

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Keadaan perekonomian di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk bertahan dan bersaing, dengan adanya perkembangan pesat perusahaan harus dapat menyesuaikan diri untuk tetap memberikan inovasi baru agar tetap bertahan dimasa mendatang. Dalam sebuah perusahaan yang besar pasti terdapat beberapa faktor penunjang sumber daya seperti, mesin, modal, dan material. Selain ketiga hal tersebut perusahaan tidak akan bisa berkembang secara maksimal tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangatlah memiliki peranan yang penting, karena melalui sumber daya manusia dapat berjalan. Selain itu sumber daya manusia juga dapat memberikan efisiensi, efektifitas dan produktifitas pada sebuah perusahaan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surah Al Anfaal ayat 60 :

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَءَاخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَظْلَمُونَ ﴿٦٠﴾

*Wa 'āiddū lahum mastaḡ'a'tum min quwwatiw wa mir ribāṭil khail turhibūana bihi 'aduwwallahi wa 'aduwwakum wa 'akharīna min dūnihim, lā t'alamūnahum, allahu y'alamulahum, wa mā tunfiqū min sya'in fii sabīlillahi yuwaffa ilakum wa antum laua tuzlamuna.*

Artinya:

“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).” (QS Al Anfaal [8]:60)

Cita-cita organisasi dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya manusia secara maksimal sehingga keberhasilan yang mereka dapatkan mampu membawa mereka pada sebuah kesuksesan tidak hanya di dunia tapi juga dapat meraih surga yang telah dijanjikan oleh Allah SWT sesuai dengan firman Allah surah At-Taubah ayat 111 :

\* إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَبْلِ لَهُمُ الْجَنَّةَ  
 يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ  
 وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي  
 بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴿١١١﴾

*Innallāhasytarā minal mu'minīna anfusahum wā amwalahum bi'anna lahumul jannata, yuqātīlūna fī sabīlillāhi fa yatulūna wa yaqtulūna w'adan 'alaihi ḥaqqan fit tarāti wal injīli wal qur'āni, wa man aūfā bi'ahdihi minallāhi fastabsyirū bibai'ikumul lazi bāy'atum bihi, wa zālīka huwal fauzul 'azīmu.*

Artinya:

“Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan Itulah kemenangan yang besar.” (QS At-Taubah [9]:111)

Memperoleh sumber daya manusia yang potensial diperlukan pengaturan untuk mendukung sumber daya manusia yang ada agar membantu terlaksananya

suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan adalah pengaturan kompensasi yang baik.

Penerapan sistem kompensasi yang baik pada sebuah perusahaan atau organisasi bukan hanya penting bagi karyawan saja, melainkan dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan atau organisasi itu sendiri. Apabila sebuah perusahaan memperhatikan kompensasi bagi karyawannya, maka kemungkinan besar karyawan juga akan memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan atau organisasi.

Simamora (2001:540) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi meliputi kembalikan-kembalian finansial (gaji, komisi, upah, pembayaran insentif, dll), jasa-jasa yang terwujud (perawatan anak, kepedulian keagamaan) dan tunjangan-tunjangan (asuransi, pensiun, dll) yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.”

Secara garis besar Rivai (2009:781) mendefinisikan kompensasi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Berdasarkan bentuknya, kompensasi dibagi atas kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi non finansial (*non-financial compensation*). Sedangkan menurut cara pemberiannya kompensasi dapat dibagi dua, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

Kompensasi biasanya banyak dikaitkan dengan upah, komisi, dan gaji. Upah adalah imbalan dari apa yang kita kerjakan yang nilainya dihitung dari

banyak jumlah jam kerja dan banyaknya jasa yang telah kita berikan untuk perusahaan. Komisi adalah tambahan kompensasi yang diberikan di luar gaji. Sedangkan gaji itu sendiri adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan yang memiliki nilai tetap. Gaji biasanya diberikan kepada karyawan tetap atau karyawan yang telah lulus masa percobaan.

