

Manajemen Kompensasi dalam Perspektif Islam

Usman HM¹ (usman.hm07@gmail.com)

Rofiq Noorman Haryadi² (rofiq.stebis@gmail.com)

Nurul Iman Maulana³ (nuruliman2696@gmail.com)

^{1,2,3}STEBIS Bina Mandiri

Artikel Masuk: 5 Juni 2025 | Artikel Diterima: 24 Juni 2025

Abstract

Compensation management is a key element in human resource management that affects employee motivation, productivity, and loyalty. From an Islamic perspective, compensation goes beyond financial aspects by emphasizing the principles of halal, tayyib, and justice to ensure employee well-being and organizational sustainability. This study uses a qualitative approach through literature review to analyze the concept and application of Sharia-based compensation. The findings show that compensation aligned with Islamic principles enhances performance, promotes fairness, and increases job satisfaction. These insights offer both theoretical and practical contributions to developing Islamic compensation policies focused not only on profitability but also on employee well-being.

Keywords: *Islamic; Compensation; Management.*

Abstrak

Manajemen kompensasi merupakan elemen penting dalam pengelolaan SDM yang memengaruhi motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Dalam perspektif Islam, kompensasi tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga berlandaskan prinsip halal, tayyib, dan keadilan demi kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui kajian literatur untuk menganalisis konsep dan penerapan kompensasi berbasis syariah. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai prinsip syariah mendorong kinerja, menciptakan keadilan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini memberi kontribusi teoritis dan praktis dalam perumusan kebijakan kompensasi Islami yang berorientasi pada kesejahteraan, bukan semata profit.

Kata Kunci: Manajemen; Kompensasi; Islam.



PENDAHULUAN

Manajemen kompensasi merupakan salah satu aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi dan dedikasi karyawan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menarik, mempertahankan, serta mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk merancang kebijakan kompensasi yang tidak hanya kompetitif tetapi juga adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip keuangan serta etika kerja yang berlaku.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi yang dirancang dengan baik memiliki korelasi positif dengan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Reddy (2020) menekankan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Siddiqui dan Vishwakarma (2023) menambahkan bahwa keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian mengenai bagaimana sistem kompensasi yang berbasis nilai-nilai Islam dapat diterapkan secara efektif dalam organisasi modern, terutama dalam menjamin kesejahteraan karyawan tanpa mengabaikan prinsip keadilan dan keberlanjutan bisnis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kompensasi dalam perspektif Islam dengan mengacu pada prinsip halal, *tayyib*, dan keadilan. Dalam Islam, pemberian kompensasi tidak hanya harus memenuhi aspek legalitas dan kesesuaian syariah, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan serta hak-hak karyawan secara menyeluruh. Prinsip ini selaras dengan temuan Alotaibi dan Bayoumi (2023) yang menegaskan bahwa kompensasi dalam Islam mencakup aspek moral, spiritual, dan sosial yang lebih luas dibandingkan dengan sistem kompensasi konvensional. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi keterkaitan antara kompensasi yang berbasis syariah dengan peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Data diperoleh melalui studi literatur. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai implementasi prinsip-prinsip Islam dalam kebijakan kompensasi serta dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kebijakan kompensasi yang berbasis syariah. Secara teoritis, penelitian ini menambah wawasan mengenai relevansi prinsip halal, *tayyib*, dan keadilan dalam sistem kompensasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi organisasi dalam merancang strategi kompensasi yang tidak hanya berorientasi pada profitabilitas tetapi juga pada kesejahteraan karyawan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjembatani kesenjangan antara konsep manajemen kompensasi modern dengan nilai-nilai Islam yang menekankan keseimbangan antara aspek ekonomi dan moral dalam dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur untuk menganalisis konsep manajemen kompensasi dalam Islam. Sumber data yang

digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai literatur sekunder, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen yang relevan dengan topik kajian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui tahap identifikasi, seleksi, klasifikasi, dan analisis terhadap literatur yang membahas prinsip-prinsip kompensasi dalam Islam, termasuk aspek halal, *tayyib*, dan keadilan (Booth et al., 2021).

Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif untuk menginterpretasikan konsep-konsep utama dalam manajemen kompensasi berbasis syariah serta mengidentifikasi temuan-temuan dari studi terdahulu mengenai implementasi kompensasi dalam dunia kerja Islam (Knopf, 2006). Validitas data dijaga dengan memastikan bahwa sumber yang digunakan memiliki kredibilitas tinggi serta relevan dengan konteks penelitian ini. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai prinsip-prinsip kompensasi dalam Islam dan kontribusinya terhadap peningkatan motivasi serta kesejahteraan karyawan. Hasil kajian ini juga bertujuan untuk memperkaya wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia berbasis syariah dan memberikan rekomendasi bagi organisasi yang ingin menerapkan sistem kompensasi sesuai dengan nilai-nilai Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi, kerja, dan dedikasi yang telah diberikan kepada organisasi tersebut. Dalam konteks ini, kompensasi mencakup berbagai bentuk remunerasi, baik finansial maupun non-finansial, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Reddy (2020), kompensasi adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menyeimbangkan hubungan kerja antara organisasi dan karyawan.

Secara umum, kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup gaji pokok, bonus, pembayaran lembur, serta tunjangan kesehatan, yang memberikan jaminan kepada karyawan bahwa mereka dibayar secara adil sesuai dengan standar industri (Siddiqui & Vishwakarma, 2023). Sementara itu, kompensasi tidak langsung melibatkan insentif seperti peluang pengembangan diri, pengakuan publik, dan berbagai manfaat sosial lainnya. Insentif ini dirancang untuk meningkatkan motivasi personal karyawan dengan menyelaraskan nilai-nilai mereka dengan prioritas organisasi.

Tujuan Manajemen Kompensasi

Manajemen kompensasi memiliki beberapa tujuan penting yang berperan dalam mencapai keberhasilan organisasi, baik dari sisi karyawan maupun dari sisi produktivitas dan kinerja organisasi. Tujuan utama manajemen kompensasi meliputi menjamin kesejahteraan karyawan, meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, serta menciptakan hubungan harmonis antara manajemen dan karyawan (El Hasan et al., 2022). Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya dilihat sebagai imbalan finansial tetapi juga sebagai strategi untuk mengelola hubungan kerja dan membangun keunggulan kompetitif organisasi.

Salah satu tujuan utama manajemen kompensasi adalah menjamin kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian Iswan (2017) sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti gaji pokok, tunjangan, dan bonus, yang tidak hanya memberikan stabilitas finansial tetapi juga membantu meningkatkan kualitas hidup karyawan. Dengan adanya sistem yang adil dan terstruktur, kesejahteraan karyawan dapat tercapai, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan stabil.

Selain itu, kompensasi yang kompetitif dan berbasis kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Babu dan Roshif (2019) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan mencapai target organisasi. Penghargaan yang diberikan berdasarkan kinerja membantu memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas mereka. Nwafili dkk., (2023) menemukan bahwa variabel gaji dan program tunjangan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Manajemen kompensasi juga berperan penting dalam membangun hubungan harmonis antara karyawan dan manajemen. Seperti yang dijelaskan oleh van der Toorn dkk., (2023) persepsi keadilan dalam sistem kompensasi memainkan peran besar dalam menciptakan kepuasan kerja dan mengurangi konflik di tempat kerja. Sistem kompensasi yang adil dan transparan, yang didasarkan pada evaluasi pekerjaan, riset pasar, dan kinerja individu, dapat meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Hal ini tidak hanya membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

Dengan demikian, manajemen kompensasi merupakan elemen strategis dalam organisasi yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, peningkatan motivasi dan produktivitas kerja, serta hubungan kerja yang harmonis. Penerapan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja tidak hanya mendukung tujuan karyawan tetapi juga memastikan keberlanjutan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi dalam pandangan Islam

Kompensasi dalam Islam merujuk pada balasan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas jasa, tenaga, dan waktu yang telah mereka curahkan dalam pekerjaan. Konsep ini tidak hanya terbatas pada kompensasi material seperti upah, tetapi juga mencakup nilai-nilai moral, spiritual, dan keadilan yang menjadi inti dalam sistem ekonomi Islam. Menurut Alotaibi & Bayoumi (2023), kompensasi memiliki peran penting dalam menjaga hak-hak individu, mencegah pelanggaran, serta melindungi properti dan hak milik umat Islam. Dalam Islam, kompensasi diwajibkan sebagai bentuk pengakuan atas adanya kerugian atau kerusakan, baik material maupun moral.

