

BAB II KERANGKA TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Agency Theory*

Agency theory dideskripsikan sebagai relasi keagenan sebagai suatu wujud kontrak antara pemilik perusahaan dan manajer, dimana pemilik (prinsipal) menunjuk manajer (agen) untuk mengelola perusahaan mereka. Teori keagenan yang pertama kali dirintis oleh Jensen dan Meckling mengungkapkan bahwa manajer akan mencari kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan personal di atas kepentingan pemilik perusahaan.²⁶ Konflik agensi dapat terjadi karena *asymmetric information* antara pemilik dan manajer yaitu ketika salah satu pihak memiliki informasi yang tidak dimiliki oleh pihak lain.²⁷

Menurut Scott terdapat dua tipe *asymmetric information*, pertama *adverse selection*, yaitu suatu kondisi apabila para manajer mengetahui lebih banyak tentang keadaan dan prospek perusahaan dibanding pemegang saham sebagai pihak luar, hal ini akan mempengaruhi keputusan yang akan diambil. Kedua *moral hazard*, yaitu kegiatan yang dilakukan seorang manajer tidak seluruhnya diketahui oleh pemegang saham maupun pemberi pinjaman. Manajer melakukan tindakan di luar pengetahuan pemegang saham yang melanggar kontrak dan sebenarnya secara etika hal tersebut tidak layak dilakukan.²⁸ Inti dari teori keagenan adalah pendesainan kontrak yang tepat untuk menyelaraskan kepentingan prinsipal dan agen dalam hal konflik kepentingan.

2. Pengendalian SDM

a. Pengertian Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berguna sebagai alat pengukur dan juga menilai semua kegiatan untuk memastikan bahwa tujuan dan rencana perusahaan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik. Fungsi dari *controlling* nantinya yang akan memastikan penggunaan

²⁶ Imam Ghozali, *25 Grand Theory 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis (Untuk Lnadasan Skripsi, Tesis Dan Disertasi)* (Semarang: Yoga Pratama, 2020). 14.

²⁷ Robertus M Bambang Gunawan, *GRC (Good Governance, Risk Management, And Compliance) - Rajawali Pers* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2021). 25-26.

²⁸ Sudarno et al., *Teori Penelitian Uang* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022). 53-54.

sumber daya manusia diperusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.²⁹

Pengertian pengendalian menurut beberapa ahli yakni sebagai berikut:

Menurut Earl P. Strong mendefinisikan pengendalian merupakan proses pengaturan berbagai macam faktor dalam suatu industri, agar penerapannya cocok dengan ketepatan-ketepatan dalam rencana.³⁰

Sedangkan Harols Koontz mendefinisikan pengendalian merupakan pengukuran serta revisi terhadap penerapan kerja bawahan, agar nanti rencana-rencana yang sudah terbuat untuk mencapai tujuan-tujuan industri dapat terselenggarakan.³¹

Menurut G. R. Terry menyatakan pengendalian bisa didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang wajib dicapai ialah standar, apa yang tengah dicoba yaitu pelaksanaan, memperhitungkan pelaksanaan dan apabila perlu melaksanakan perbaikan-perbaikan, sehingga penerapan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.³²

Pengendalian bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, akan tetapi berupaya untuk menjauhi terbentuknya kehancuran serta memperbaikinya. Jadi pengendalian dilakukan sebelum proses, dikala proses serta setelah proses, yaitu hingga hasil akhir diketahui³³

b. Karakteristik Pengendalian yang Efektif

1) Integrasi Dengan Perencanaan

Semakin jelas serta pas hubungan antara pengendalian dengan perencanaan sehingga sistem pengendalian akan berjalan secara efektif dan efisien.³⁴

²⁹ Marto Silalahi et al., *Dasar-Dasar Manajemen Dan Bisnis* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020). 47.

³⁰ Abdul Nasser Hasibuan, Rahmad Annam, and Nofinawati, *Audit Bank Syariah* (Jakarta: Prenada Media, 2020). 22.

³¹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media, 2018).

³² Liharman Saragi et al., *Dasar-Dasar Manajemen* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022). 33.

³³ Hasibuan Malayu, *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). 78.

³⁴ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, Dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi* (Jakarta: Prenada Media, 2019). Hal 34.