Upah adalah masalah yang sangat penting bagi karyawan dan memiliki dampak yang sangat luas. Jika karyawan tidak mendapatkan upah secara adil atau tidak tepat waktu dalam pembayarannya, maka dapat mempengaruhi daya beli mereka yang akhirnya berpengaruh juga terhadap standar kehidupan para karyawan beserta keluarganya. Menurunnya tingkat daya beli masyarakat maka berdampak pula terhadap keseimbangan daya beli, stabilitas pasar akan menurun karena sebagian besar dari para karyawan adalah konsumen produk barang dan jasa. Selain itu dampak yang akan ditimbulkan akibat tidak sesuainya upah yang diterima atau keterlambatan upah akan menimbulkan rasa tidak senang dan sebuah kekacauan seperti mogok kerja. Kondisi seperti ini dapat merugikan sebuah organisasi. Sehingga Islam menganjurkan para pemilik perusahaan untuk membayarkan gaji pegawainya sesegera mungkin, seperti sabda Rasulullah SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ وَاعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ

*A'ātū ajīra ajrahū khobla ayyajifan 'arakuhu waqlamūhū ajrahū wahuwu fī'amalihi*

Artinya:

“Bayarlah upah atau gaji karyawan sebelum kering keringatnya, dan beritahukanlah berapa upah/gajinya.” (HR Baihaqi)

seperti firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 281 :

وَاتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ <sup>ط</sup> ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Wattaqū yauman turja'ūna fīhi ilallahi summa tuwaffa kullu nafsim mā kasabat wa hum lā yuzlamūnā.*

Artinya:

“Dan peliharalah dirimu dari (azab yang terjadi pada) hari yang pada waktu itu kamu semua dikembalikan kepada Allah. kemudian masing-masing diri diberi Balasan yang sempurna terhadap apa yang telah dikerjakannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).” (QS Al-Baqarah [2]:281)

Surah Al-Najm ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

*Wa allaisa lil ināni illa mā sa'ā.*

Artinya:

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,” (QS Al-Najm [53]:39)

Ayat di atas menjelaskan bahwa pahala atau kompensasi akan diperoleh dari usaha yang kita lakukan. Allah akan melipat gandakan amalan baik dan akan membalas semua dengan sempurna (Shihab, 2002). Allah tidak menyenangi seseorang yang bermalas-malasan karena bekerja didalam Islam sama halnya dengan ibadah, sehingga bekerja selagi kita mampu Allah SWT akan memberikan balasan atas apa yang telah kita perbuat.

Kompensasi perusahaan dapat digunakan untuk menilai adil atau tidaknya perusahaan tersebut bagi karyawan. Apabila keadilan sudah dicapai maka perusahaan atau organisasi dapat mengukur kinerja para karyawan dengan akurat dan terbuka, sehingga karyawan secara jelas dapat melihat hubungan kinerja dengan kompensasi. Tingkat kompensasi juga harus ditinjau kembali secara terus



menerus dan diperbarui jika perlu. Kepercayaan dan konsistensi harus dijaga, sehingga karyawan dapat merasakan bahwa perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan dan juga kepentingan perusahaan sendiri. Kedua hal tersebut, yaitu kepercayaan dan konsistensi harus selalu dijaga dalam rangka mempertahankan prestasi kerja atau kinerja perusahaan itu sendiri.

Membahas masalah kinerja, Hafidhuddin dan Tanjung (2003:55) berpendapat bahwa kerja merupakan kodrat hidup manusia, sekaligus cara memperoleh kebahagiaan hidup didunia maupun di akhirat. Kerja juga memiliki kedudukan yang tinggi memenepati peringkat kedua setelah iman, sehingga seorang yang bekerja bertujuan untuk mendapat ridho dari Allah, adalah termasuk ibadah. Karena kerja merupakan ibadah dan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari karakteristik sikap hidup orang yang memeluk agama Islam, dengan Islam memandang amat tinggi terhadap usaha dan kerja yang halal dalam rangka memperoleh rizki atau harta yang digunakan untuk amal kebaikan.