Prinsip utama dalam pemberian kompensasi adalah keadilan dan kelayakan, sebagaimana dinyatakan oleh Luthfia & Sukarna (2022) dan (Maulana, 2024). Mereka menegaskan bahwa sistem kompensasi yang sesuai dengan prinsip ekonomi Islam harus menjamin kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja, sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini juga selaras dengan nilai-nilai Islam yang menekankan keadilan dalam memberikan upah secara proporsional sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi dalam perspektif Islam juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Fesharaki & Sehhat (2018) mengembangkan kerangka kerja pemberian kompensasi berdasarkan prinsip Islam yang tidak hanya memberikan manfaat di dunia, tetapi juga di akhirat. Sistem kompensasi Islami yang terorganisir dengan baik akan memperkuat hubungan antara pekerja dan pemberi kerja serta meningkatkan motivasi kerja.

Selain itu, pemberian kompensasi harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kecukupan. Menurut Siregar dkk., (2023) pemberi kerja dilarang menunda atau mengurangi pembayaran upah yang telah disepakati karena hal tersebut tidak hanya melanggar kontrak kerja tetapi juga bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam. Dalam Islam, keadilan terlihat dari ketepatan waktu pembayaran upah dan keseimbangan antara tingkat pekerjaan dengan jumlah kompensasi yang diterima pekerja. Dengan demikian, kompensasi dalam Islam tidak hanya bersifat transaksional tetapi juga memiliki dimensi moral dan spiritual. Sistem kompensasi yang sesuai dengan syariat tidak hanya memberikan penghargaan kepada pekerja, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkah bagi kedua belah pihak.

Prinsip halal, *tayyib*, dan keadilan dalam pemberian kompensasi

1. Prinsip Halal dalam Pemberian Kompensasi

Prinsip halal menuntut bahwa sumber dana yang digunakan untuk membayar kompensasi harus bersih dari unsur yang dilarang dalam Islam, seperti riba, *gharar* (ketidakjelasan), dan haram. Dalam konteks pemberian upah, uang yang digunakan harus berasal dari usaha yang halal dan sah menurut syariah (Harish et al., 2024). Dalam Quran surah Al-Baqarah ayat 188, Allah SWT memperingatkan untuk tidak memakan harta orang lain secara batil: *"Janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui."* Oleh karena itu, memastikan sumber kompensasi berasal dari usaha yang sesuai syariat adalah kewajiban utama bagi pemberi kerja.

2. Prinsip *Tayyib* dalam Pemberian Kompensasi

Tayyib berarti baik, berkualitas, dan bermanfaat (Sahib & Ifna, 2024). Dalam konteks kompensasi, prinsip ini menuntut bahwa pemberian upah tidak hanya memenuhi standar halal tetapi juga mencukupi kebutuhan hidup pekerja. Al Quran surah Al-Baqarah ayat 233 menegaskan agar kompensasi dilakukan dengan memberikan suatu kompensasi yang baik: *"...apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."* Upah yang *tayyib* berarti upah yang layak, memadai, dan sesuai dengan tingkat kebutuhan hidup pekerja, sehingga dapat mendukung kesejahteraan mereka (Hidayat, 2022).