2) **Fleksibilitas**

Fleksibel disini maksudnya sistem pengendalian mesti berjalan dengan fleksibel sesuai apa yang diperlukan serta dapat mengakomodasi pergantian yang terjadi.³⁵

3) **Akurat**

Data yang diterima harus akurat supaya keputusan yang diambil majajer sesuai dengan yang dibutuhkan, apabila tidak akurat akan terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan.³⁶

4) **Tepat Waktu**

Tepat waktu dalam perihal ini sistem pengendalian menyediakan data informasi sesering mungkin dan secepat mungkin, perihal ini demi kesetabilan situasi.³⁷

5) **Objective**

Sistem pengendalian harus menyediakan informasi yang subjektif mungkin dari berbagai sumber informasi yang dimiliki organisasi.³⁸

c. Tujuan pengendalian

Ada beberapa tujuan dari pengendalian yang harus diperhatikan yaitu sebagai berikut :

1) **Adaptasi Lingkungan**

Berkembangnya organisasi akan semakin cepat dan solid apabila mampu beradaptasi dengan pergantian-pergantian yang terjadi di area organisasi baik internal ataupun eksternal.³⁹

2) **Meminimalisir Kegagalan**

Dalam hal ini perusahaan berharap sanggup meminimalisir kegagalan dalam tahapan produksi, dengan adanya pengawasan yang tepat pastinya tingkat kegagalan

³⁵ Racmatullaily Tinakartika Rinda et al., *Pengantar Manajemen Bisnis (Teori Dan Praktis)* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022). 60.

³⁶ Husein Umar, *Business an Introduction* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003).

³⁷ Tinakartika Rinda et al., *Pengantar Manajemen Bisnis (Teori Dan Praktis)*. 81.

³⁸ Yusuf Hamali, *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, Dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*.

³⁹ Tinakartika Rinda et al., *Pengantar Manajemen Bisnis (Teori Dan Praktis)*. 85.

dapat diminimalisir sebaik mungkin sehingga sesuai target yang diharapkan.⁴⁰

3) Meminimum Biaya

Setelah adanya meminimalisir kegagalan pengendalian juga mempunyai tujuan meminimum biaya. Dengan adanya pengendalian ini perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang terlalu banyak yang diakibatkan kegagalan.⁴¹

4) Antisipasi Kompleksitas Organisasi

Dalam hal ini perusahaan yang tumbuh serta maju akan bertemu permasalahan yang kompleks sehingga dapat menimbulkan keterpurukan didalamnya, dengan adanya pengendalian ini tentunya sanggup mengantisipasi kompleksitas yang terjadi dengan baik.⁴²

5) Pengendalian Organisasi

Dalam pengendalian organisasi terdapat tiga pengendalian yang berkaitan erat yaitu pengendalian umpan maju, pengendalian yang berkesinambungan, dan pengendalian umpan balik.

a. Pengendalian Umpan Maju

Yaitu pengendalian yang berupaya untuk mengenali serta menghindari penyimpangan-penyimpangan sebelum mereka timbul.⁴³

b. Pengendalian Yang Berkesinambungan

Pengendalian ini bertujuan untuk mengawasi aktivitas kinerja karyawan secara terus menerus demi tercapainya konsistensi karyawan dengan standar kerja yang diterapkan.⁴⁴

⁴⁰ Akhli Priya Pambudy, "Pengaruh Pengendalian Produksi Terhadap Kegagalan Produk Songkok Pada UD. Cahaya Bintang Pandantoyo Kalitengah Kabupaten Lamongan" 17 (2017).

⁴¹ Muhfizar et al., *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021). 103.

⁴² Yusuf Hamali, *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, Dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*.

⁴³ Tinakartika Rinda et al., *Pengantar Manajemen Bisnis (Teori Dan Praktis)*. 86.

⁴⁴ Aida Nahar, Anis Chariri, and Tri Jatmiko Wahyu Prabowo, *Pengendalian Manajemen Berbasis Ahlussunnah Wal Jama'ah* (Jepara: UNISNU PRESS, 2021). 21.

c. Pengendalian Umpan Balik

Pengendalian ini terfokuskan pada hasil organisasi khususnya kualitas dari produk akhir ataupun layanan.⁴⁵

d. **Pengendalian SDM Dalam Persepektif Islam**

Manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam islam merupakan seluruh sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah SWT, bukan dipergunakan yang lainnya. Berikutnya pengendalian dalam industri merupakan aspek yang berarti dari fungsi manajemen, dalam islam sendiri mempunyai persektif tertentu tentang fungsi pengendalian yaitu :

1) Pengendalian Internal (Muhasabah)