Dalam bekerja seorang karyawan dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Kerja dan kinerja memiliki arti yang berbeda, kerja adalah usaha seseorang untuk mendapatkan imbalan guna mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Sedangkan kinerja dalam arti luas menurut Bernardin dan Russel (1993:379) adalah: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode

tertentu, atau dengan kata lain kinerja adalah hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Dengan demikian, baik kompensasi finansial maupun non finansial memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja karyawan dan bagi kesuksesan suatu organisasi, termasuk pada Masjid. Disini penulis mengumpamakan masjid sebagai suatu perusahaan, dan pengurus masjid atau biasa disebut dengan ta'mir diumpamakan sebagai seorang karyawan.

Islam mendefinisikan agama bukan hanya berkaitan dengan spiritualitas atau ritualitas, namun agama Islam merupakan serangkaian keyakinan, ketentuan dan peraturan serta tuntunan moral bagi setiap aspek kehidupan manusia (P3EI:14). Islam merupakan sebuah agama yang lengkap dan komprehensif. Komprehensif berarti merangkum seluruh aspek kehidupan baik ritual (ibadah) maupun sosial (*muamalah*) (Antonio, 2009:4).

Dalam agama Islam bangunan masjid merupakan elemen yang menjadi fokus dari setiap pembangunan lingkungan masyarakat muslim (Rukmana, 2009:34). Pertumbuhan kota dalam sebuah negara menggambarkan bahwa keadaan dari pembangunan fisik sebuah bangunan akan mencerminkan setiap kebudayaan pembangunan fisik tersebut, akan terlihat juga dominasi agama apa yang dipeluk dari mayoritas masyarakat sekitar, dilihat dari suasana keagamaan yang dianut oleh setiap unit lingkungan. Indonesia adalah negara dimana lapisan masyarakatnya memiliki struktur pembangunan lingkungan yang mencerminkan suasana religius dengan agama Islam sebagai mayoritas agama yang diyakini oleh kepercayaan warganya.

Sebagai kota terbesar setelah ibukota negara, Surabaya memiliki potensi keagamaan yang cukup besar. Kota yang berpenduduk 2.761.84 jiwa, dengan keragaman penduduk agama: Islam 2.142.499 (81%), Kristen 242.661 (9,27%), Katolik 132.435 (5,06%), Hindu 52.765 (2,02%) dan Budha atau Konghucu 46.027 (1,75%). Selaras dengan jumlah pemeluk agama, Surabaya memiliki rumah ibadah sebagai sarana ibadah dan pengembangan agama: Masjid 1052 buah, Gereja Kristen Protestan 415 buah, Gereja Kristen Katolik 17 buah, Pura 8 buah, Vihara 55 buah, dan Klenteng 5 buah (Kemenag, 2010).

Dari data di atas jumlah masjid di Surabaya dari tahun 2006 hingga tahun 2010 mengalami peningkatan sebesar 17%. Perkembangan jumlah masjid dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut (Kemenag 2010):

Table 1.1  
Jumlah Masjid di Kota Surabaya  
Tahun 2006-2010

| Tempat Ibadah | 2006 | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  |
|---------------|------|-------|-------|-------|-------|
| Masjid        | 963  | 1.003 | 1.068 | 1.093 | 1.138 |

Sumber: Kantor Departmen Agama (Kemenag) Kota Surabaya

Masjid merupakan tempat orang berkumpul dan melakukan shalat secara berjamaah dengan tujuan sebenarnya adalah meningkatkan solidaritas dan silahurrahmi di antara sesama kaum Muslim. Mendirikan sebuah masjid, berarti juga harus merawat dan memakmurkannya. Namun, fenomena saat ini masjid cenderung hanya dimakmurkan dengan cara pembangunan fisik agar terlihat indah, besar, dan megah. Pemahaman seperti itu tidaklah salah, namun jika pertumbuhan masjid terus meningkat dan tidak diimbangi dengan upaya memakmurkannya, masjid akan terbengkalai setelah dengan susah payah



dibangun, jadi apalah artinya pembangunan masjid ini. Dalam memakmurkan masjid, selain membutuhkan kerjasama antara masyarakat sekitar dan jamaah masjid, juga membutuhkan seorang ta'mir. Ta'mir adalah sekelompok orang dari jamaah masjid yang mengemban amanah dan tanggung jawab terdepan dalam memakmurkan masjid (Al-Faruq, 2010:71).

