkan keutamaan(kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh, jika hal tersebut menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Seperti halnya kinerja karyawan di minimarket RR bahwasanya semua karyawan yang ada harus mampu memberikan kontribusi untuk minimarket RR agar tercapainya target-target yang diharapkan minimarket RR. bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan segala aset, fikir, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah sebagai hamba Allah yang harus memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Maksudnya adalah memakmurkan bumi, Allah menyuruh manusia untuk berkecimpung dalam dunia ekonomi, bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh. Allah Swt berfirman dalam QS. Al-Mulk: 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلْوًا فَاْمَشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Bekerja mempunyai nilai tinggi disisi Allah, karena bekerja merupakan perintah-Nya, maka bekerja adalah ibadah. Bagi seorang muslim, hidup didunia tidak hanya mementingkan akhirat dan mengutamakan dunia saja, namun seorang muslim haruslah mengutamakan keduanya, baik kepentingan akhirat maupun dunia.

5. Penilaian untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Minimarket RR

Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan berlangsung kinerja karyawan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan dari yang diharapkan perusahaan atau

organisasi. Untuk dapat melakukan penilaian-penilaian tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan di minimarket RR bahwasanya minimarket RR memiliki manajemen sendiri dalam hal penilaian kinerja para karyawannya. Berikut tata cara penilaian yang dilakukan manajemen minimarket RR dalam menilai para karyawannya adalah sebagai berikut :

1. *Rating scale* , minimarket RR melakukan penilaian dengan teknik *rating scale* yakni untuk memberikan point-point kepada karyawannya terhadap tugas yang dikerjakannya apakah tugasnya dikerjakan dengan sangat baik, cukup baik, baik, kurang baik dan jelek. Jika tugas yang dikerjakan hasilnya memuaskan maka akan mendapat reward terhadap karyawan tersebut dan jika sebaliknya tugas yang dikerjakan hasilnya tidak memuaskan maka akan ditegur dan diberi masukan untuk lebih memperbaiki kinerjanya.
2. *Cheklis*, penilaian yang dilakukan sebagai suatu tanda apakah tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut sudah selesai dikerjakan dan jika tugas sudah selesai dikerjakan oleh karyawan tersebut maka akan ditandai dengan tanda centang.
3. Perbandingan kelompok, jadi di minimarket RR melakukan penilaian dengan tujuan untuk membandingkan hasil kerja karyawannya selama sebulan dan kemudian atasannya melakukan perengkingan dari semua karyawan yang ada untuk memperoleh mana karyawan yang konsisten dengan tugasnya dan mana karyawan yang grafiknya naik turun atas kinerjanya.
4. Program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses untuk mengambil keputusan-keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang Analisis Kompensasi dan Stres Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam di Minimarket RR maka penulis dapat menguraikan beberapa kesimpulan berdasarkan batas rumusan masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Pegawai di minimarket RR bekerja dengan sistem shift yang terdiri dari dua shift yakni shift pagi dan sore sehingga jika ada pegawai yang bekerja melewati dari jam shiftnya maka pegawai tersebut akan mendapat uang lembur. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasannya sistem pengupahan yang diterapkan di minimarket RR belum sepenuhnya pengupahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan dengan prosedur pengupahan islam. Hal ini dikarenakan masih adanya sistem pengupahan secara konvensional akan tetapi bukan berarti sistem pengupahan yang dilakukan minimarket RR ini tidak ada unsur keadilan dan kelayakan, justru dalam hal pengupahan karyawannya manajemen minimarket RR ini sangat memperhatikan unsur keadilan .
2. Berdasarkan dari wawancara peneliti kepada salah seorang karyawannya ruang lingkup yang ada di Minimarket RR hubungan masing-masing karyawan yang didalamnya saling mensupport satu sama lain dan saling menghibur.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan dengan adanya penelitian dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan serta dalam menambah wawasan bagi karyawan. Besarnya gaji harus seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi karyawan juga harus memenuhi prinsip-prinsip muamalat dan asas-asas muamalat seperti yang telah ditetapkan dalam Al-quran maupun hadist, yakni didasari dengan sukarela serta tas pertimbangkan yang

mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat yang dilakukan dengan unsur keadilan.

2. Dari segi stres kerja bahwasanya lebih baik lagi jika hal ini dipertahankan ataupun dikembangkan lagi seperti memberikan fasilitas refreshing dan rekreasi bersama para keluarga atau pasangan karyawan disana agar lebih tercipta suasana yang humoris
3. Kinerja karyawan di minimarket RR alangkah baiknya lagi apabila ditingkatkan dengan cara lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dikantor. Dengan demikian kinerja karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif.