Muhasabah disini maksudnya mengevaluasi diri sendiri, jadi pengendalian diawali dari diri sendiri serta islam menekankan berartinya menanamkan pemahaman kalau mengendalikan diri sendiri itu wajib karena Allah mengetahui apa yang kita perbuat.⁴⁶

2) Konfirmasi (Tabayyun)

Pada manajemen modern bisa dimengerti sebagai kegiatan untuk membenarkan kalau kinerja aktual cocok dengan perencanaan serta pengontrolan berperan untuk melaksanakan pengecekan terhadap kinerja.⁴⁷ Dalam islam, prinsip pengontrolan tabayyun terhadap kinerja aktual, sehingga informasi ataupun data yang diperoleh betul-betul sah. Perihal ini sangat berarti supaya tidak salah dalam pengawasan pada subyek yang diawasi. Seperti yang sudah diingatkan pada Al-Qur'an surta Al-hujurat ayat 6 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِمِجْهَلَةٍ
فَتُصِيبُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ تَدْمِيمٍ ﴿٦﴾

Artinya : “wahai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita,

⁴⁵ Dedy Arfan, Isnani Yuli Andini, Pengendalian Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Universitas Wiraraja Bagian Struktural Dalam Pencapaian Prestasi Kerja, Jurnal “PERFORMANCE” Bisnis & Akuntansi, Vol. 6. No. 2, September 2016.

⁴⁶ Jamaludin, *Dasar-Dasar Manajemen* (Riau: CV. DOTPLUS Publisher, 2022). 1 60.

⁴⁷ Alexander Thian, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021). 108.

maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpa suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu”. (Q.S. Al-Hujurat:6).⁴⁸

3) Adil (‘Adalah)

Dalam manajemen modern mensyaratkan objektivitas. Pengendalian harus menghasilkan data yang akurat sehingga dapat dikoreksi dengan benar dan tepat. Hal ini sama dengan prinsip islam yang menegaskan harus senantiasa bersikap jujur atau objektif dalam melakukan proses pengendalian atau controlling tanpa memeperhatikan unsur nepotisme. Hal ini sikap adil akan menghindari rasa kebencian yang dapat mempengaruhi keputusan.⁴⁹ Seperti yang sudah dijelaskan pada Al-Qur’an surat Al-Ma’idah ayat 8 yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَتَآءُ
قَوْمٍ عَلٰٓى اٰلٍ اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا
تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adil. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan”. (Q.S. Al-Ma’idah:8)⁵⁰

3. Kualitas Produksi

a. Pengertian Kualitas

Sudah tidak asing lagi apabila mendengar kata kualitas, kualitas sendiri merupakan salah satu kunci bagi dunia bisnis dan industri. Kualitas adalah keseluruhan ciri

⁴⁸ M. Quraish Shihab, *Al-Qur’an & Maknanya* (Tangerang: Penerbit Lentera Hati, 2013).

⁴⁹ *Dasar-Dasar Manajemen*, 2022.

⁵⁰ Shihab, *Al-Qur’an & Maknanya*, 2013.

atau karakteristik produk atau jasa dalam tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Dalam persepektif pelanggan kualitas sendiri berarti memenuhi atau melebihi harapan konsumen.⁵¹

b. Fungsi kualitas

Perusahaan menjadikan kualitas sebagai kekuatan utamanya dalam persaingan bisnis agar mampu memberikan jaminan (*assurance*) kepada pelanggan (*user*).⁵² Berdasarkan hal ini kualitas diharapkan menjadi tolak ukur keberhasilan dari sebuah rekayasa. Serta dapat mengurangi variasi produk dan kualitas akan memberikan efek bagi perusahaan dengan meningkatnya profit.⁵³

c. Dimensi Kualitas

Berbicara tentang kualitas ada yang perlu diperhatikan yaitu dimensi dari kualitas itu sendiri, dimensi kualitas ini sangat mempengaruhi kualitas suatu barang atau jasa. Dimensi kualitas ini saling berkaitan dengan kesesuaian suatu produk barang atau jasa tersebut dengan tujuannya. Kualitas suatu produk barang ataupun jasa harus ditentukan melalui dimensi-dimensinya.⁵⁴

Menurut Gasperz terdapat 8 dimensi kualitas yang harus dicermati ialah sebagai berikut :

- 1) Kinerja (*performance*)
Dimensi ini merupakan aspek fungsional dari suatu produk serta karakteristik utama yang dipertimbangkan konsumen dikala membeli produk.⁵⁵
- 2) Kelebihan produk (*features*)
Features merupakan aspek kedua dari kinerja yang menaikkan peranan bawah dari suatu produk, berkaitan dengan pilihan-pilihan dan pengembangan. Jadi

⁵¹ James R. Evans and William M. Lindsay, *An Introduction to Six Sigma & Process Improvement = Pengantar Six Sigma* (Jakarta: Salemba Empat, 2007). 80.