Dalam memakmurkan masjid, ta'mir harus memahami sumber pokok ajaran Al-Qur'an dan As-sunnah, fasih membaca Al-Qur'an, memiliki akhlaq mulia, dan memiliki *ghirah* (gairah) keislaman yang kuat, berjihad menegakkan kebenaran, dan *amar ma'ruf nahi munkar* (menyeru pada kebaikan dan melarang kemunkaran) (Jasmadi, 2008).

Ta'mir sebagai sumber daya penggerak dalam bermuamalah jika dinilai dari sisi kinerja Islami, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifatul anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut, yaitu: *shiddiq* (benar), *fathanah* (cerdas), *amanah* (jujur/terpercaya) dan *tabligh* (transparan).

Dengan memiliki sifat-sifat tersebut diatas ta'mir diharapkan mampu memberikan hasil kinerja terbaiknya guna mempertanggung jawabkan hasil dari kinerjanya baik kepada Allah SWT, jamaa'ah, maupun masyarakat sekitar.

Seorang ta'mir mengabdikan dirinya kepada sebuah masjid pasti mendapatkan sebuah kompensasi atau imbalan, entah berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Dari adanya kompensasi tersebut akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja seorang ta'mir masjid,

dampak tersebut bisa berupa kepuasan batin, peningkatan kinerja dengan lebih baik, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis bermaksud akan melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi baik finansial maupun non finansial terhadap kinerja Islami ta'mir masjid, dengan judul "*Dampak Kompensasi Pada Kinerja Ta'mir Masjid Al-Akbar Surabaya*".

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas sesuai dengan latar belakang yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang ingin diteliti adalah Bagaimana dampak kompensasi finansial dan non finansial pada kinerja ta'mir Masjid Al-Akbar Surabaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui dampak dari kompensasi finansial maupun non finansial terhadap kinerja ta'mir Masjid Al-Akbar Surabaya.

### **1.4. Manfaat penelitian**

Dari penelitian ini, selain diharapkan dapat berguna bagi penulis pribadi, juga dapat berguna bagi pihak-pihak lain. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Objek Studi (Pengelola dan Pengurus Masjid)**

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan informasi kepada para pengelola dan pengurus harian masjid secara umum mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja Islami takmir masjid.

## 2. Bagi Pengembangan Keilmuan

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pemikiran baru dan khazanah keilmuan bagi para akademisi serta untuk menggali lebih dalam penelitian ini, khususnya yang bergerak di bidang ekonomi Islam.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini digunakan sebagai sumbangan ilmu pengetahuan, memperdalam kajian-kajian, memberi ide bagi penelitian selanjutnya, dan bahkan menemukan teori-teori baru.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Peneliti menyusun skripsi ini secara teratur dari bab per bab. Masing-masing bab dibagi menjadi sub bab dengan tujuan memudahkan pembahasan dan pembaca dalam memahami skripsi ini. Sistematika dalam penulisan skripsi ini tersusun sebagai berikut :

#### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang merupakan landasan pemikiran secara garis besar. Bab ini juga terdapat perumusan masalah yang memerlukan pemecahan masalah serta jawaban. Disamping itu dalam bab ini terdapat tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

#### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat uraian tentang landasan teori yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan maupun dari literatur-literatur yang dijadikan pedoman dan pembahasan dalam skripsi ini. Selain itu juga disampaikan penelitian-penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir.

### BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang kerangka pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi subjek penelitian, metode yang digunakan dalam memilih dan mengumpulkan data penelitian, penilaian serta metode statistik yang digunakan dalam menganalisa data.

### BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang analisis deskripsi statistik mengenai sampel penelitian, penelitian, data identitas responden, variabel-variabel penelitian, dan pengujian-pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini.

### BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari masalah yang diteliti, keterbatasan, saran-saran serta implikasinya.