Daftar Pustaka

- Bungin Burhan, M.. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Format Format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*, Jakarta: Prenadamedia Group. 2015.
- E, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Fraser, T.M. *Stres Dan Kepuasan Kerja*, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo. 1992.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. 1986.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE. 2008.
- Irfan. “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Perusahaan Listrik Negara(PERSERO) Wilyah II Sumut*” Medan: USU. 2004.
- Kasmir. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.
- Hidayat, Muhammad Taufiq, etc.al. *Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Mendukung Pengendalian Intern*, Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6. Nomor 2, Desember. 2013.
- Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung , PT Remaja Rosdakarya. 2000.
- Munandar, Sunyoto Ashar. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : Universitas Indonesia. 2001.
- P. Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya . 2000.
- Rachmawati, Kusyadah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi. 2008.
- Septianto, Dewi. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*”(Semarang: Universitas Diponegoro. 2010.

- Robbins, etc.al. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Saryono. *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Bidang Kesehatan*, Yogyakarta: Nuha Medika. 2010.
- Saydam, Gouzaly. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djambatan. 1996.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta . 2009.
- Wajdi , Muh Barid Nizarudin. “Monopoli Dagang Dalam Kajian Fiqih Islam,” *AT Tahdzib: Jurnal Studi Islam dan Muamalah* 4, no. 2 .2016.
- Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Penerbit Al- Azhar, 2009)

LAMPIRAN

Daftar Wawancara

Narasumber : Fadillah

Tanggal pelaksana: 27 Juli 2019

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana bentuk kompensasi di minimarket ini?	Umumnya sih gaji bulanan dan bonus dari penjualan
2.	Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?	Tentunya pengalaman kerja, beban kerja, dan hasil kerjanya
3.	Apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja anda?	Sejauh ini sih sudah sesuai
4.	Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja karyawan?	Sangat erat hubungannya, jika kinerja karyawan meningkat dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien maka kompensasi yang diberikan pun meningkatkan tentunya.
5	Bagaimana sistem penggajiannya?	Penggajian di minimarket ini umumnya sama seperti pada perusahaan lainnya yang mana karyawan digaji dengan sistem bulanan dan akan ada bonus jika target penjualan tercapai
6.	Apakah karyawan sudah menerima gaji sesuai UMR(Upah minimum regional) kota medan?	Belum.
7.	Bagaimana analisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di minimarket ini?	Salah satu cara yang dilakukan dengan memperhatikan unsur keadilan dalam pemberian kompensasi seperti dengan memberikan gaji tepat waktu , kemudian memberikan insentif kepada karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik seperti yang diharapkan dan fasilitas penunjang.

8.	Permasalahan seperti apa yang paling membuat stres atau tertekan?	Biasanya sih masalah keluarga dan ekonomi yang paling membuat stres.
9.	Apa saja dampak yang ditimbulkan dari stres kerja akibat beban kerja yang anda alami?	Kesehatan terganggu, kondisi emosional tidak terkontrol sehingga akan mengakibatkan penurunan kinerja di tempat kerja.
10.	Bagaimana perasaan anda saat merasa stres atau tertekan ditempat kerja?	Perasaan saya sangat kacau balau ketika mengalami stres di tempat kerja seperti tidak fokus dengan tugas yang diberikan, mudah emosi dan sensitif .
11.	Bagaimana cara anda untuk mengatasi stres atau tekanan yang terjadi di tempat kerja anda ? agar meningkatkan kinerja karyawan?	Salah satu cara yang saya lakukan yaitu dengan menyendiri jauh dari keramaian, berusaha sebisa mungkin berpikir positif dan berdoa serta beristighfar . dan melakukan kegiatan yang disukai seperti mendengarkan musik disela jam istirahat sampai tingkat emosi meredah.
12.	Bagaimana mekanisme yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan?	Penilaian yang dilakukan oleh atasan yang meliputi disiplin kerja, tanggung jawab, skill, pengetahuan.
13	Bagaimana analisis stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di minimarket ini?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja di Minimarket ini sangat terkordinir dengan baik, dan hubungan masing-masing karyawan dengan karyawan yang lain seperti hubungan persaudaraan yang didalamnya saling mensupport satu sama lain dan saling menghibur. 2. Pihak manajemen pun terkadang membuat program rekreasi liburan bersama untuk karyawan disana agar memulihkan kondisi fisik dan mental karyawannya yang kemungkinan menurun akibat melaksanakan berbagai pekerjaan
14	Apakah pemberian kompensasi sudah sepenuhnya sesuai prosedur islam?	Sejauh ini sih belum sepenuhnya sesuai prosedur islam , akan tetapi kami sebisa mungkin memberikan hak karyawan dengan adil





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan Fai UMSU
Di
Tempat

26 Safar 1440 H
17 Nopember 2018 M

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Hendriko Yudha Pratama Putra
Npm : 1501280021
Program Studi : Manajemen dan Bisnis Syariah
Kredit Kumalatif : 3.44
Mengajukan Judul sebagai berikut :