⁵² Muhamad Nur Rizqi et al., *Akuntansi Manajemen (Pendekatan Konseptual)* (Tangerang: Media Sains Indonesia, 2022). 114.

⁵³ Dikdik Harjadi and Iqbal Arraniri, *Experiential Marketing & Kualitas Produk Dalam Kepuasan Pelanggan Generasi Milenial* (Cirebon: Penerbit Insania, 2021). 49.

⁵⁴ Husein Umar, *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen* (Jakarta: Grandmedia Pustaka Utama, 2005). 62.

⁵⁵ Sumardi, *Statistical Process Control: Penyelenggaraan Pembelajaran Pada Pendidikan Tinggi* (Makasar: CV. Social Politic Genius (SIGn), 2020). 54.

pelanggan bisa memperhitungkan dari fleksibilitas yang ditawarkan suatu produk.⁵⁶

- 3) Keandalan (*reability*)
Keandalan disini berkaitan tentang mungkinnya suatu produk melaksanakan fungsinya secara sukses dalam periode waktu tertentu dibawah keadaan tertentu.⁵⁷
- 4) Kesesuaian (*conformance*)
Terkait tingkat kesesuaian suatu produk terhadap spesifikasi yang sudah ditetapkan terlebih dahulu berdasarkan kemauan konsumen.⁵⁸
- 5) Daya Tahan (*durability*)
Merupakan dimensi masa guna suatu produk. Ciri ini berkaitan dengan daya tahan dari suatu produk.
- 6) Kemampuan pelayanan (*serviceability*)⁵⁹
Ialah ciri yang berkaitan dengan kecepatan, kesopanan, kompetensi serta kemudahan dan akurasi dalam revisi.
- 7) Estetika (*aesthetics*)⁶⁰
Ialah ciri yang bersifat subjektif sehingga berkaitan dengan pertimbangan individu serta refleksi individual.
- 8) Kualitas yang disarankan (*perceivedQuality*)
Perihal ini bersifat subjektif, berkaitan dengan perasaan konsumen dalam mengkonsumsi produk itu semacam : meningkatkan harga diri, dan lain sebagainya.⁶¹

⁵⁶ Sadarmayanti, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dan Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan Yang Baik)* (Bandung: Mandar Maju, 2007).

⁵⁷ Erina Kiki, "ANALISIS PENGENDALIAN KUALITAS (QUALITYCONTROL) UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PRODUK YANG DIHASILKAN PADA CV BINA TEHNIK PEMATANGSIANTAR" 7 (2019).

⁵⁸ *Statistical Process Control: Penyelenggaraan Pembelajaran Pada Pendidikan Tinggi.*

⁵⁹ Zulfah Choiriyah and Lailatus Sa'adah, *Penerapan Strategi Pemasaran Di CV. Zam-Zam* (Jombang: Lembaga Peneliti dan Pengabdian Kepada Masyarakat Univesitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021). 59.

⁶⁰ *Statistical Process Control: Penyelenggaraan Pembelajaran Pada Pendidikan Tinggi.*

⁶¹ "ANALISIS PENGENDALIAN KUALITAS (QUALITYCONTROL) UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PRODUK YANG DIHASILKAN PADA CV BINA TEHNIK PEMATANGSIANTAR."

d. Kualitas Produksi

Setiap perusahaan terdapat manajemen produksi dan perusahaan membutuhkan manajer operasional dengan keahlian teknis, konseptual dan nilai-nilai moral pada dirinya. Proses produksi dapat diartikan sebagai kegiatan mengubah bentuk dan atau menambahkan nilai guna suatu barang atau jasa.⁶² Penting bagi bagian produksi dalam memperhatikan kualitas produksi sehingga dapat diperoleh keunggulan bersaing melalui proses ini.

