

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya dalam perspektif ekonomi islam memperoleh hasil seperti yang telah dideskripsikan pada bab-bab sebelumnya, dan mendapat kesimpulan bahwa:

1. Januputra Pasaraya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail yang dijalankan dengan konsep konvensional. Namun dalam penerapannya perusahaan menjalankan sistem yang selaras dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam. Dalam pemberian kompensasi terdapat dua jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji pokok dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung diberikan berupa tunjangan-tunjangan, seperti: tunjangan hari raya, tunjangan seragam, tunjangan asuransi kesehatan dan tunjangan penilaian kerja/insentif. Disamping itu perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik berupa sertifikat penghargaan “Best of the Best”. Selain penghargaan yang diberikan perusahaan member kesempatan untuk promosi naik jabatan kepada karyawan yang mempunyai kemampuan lebih. Hal ini dilakukan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan atas kinerja yang diberikan.
2. Penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya Cebongan ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ekonomi islam. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut memang belum menerapkan prinsip yang sesuai syariah. Dalam

penerapannya terdapat prinsip yang belum sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam yaitu tentang prinsip tidak menunda hak karyawan. dalam penerapan kompensasi di Januputra Pasaraya masih ada keterlambatan dalam penyampaian kompensasi. Meskipun keterlambatan dalam pemberian kompensasi tidak sering terjadi.

Akan tetapi selain prinsip yang belum sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam Januputra Pasaraya telah menerapkan prinsip-prinsip lain dalam pemberian kompensasi yang selaras dengan prinsip Ekonomi Islam, seperti: adil dalam makna jelas dan transparan dimana perusahaan memberikan kesepakatan dalam kontrak kerja karyawan sebelum karyawan bekerja di perusahaan, memberikan upah yang layak, adil dalam makna proporsional yaitu dalam penerapan penggajian sesuai dengan hasil kerja karyawan, membangun hubungan baik antara karyawan dengan perusahaan dan pimpinan, dan tidak memperkerjakan karyawan seperti mesin, yang artinya perusahaan memperkerjakan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang jam kerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada pihak Januputra Pasaraya Cebongan. Diantaranya:

1. Meningkatkan kualitas yang lebih baik dalam sistem penerapan kompensasi pada segi ketepatan pemberian kompensasi, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.
2. Alangkah lebih baiknya apabila perusahaan Januputra Pasaraya dengan sepenuhnya menerapkan prinsip Ekonomi Islam. Dengan menerapkan prinsip ekonomi Islam maka akan terciptanya karyawan yang sejahtera dengan perusahaan yang semakin maju.

Daftar Puskataka

(n.d.). Retrieved from <https://kbbi.web.id/eksploitasi>.

Afifah, S. (2013, April 03). langkah Hukum Jika Perusahaan Tidak Bayar Upah.

Arif, M. (2012). Kompensasi Kerja Dalam Pandangan Islam. *Beranda Ekonomi Islam* .

Arif, M. (2015). Kompensasi Kerja dalam Pandangan Islam. *Ekonomi* .

Az-Zuhaili, W. (2011). *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani.

Dessler. (1998). *Sumber Daya Manusia*.

Dessler. (2006). Sumber Daya Manusia. In S. Samudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 187). Bandung: CV Pustaka Setia.

Dessler, G. (1998). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.

Dharmawan, I. M. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis* .

Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *EKBISI* .

Flippo. (1987). *Principle Of Persolal Management*.

Flippo, E. B. (1994). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Flippo, E. (1994). *Manajemen Pesonalia*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

Hardjanto, I. (2010). *Manajemen Sumber Daya Aparatur*.

Hasanuzzaman. (1984).

Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Isnawati, B. (2017, juli 18). penerapan kompensasi. (A. khairunnisa, Interviewer)
- Keran, K. N. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang. *Tesis* .
- Kinasih, C. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Kurniadi, F. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah. *Skripsi* .
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mukhlisoh, N. (2008). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes. *Tesis* .
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* .
- Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- pengertian Eksploitasi*. (2015). Retrieved from <http://kbbi.co.id>
- pengertian Eksploitasi*. (2015). Retrieved from KBBI: <http://kbbi.co.id>
- Pengertian Eksploitasi*. (2015). Retrieved from KBBI: <http://kbbi.co.id>
- Prabowo, A. (2017, juli 18). penerapan kompensasi. (A. Khairunnisa, Interviewer)
- Rinda, W. (2015). Kompensasi Tak Hanya Penting Bagi Buruh, Tapi Juga Bagi Pengusaha dan Pemerintah.
- Rivai, v. (2009). *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Pustaka Setia.

- Sari, E. L. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada.
- Sariyanti, R. (2017, juli 18). penerapan kompensasi. (a. khairunnisa, Interviewer)
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sholahuddin, M. (2007). *Asas-Asas Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subiyanto. (2017, juli 18). penerapan kompensasi. (A. khairunnisa, Interviewer)
- Suhendi, H. (2002). *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana perdana media Group.
- Taubah, A.
- Tohardi. (2002).
- Tuasikal, M. A. (2013). Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering. *Muamalah* .
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grapindo.
- Wiguna, C. (2015). Kompensasi Dalam Manajemen Sumberdaya Manusia.
- Wijaya, A. (2015). Metode Kompensasi IBM Indonesia.
- Wijaya, H. (2015). Kompensasi Tinjauan Ekonomi Islam.
- Wirajaya, M. K. (2015). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Denpasar. *Tesis* .
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo persada.

Yuliasuti, S. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Skripsi* .