No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Kompensasi dan Stress Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam di Minimarket RR.	 3/12'2018		 5 3 12 18
2	Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility Sebagai Pembentuk Citra Perusahaan terhadap Loyalitas Pelanggan dalam Perspektif Islam (Studi kasus di Market RR)			
3	Analisis Pengaruh Pelayanan Kinerja Customer Service terhadap Kepuasan Nasabah dalam Keputusan Mengambil Pinjaman di BMT Masyarakat Madani Tembung Pasar 9			

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

(Hendriko Yudha Pratama Putra)

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai nas nhoto dan Man



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hendriko Yudha Pratama Putra
NPM : 1501280021
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : Strata Satu (SI)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Hj. Dahrani, SE, M.Si
Judul Skripsi : ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF
ISLAM DI MINIMARKET RR, MEDAN LABUHAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
22 Januari	Lihat pedoman skripsi : Bab I, II, III tidak jelas apakah masalah metode yg mau kamu pakai ?		
	Penulisan tolong diperbaiki		

Medan, 22 Januari 2019

Diketahui/disetujui

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing

Hj. Dahrani, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Hendriko Yudha Pratama Putra
NPM : 1501280021
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : Strata Satu (SI)
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Hj. Dahrani, SE, M.Si
Judul Skripsi : **ANALISIS KOMPENSASI DAN STRES KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM DI MINIMARKET RR, MEDAN LABUHAN**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
30 Januari	Bab I, Bab II, Bab III pembahasan ke Bimbingan Kerhas, bab 2 & keahmat D Sehat		
13 Januari	Selanjutnya dibimbing Ace Summar proposal		

Medan, 13-02-2019

Diketahui/disetujui

Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing

Hj. Dahrani, SE, M.Si

MINIMARKET RR



Alamat : Jl. KL Yos Sudarso, Pekan Labuhan, Medan Labuhan,-

Kota Medan, Sumatera Utara.

Kode pos : 20253

Labuhan, 22 Juli 2019

Nomor : LBH/RR/X/23/II/2019

Hal : **Selesai Melaksanakan Research/ Survey**

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan ini kami sampaikan kepada Bapak Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara bahwa mahasiswa yang bernama :

Nama : Hendriko Yudha Pratama Putra
NPM : 1501280021
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi dan Stres Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Benar telah melakukan Research/ Survey di Minimarket RR sesuai dengan Surat Nomor : / II.3/UMSU-01/F/2019 pada tanggal 22 juli 2019 telah selesai melaksanakan Research/ Survey tersebut.

Demikian hal ini kami sampaikan atas perhatian Bapak/Ibu kami ucapkan Terimakasih.

Hormat Saya

Kepala Toko

Muhammad Yunus

Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap : Hendriko Yudha Pratama Putra
Tempat, Tanggal Lahir : Tebing Tinggi, 18 Januari 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA NEGERI 9 Medan
Alamat : Komplek. Dewa-Ruci blok D-1, Medan labuhan
No. Tlp/ HP : 085351310877

Nama Orang Tua

Ayah : Hendrik Susanto
Ibu : Achriani
Alamat : Komplek Dewa- Ruci blok D-1, Medan labuhan

Pendidikan

Tahun 2003-2009 : SD Negeri 0606948 Medan
Tahun 2009-2012 : SMP NEGERI 44 Medan
Tahun 2012-2015 : SMA NEGERI 9 Medan
Tahun 2015-2019 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya

Yang Menyatakan



Hendriko Yudha Pratama Putra



Unggul Prestasi & Cerdas

Bila menjawab surat ini agar disertakan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 16 Februari 2019 M, menerangkan bahwa :

Nama : Hendriko Yudha Pratama Putra
 Npm : 1501280021
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Analisis Kompensasi dan Stres Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam di Minimarket RR, Medan Labuhan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 23 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembimbing

(Hj. Dahrani, M.Si)

Pembahas

(Dr. Sri Sudiarti, MA)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Zailani, S.PdI, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjabar surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari ini Sabtu, 16 Februari 2019 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Hendriko Yudha Pratama Putra
 Npm : 1501280021
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Analisis Kompensasi dan Stres Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam di Minimarket RR, Medan Labuhan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Analisis kompensasi dan stres kerja utk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif islam di mini market RR.
Bab I	Fokus masalah blm jelas, hrs konkrit dan pmbaca
Bab II	Landasan teori diambil di kitab asli kajian upah /kompensasi dlm islam hrs ada.
Bab III	Tanyakan panduan penulisan jumlah netusel spari
Lainnya	Daptor pustaka Supurnakan .
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 16 Februari 2019

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Pembimbing

(Hj. Dahrani, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembahas

(Dr. Sri Sudiarti, MA)