Demi tercapainya kualitas yang diharapkan dalam proses produksi, maka manajer produksi dan operasi sebagai pengambil keputusan operasional perlu mengatur strategi operasi sebagai berikut ; pertama adanya perencanaan barang dan jasa, yaitu menetapkan sebagian besar kegiatan produksi dan operasi yang akan dilakukan. Dalam hal keputusan biaya, kualitas dan sumber daya manusia bergantung pada keputusan perencanaan dengan mengacu pada penetapan batasan biaya terendah dan kualitas tertinggi.⁶³ Kedua perencanaan proses dan kapasitas, keputusan proses yang diambil membuat manajemen akan mengambil komitmen dalam hal teknologi, kualitas, penggunaan sumber daya manusia dan pemeliharaan yang spesifik.⁶⁴ Ketiga perencanaan tata letak, penempatan dari mesin dan lain sebagainya dimaksudkan untuk memenuhi rencana dan mutu barang, efisiensi biaya pengolahan, maupun proses pemindahan barang dari bahan baku hingga jadi.⁶⁵ Keempat sumber daya manusia dan rancangan pekerjaan, karena sasaran utama dari rancangan pekerjaan adalah mengkaji bagaimana penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat sehingga kualitas yang diharapkan bisa terjamin.⁶⁶ Kelima persediaan dan penjadwalan, keduanya berkesinambungan proses produksi akan berjalan lancar apabila bahan-bahan yang dibutuhkan tersedia tepat waktu

⁶² Julyanthry (last) et al., *Manajemen Produksi Dan Operasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020). 15.

⁶³ Murdifin Haming, *Manajemen Produksi Modern Operasi Manufaktur Dan Jasa* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022). 37.

⁶⁴ Ibnu Hajar, *Manajemen Strategik - Konsep Keunggulan Bersaing* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2019). 41.

⁶⁵ Didi Suhendi, *Konsep VS Implementasi (Studi Kasus Manajemen SDM, Pemasaran, Keuangan Dan Operasional)* (Indramayu: Penerbit Adab, 2005). 75

⁶⁶ Haming, *Manajemen Produksi Modern Operasi Manufaktur Dan Jasa*.

dan penjadwalan menjadi salah satu cara memastikan kegiatan organisasi berjalan pada koridor yang seharusnya, efektif dan efisien.⁶⁷

Dengan uraian-uraian strategi diatas maka kualitas produksi yang diharapkan perusahaan pastinya akan terpenuhi sesuai keinginan pelanggan serta tercapainya keunggulan dalam bersaing dengan menerapkan strategi tersebut.

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu proses dimana SDM dapat menghasilkan *output* dengan ukuran yang lebih banyak. Produktivitas juga diartikan sebagai proses produksi untuk memperhatikan dan membandingkan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*).⁶⁸

Ada beberapa pendapat dari para ahli tentang produktivitas yaitu sebagai berikut :

Menurut Dewan Produktivitas Nasional pengertian dari produktivitas adalah :

- 1) Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih dari hari ini.⁶⁹
- 2) Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.⁷⁰

Menurut Kussrianto mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.⁷¹

Menurut Riyanto secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan

⁶⁷ Julyanthry (last) et al., *Manajemen Produksi Dan Operasi*.

⁶⁸ Randy A. I. Warankiran and Lucky O. H. Dotulong, "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado" 9 (2021).

⁶⁹ Husein Umar, *Riset SDM Dalam Organisasi Husein Umar* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001). 53.

⁷⁰ Khusniati Rofiah, *Produktivitas Ekonomi Perempuan Dalam Kajian Islam Dan Gender* (Yogyakarta: Q Media2021, n.d.).

⁷¹ Thian, *Pengantar Manajemen*.

keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.⁷²

Menurut Anoraga produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.⁷³

Menurut Sinungan produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.⁷⁴

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas

1) Motivasi

Motivasi adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang kemunculannya melalui suatu proses psikologi yang dapat mempengaruhi diri seseorang. Motivasi kerja sendiri dapat dijadikan sebab seseorang untuk merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya secara baik dan bisa memaksimalkan harapan yang ingin dicapai.⁷⁵

2) Disiplin kerja :

Disiplin kerja adalah pengendalian diri dan juga penerapan sikap, sifat serta tanggung jawab dalam menunjukkan keseriusan saat bekerja disuatu organisasi atau perusahaan.⁷⁶

⁷² Syamsir and Nika Saputra, *Administrasi Kepegawaian* (CV. Eureka Media Aksara, 2022). 69.

⁷³ Raba Nathaniel, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ponorogo: uawis inspirasi indonesia, 2022). 70.

⁷⁴ Nyoman Mariantha, *MANAJEMEN BIAYA COST MANAGEMENT* (Makasar: CELEBES MEDIA PERKASA, 2002). 27.

⁷⁵ A. Rusdiana, *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif* (Serang: ARSAD PRESS, 2022). 46.