3. Prinsip Keadilan dalam Pemberian Kompensasi

Prinsip keadilan memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang sebanding dengan kontribusi dan hasil kerja mereka (Maulana, 2024). Islam mengutamakan keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja. Al Quran surah An Nisa ayat 135 menekankan pentingnya berlaku adil: *"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan dan saksi karena Allah, walaupun kesaksian itu memberatkan dirimu sendiri, ibu bapakmu, atau kerabatmu..."* Keadilan dalam kompensasi berarti

memberikan upah sesuai kesepakatan, tanpa mengurangi hak, menunda pembayaran, atau memberikan upah yang tidak setara dengan beban kerja (Hidayati, 2017). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al Quran surah Asy Syu'ara ayat 183 yang menyatakan: *"Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi."* Hal ini juga tercermin dalam Hadis Rasulullah SAW yang menyatakan: *"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering."* (HR. Ibnu Majah). Penerapan ketiga prinsip ini dalam pemberian kompensasi menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat kepercayaan antara majikan dan pekerja. Upah yang halal dan *tayyib* serta pengelolaan yang adil tidak hanya memenuhi tuntutan syariah tetapi juga menunjukkan penghormatan terhadap hak asasi manusia, memperkuat kepercayaan, dan menciptakan keberkahan dalam usaha yang dijalankan.

Hak dan Kewajiban Karyawan dalam Islam

Dalam Islam, hubungan kerja antara karyawan dan pemberi kerja didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, amanah, dan keseimbangan. Hubungan ini mencakup pemenuhan hak-hak karyawan, pelaksanaan kewajiban mereka, serta penciptaan harmoni dalam lingkungan kerja. Berikut adalah penjabaran mengenai hak dan kewajiban karyawan dalam Islam berdasarkan hasil penelitian:

1. Hak Karyawan atas Kompensasi yang Adil

Islam menekankan pentingnya pemberian upah yang adil dan tepat waktu kepada karyawan. Nabi Muhammad SAW bersabda: *"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya"* (HR. Ibnu Majah). Hadis ini mencerminkan perhatian Islam terhadap kesejahteraan ekonomi pekerja, yang meliputi pembayaran upah sesuai dengan usaha dan kebutuhan karyawan, serta memperhatikan kondisi ekonomi dan standar hidup setempat (Ayuningtyas & Cahyono, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa dihormati ketika mendapatkan hak mereka, seperti upah yang layak, perlindungan sosial, dan perlakuan manusiawi dari pemberi kerja. Di Arab Saudi, kewajiban pemberi kerja terhadap karyawan, seperti pembayaran gaji, pemberian cuti, dan keamanan kerja, diatur oleh hukum yang berlandaskan syariah. Islam bahkan mewajibkan perlakuan yang adil kepada karyawan dengan memastikan hak-hak mereka dipenuhi secara proporsional dan tepat waktu (Syukron, 2015).

2. Kewajiban Karyawan dalam Memenuhi Amanah Pekerjaannya

Karyawan memiliki kewajiban untuk bekerja dengan amanah dan dedikasi. Al-Qur'an dalam surah An Nisa ayat 58 menegaskan: *"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."* Amanah dalam pekerjaan mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan dedikasi. Penelitian oleh Ayuningtyas & Cahyono (2020) menemukan bahwa karyawan yang memiliki integritas, semangat, dan karakter religius yang baik, berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan juga diwajibkan untuk tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, seperti kecurangan atau penyalahgunaan sumber daya. Dalam perspektif Islam, kewajiban ini didasarkan pada prinsip *taqwa* dan kerja halal, yang memperkuat hubungan saling percaya antara karyawan dan pemberi kerja (Rozikan & Zakiy, 2019).

3. Keseimbangan antara Hak, Kewajiban, dan Tanggung Jawab

Islam menekankan keseimbangan antara hak dan kewajiban sebagai elemen utama dalam hubungan kerja. Ketika karyawan menerima hak-hak mereka, mereka juga diharapkan memenuhi kewajiban kerja dengan efisien dan jujur. Penelitian oleh Rozikan & Zakiy (2019) menyoroti pentingnya hubungan timbal balik antara pemberi kerja dan karyawan. Hubungan ini tidak hanya berdasarkan kontrak formal tetapi juga nilai-nilai moral dan spiritual, seperti *maslahah* (kesejahteraan) dan keadilan.