⁷⁶ Sukarman Purba et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Teori* (Padang: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI Anggota, 2023). 41.

Disiplin kerja memiliki dua bentuk yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.⁷⁷ Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan semua pekerjaan dan kebutuhan kerja disemua bagian sistem perusahaan. Disiplin korektif sendiri adalah usaha untuk mengarahkan pegawai agar mau mengikuti dan mematuhi peraturan – peraturan perusahaan.⁷⁸

3) Keterampilan

Ketrampilan menjadi hal yang penting dalam bekerja karena akan berpengaruh pada produktivas pekerjaan dan keterampilan ini bisa diasah serta ditingkatkan melalui pengalaman dan kursus maupun pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan.⁷⁹

4) Sikap etika kerja

Sikap yang ditampilkan individu atau kelompok dalam bekerja sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja, sikap yang baik dalam menyamakan dan menyeimbangkan diri di dalam kelompok untuk membina hubungan yang baik dan etika sendiri juga penting untuk menjalin hubungan sesama pekerja di dalam suatu kelompok demi tercapainya keselarasan dan tujuan organisasi.⁸⁰

c. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk setiap masukan terpisah ataupun secara total masukan yang digunakan dalam menghasilkan keluaran. Pengukuran produktivitas yang hanya fokus pada satu masukan disebut pengukuran produktivitas parsial sedangkan untuk seluruh masukan disebut pengukuran produktivitas total.⁸¹ Produktivitas pada penelitian ini menggunakan pengukuran

⁷⁷ Agustin Sukses Dakhi, *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin Siswa* (Yogyakarta: Deepublish, 2020). 105.

⁷⁸ Robert Tua Siregar et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020). 77.

⁷⁹ *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*.

⁸⁰ Khairunisa Nur Baiti, Djumali, and Eny Kustiyah, “produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada pt. Iskandar indah printing textile surakarta” 4 (2020).

⁸¹ Mulyadi, *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2007).

produktivitas total pengukuran produktivitas tenaga kerja yaitu sebagai berikut :

Contoh penggunaannya; misal pada perusahaan Lion yang bergerak pada perakitan komputer, rata-rata dapat merakit komputer sebanyak 280 unit/hari dan jumlah tenaga kerjanya 40 orang, maka⁸² :

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{280 \text{ unit/hari}}{40 \text{ orang}} = 7 \text{ unit/hari}$$

5. Upah

a. Pengertian Upah

Dalam sebuah perusahaan tentunya upah atau kompensasi menjadi hal yang paling utama sebagai tujuan dari individu mau bekerja untuk perusahaan, maka dari itu upah harus diperhatikan dengan sebaik mungkin.⁸³ Demi tercapainya tujuan dari perusahaan maka imbalan yang layak dan adil harus diberikan kepada karyawan, hal ini yang memicu adanya semangat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompensasi merujuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku dan dihsilkan dari pekerjaan serta pembayarannya secara langsung atau tidak langsung. Besarnya kompensasi yang diterima bisa mencerminkan status seseorang pada masyarakat.⁸⁴

Pengertian upah atau kompensasi ada begitu banyak arti, beberapa ahli mendefinisikan kompensasi sebagai berikut:

Menurut Hasibuan definisi kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁸⁵

Menurut Hamali kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

⁸² Eddy Herjanto, *Manajemen Operasi (Edisi 3)* (Jakarta: Grasindo, 2006).

⁸³ Meithiana Indasari, Benyamin Pintakhari, and Ida Ayu Nuh Kartini, *EVALUASI KINERJA PEGAWAI: Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi Dan Jenjang Karier* (Surabaya: Zifatama Jawara, 2018).

⁸⁴ Siti Aisyah, *Kompensasi Dan Komitmen Guru* (PGRI Prov Kalbar dan Yudha English Gallery, 2019).

⁸⁵ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019). Hal 71.

Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.⁸⁶

Menurut Handoko yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa.⁸⁷ Jadi bisa diartikan dari definisi-definisi di atas bahwa kompensasi atau upah adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik berupa gaji, barang langsung atau tidak langsung atas balasan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Tujuan-Tujuan Upah

Upah atau kompensasi hendaknya diatur dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Tujuan dari adanya upah atau kompensasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Menurut Handoko tujuan dari kompensasi yaitu :

- 1) Menghargai perilaku yang diinginkan
Adanya kompensasi dapat mendorong karyawan agar mematuhi perusahaan, meningkatkannya prestasi kerja, pengalaman serta kesetiaan dan tanggung jawab.⁸⁸
- 2) Menjamin keadilan
Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan di antara karyawan.⁸⁹
- 3) Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik maka akan menciptakan suasana yang nyaman dan karyawan dapat bertahan didalamnya.⁹⁰
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu

⁸⁶ Andi Ibrahim Yunus et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori)* (Sumatra Barat: Global Ekstusif Publisher, 2023). Hal 126.