Keselarasan ini juga tercermin dalam pendekatan musyawarah untuk menyelesaikan konflik di tempat kerja. Melalui dialog yang adil, Islam menawarkan solusi untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban, memastikan kepuasan kedua belah pihak, serta menciptakan keberkahan dalam pekerjaan (Ayuningtyas & Cahyono, 2020). Hak dan kewajiban karyawan dalam Islam mencerminkan nilai-nilai keadilan, amanah, dan keseimbangan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penerapan prinsip-prinsip ini tidak hanya memastikan kesejahteraan karyawan, tetapi juga keberlanjutan organisasi, sebagaimana ditekankan oleh berbagai penelitian. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai Islam dalam hubungan kerja dapat menjadi solusi bagi tantangan hubungan kerja di berbagai konteks.

Etika dalam Pemberian Kompensasi

Prinsip-prinsip etika dalam kompensasi mencakup keadilan, transparansi, dan penghormatan terhadap hak pekerja. Sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Sidabutar et al., 2020). Menurut Sorn dkk., (2023) partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi dapat meningkatkan persepsi keadilan dan etika dalam pemberian upah. Ketika karyawan terlibat dalam penyusunan kebijakan kompensasi, mereka merasa dihargai dan diakui sebagai bagian dari organisasi.

Namun, beberapa perusahaan mungkin mencoba memanfaatkan loyalitas karyawan untuk memperoleh keuntungan lebih besar tanpa memberikan kompensasi yang sepadan. Moriarty (2014) menyoroti bahwa tindakan ini dapat dianggap sebagai bentuk eksploitasi yang melanggar prinsip etika dalam kompensasi. Dalam perspektif Islam, tindakan seperti ini jelas bertentangan dengan prinsip keadilan dan penghormatan terhadap hak pekerja.

Sebagai solusi, perusahaan harus secara adil dan bijaksana mengelola kompensasi, dengan tidak hanya melihat pada profitabilitas jangka pendek tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dan moral terhadap karyawan. Sistem kompensasi yang berbasis kinerja, transparan, dan melibatkan partisipasi karyawan dapat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kepuasan, dan mendorong produktivitas dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen kompensasi merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, peningkatan motivasi, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi alat strategis dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Pembagian kompensasi ke dalam bentuk

langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa remunerasi bukan hanya sebatas gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup insentif non-finansial yang dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja terbukti memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan dan hubungan harmonis antara manajemen dan tenaga kerja.

Dalam perspektif Islam, kompensasi tidak hanya bersifat material tetapi juga memiliki dimensi moral dan spiritual. Prinsip halal, *tayyib*, dan keadilan menjadi landasan utama dalam pemberian kompensasi, yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja. Islam menekankan pentingnya kompensasi yang halal dalam sumbernya, layak dalam jumlahnya, serta adil dalam pembagiannya. Implementasi sistem kompensasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan penuh keberkahan. Dengan demikian, manajemen kompensasi yang baik, baik dalam konteks umum maupun dalam perspektif Islam, akan berdampak positif pada kesejahteraan karyawan serta keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, S. A. A., & Bayoumi, K. A. (2023). Requirements for Compensation in the Saudi System and Islamic Jurisprudence. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v12-i2/17553>
- Ayuningtyas, A., & Cahyono, E. F. (2020). Penilaian Hak Dan Kewajiban Karyawan Pandangan Prespektif Islam Pada Perusahaan Ekspedisi Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(1), 100. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20201pp100-118>
- Babu, V., & Roshif, U. M. (2019). *A Study On The Effect Of Compensation Management On Employee Performance In Textile Industry With Special Reference To Preethi Silks Malappuram*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:213457952>
- Booth, A., James, M.-S., Clowes, M., Sutton, A., & others. (2021). *Systematic approaches to a successful literature review*. SAGE Publications Ltd.
- El Hasan, S. S., Usman, H. M., & Maulana, N. I. (2022). The Effect of Kaizen Culture On Emolyee Performance in The Service Department at PT Megatama Mandiri Bekasi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.51805/ijsbm.v1i1.50>
- Fesharaki, F., & Sehhat, S. (2018). Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment. *Journal of Islamic Marketing*, 9(1), 204–218. <https://doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029>
- Harish, M. Z., Fahim, A., & Hasanah, N. (2024). Analisis Sistem Pengupahan Pada Home Industry Rebana Surya Agung Dusun Kaliwot Dalam Mensejahterakan Karyawan Secara Perspektif Etika Bisnis Islam. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 129–143. <https://yptb.org/index.php/sur/article/view/978>
- Hidayat, E. (2022). Kaidah Fikih Upah-Mengupah Mengajarkan Al-Quran: Kajian Analisis