⁸⁷ Henky Lisan Suwarno and Asni Harianti, *Family Business* (Penerbit Andi, 2022).

⁸⁸ Said Ashlan, Hambali, and Teungku Hartati, *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH Terhadap Motivasi Berprestasi Guru* (Pasaman Barat: CV. AZKA PUTRA, 2022).

⁸⁹ Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution, and Sarman Sinaga, *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri, 2023).

⁹⁰ Ansar et al., *Manajemen Bisnis (Konsep, Teori, Dan Kasus)* (Tangerang: Media Sains Indonesia, 2023).

Dengan sistem kompensasi yang baik pula, nantinya banyak calon karyawan yang berminat dan perusahaan dapat memilih sesuai kebutuhan yang diperlukan dengan standar yang ditetapkan.⁹¹

5) Pengendalian biaya

Penentuan kompensasi yang baik dan layak akan membuat karyawan bertahan, dengan bertahannya karyawan maka tidak perlu adanya seleksi rekrutmen kembali yang membutuhkan biaya.⁹²

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik pada perusahaan adalah salah satu tuntutan dari pemerintah atau hukum. Dengan tuntutan harus memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.⁹³

c. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan program kompensasi harus ditetapkan atas asas-asas yang adil dan layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian lebih supaya kompensasi yang diberikan setimpal dan dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa asas-asas yang perlu diperhatikan dalam pengendalian SDM pada perusahaan yaitu sebagai berikut :

1) Asas Adil

Asas keadilan disini yaitu memberikan besarnya kompensasi berdasarkan pekerjaan, prestasi, beban kerja, jabatan maupun resiko yang dihadapi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.⁹⁴ Jadi asas keadilan ini bukan berarti semua karyawan diberikan kompensasi sama rata akan tetapi disesuaikan dengan dasar penilaian. Dengan adanya asas keadilan ini maka akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja tinggi,

⁹¹ Ashlan and Hartati, *GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*.

⁹² Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompendasi Dalam Kinerja Karyawan* (Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2021).

⁹³ Moh Subakti, Faizal Ariza, and Dwi Ainur Rofik, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank" 1 (2022).

⁹⁴ Nurul Ichsan, Nasution, and Sinaga, *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

loyalitas yang tinggi hingga kedisiplinan dalam bekerja akan meningkat.

2) Asas Layak dan Wajar

Sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harapannya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal.⁹⁵ Pemberian kompensasi yang layak tergolong relatif, penetapan kompensasi bisa berdasarkan upah minimum setiap daerah sehingga bisa dikatakan layak dan wajar. Maka dari itu seorang manajer personalia harus update memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan kondisi eksternal konsistensi yang berlaku.⁹⁶

d. Jenis-Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang bisa dipahami yaitu :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi ini biasanya dalam bentuk uang seperti gaji, tunjangan hari raya dan komisi. Kompensasi ini yang lebih sering diberikan kepada karyawan.⁹⁷

2) Kompensasi Tidak Langsung

Sama halnya dengan kompensasi langsung bentuknya berupa uang, akan tetapi perusahaan memberikannya tidak secara tunai yaitu lewat cara yang lain seperti asuransi kesehatan bagi karyawan ditanggung perusahaan.⁹⁸

3) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi ini tidak berupa uang akan tetapi perusahaan memberikan kompensasi yang bisa berdampak positif bagi karyawan seperti contoh adanya pelatihan pengembangan kemampuan dibidang tertentu bagi karyawan demi meningkatkan skill tertentu.⁹⁹

⁹⁵ Nurul Ichsana, Nasution, and Sinaga.

⁹⁶ Suriadi et al., *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (CV. Adanu Abiya, 2021).

⁹⁷ Cai Cai Cen, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Padang: PT Inovasi Pratama Internasional, 2022).