- Istihsan. *JURNAL SYARIKAH : JURNAL EKONOMI ISLAM*, 8(1), 79–88. <https://doi.org/10.30997/jsei.v8i1.5298>
- Hidayati, I. N. N. (2017). Pengupahan dalam perspektif hukum islam dan hukum positif. *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 9(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/azzarqa.v9i2.1463>
- Iswan, M. (2017). Compensation Management Of Education. *Ijer - Indonesian Journal Of Educational Review*, 4(2), 84–92. <https://doi.org/10.21009/IJER.04.02.09>
- Knopf, J. W. (2006). Doing a Literature Review. *PS: Political Science & Politics*, 39(1), 127–132. <https://doi.org/10.1017/S1049096506060264>
- Luthfia, L., & Sukarna, S. (2022). Penerapan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam: Studi pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya Bogor. *Economic Reviews Journal*, 2(2), 100–112. <https://doi.org/10.56709/mrj.v2i2.50>
- Maulana, N. I. (2024). Islamic Business Ethics In Human Resources Management. *International Journal of Sharia Business Management (IJSBM)*, 3(2), 71–79. <https://doi.org/10.51805/ijsbm.v3i2.210>
- Moriarty, J. (2014). Compensation Ethics and Organizational Commitment. *Business Ethics Quarterly*, 24(1), 31–53. <https://doi.org/10.5840/beq2014275>
- Nwafili, A. K., Odita, A. A., & Kifordu, A. A. (2023). Enhancing employee performance through compensation management in the manufacturing industry. *Journal of Global Economics and Business*, 4(15), 96–116. <https://doi.org/10.58934/jgeb.v4i15.207>
- Reddy, V. S. (2020). Impact of compensation on employee performance. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 25(9), 17–22.
- Rozikan, R., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Lembaga Filantropi. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 191. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.4968>
- Sahib, M., & Ifna, N. (2024). Urgensi Penerapan Prinsip Halal dan Thayyib dalam Kegiatan Konsumsi. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(1), 53–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.46918/point.v6i1.2256>
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). *The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:214363062>
- Siddiqui, M. U., & Vishwakarma, V. (2023). Impact of Compensation Practice on Employee Informatics a study of Vindhyanchal NTPC Singrauli (M.P.). *International Journal of Advances in Social Sciences*, 203–210. <https://doi.org/10.52711/2454-2679.2023.00032>
- Siregar, F. A., Marpaung, H. W. W., Afrillia, A., & Aina, N. I. (2023). Konsep Pemberian Upah Terhadap Tenaga Kerja/Buruh Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Sistem Informasi (JUSIN)*, 4(1), 24–28. <https://doi.org/10.32546/jusin.v4i1.2074>

- Sorn, M. K., Fienena, A. R. L., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The effectiveness of compensation in maintaining employee retention. *Open Access Library Journal*, 10(7), 1–14.
- Syukron, A. (2015). Good Corporate Governance Di Bank Syari'ah. *EKSYAR: Ekonomi Syari'ah Dan Bisnis Islam (e-Journal)*, 2(1), 148–173. <https://ejournal.staimta.ac.id/index.php/eksyar/article/view/76>
- van der Toorn, J., Jost, J. T., & Berkics, M. (2023). Job Satisfaction and Perceived Fairness in Hungary and USA. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 3734–3738). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_4184