⁹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

⁹⁹ Muhammad Ramdhan and Veta Lidya Delima Pasaribu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pascal Books, 2021).

e. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Ada beberapa keterangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal Perusahaan¹⁰⁰
 - a. Ketersediaan dana perusahaan
 - b. Serikat pekerja
- 2) Faktor Dari Karyawan¹⁰¹
 - a. Produktivitas karyawan
 - b. Posisi dan jabatan yang diemban karyawan
 - c. Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki karyawan
 - d. Jenis dan sifat pekerjaan karyawan
- 3) Faktor Eksternal Perusahaan¹⁰²
 - a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
 - b. Besarnya biaya hidup
 - c. Peraturan pemerintah
 - d. Kondisi perekonomian¹⁰³

Menurut Panggabean mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Penawaran dan permintaan

Penawaran dan permintaan menjadi pengaruh dalam pemberian kompensasi, yaitu apabila penawaran atau jumlah tenaga kerja langka maka gaji akan lebih tinggi, sebaliknya apabila permintaan tenaga kerja sedikit dan tenaga kerja melimpah akan menyebabkan gaji lebih rendah.¹⁰⁴
- 2) Serikat pekerja

Serikat pekerja disini berpengaruh pada penentuan kompensasi. Apabila berkedudukan kuat maka kedudukan pihak karyawan juga semakin kuat dalam

¹⁰⁰ Ines Eka Istikomah and Sri Dwi Istiningrum, *Pengendalian Internal Dalam Sistem Kompensasi* (Ponorogo: uwais inspirasi indonesia, 2023).

¹⁰¹ Farid Ardyansyah et al., *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Perusahaan* (Jakarta: Media Sains Indonesia, 2022).

¹⁰² Eka Istikomah and Dwi Istiningrum, *Pengendalian Internal Dalam Sistem Kompensasi*.

¹⁰³ Purba et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Teori*.

¹⁰⁴ Mochammad Fattah and Pudji Purwanti, *Manajemen Industri Perikanan* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2017).

menentukan kebijakan penentuan kompensasi dan itu juga berlaku sebaliknya.¹⁰⁵

3) Kemampuan untuk membayar

Kompensasi adalah bagian dari biaya produksi. Apabila kompensasi semakin besar maka biaya produksi juga akan semakin besar, dan jika biaya produksi semakin besar maka harga pokok juga semakin besar. Perusahaan yang memiliki nama baik dan barang yang dibuat sudah dianggap berkualitas, maka besarnya biaya pokok produksi yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan. Oleh sebab itu dapat diartikan perusahaan membayar gaji karyawan tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.¹⁰⁶

4) Produktivitas

Produktivitas menjadi acuan dalam penentuan gaji, apabila karyawan yang berprestasi semakin tinggi atau meningkat, maka gaji yang diperoleh dari perusahaan akan semakin tinggi.¹⁰⁷

5) Biaya hidup

Perusahaan harus menentukan besaran gaji dengan menyesuaikan biaya hidup yang semakin tinggi dengan begitu tenaga kerja akan merasa tercukupi dan gaji yang diterima terasa wajar.¹⁰⁸

6) Pemerintah

Pemerintah menjadi salah satu penentu dalam pemberian upah atau gaji dengan cara menetapkan upah minimum untuk setiap daerah yang telah disesuaikan dengan biaya hidup masing-masing daerah.¹⁰⁹

f. Sistem Kompensasi Secara Islami

Berkaitan dengan sistem kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Sistem waktu, yaitu kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu, seperti jam, minggu atau bulan. Terkait

¹⁰⁵ Jumadi, *Mengelola Sumberdaya Manusia Kompeten Dan Profesional* (Purwodadi: Penerbit CV. SARNU UNTUNG, 2022).

¹⁰⁶ Septian Ardiputra et al., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Feniks Muda Sejahtera, 2022).

¹⁰⁷ Fattah and Purwanti, *Manajemen Industri Perikanan*.

¹⁰⁸ *Mengelola Sumberdaya Manusia Kompeten Dan Profesional*.

¹⁰⁹ Ardiputra et al., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- besarnya kompensasi dalam sistem waktu ini didasarkan pada lamanya bekerja karyawan.¹¹⁰
2. Sistem hasil (*output*), yaitu sistem kompensasi dihitung dari seberapa banyak hasil yang dikerjakan seorang karyawan jadi bukan lamanya dia bekerja. Semakin banyak barang yang dihasilkan maka semakin banyak pula kompensasi yang diterimanya.¹¹¹
 3. Sistem borong, yaitu kompensasi dihitung pada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.¹¹²

Dalam Islam semua perbuatan manusia akan mendapatkan balasannya dari Allah SWT. Allah akan menghitung segala usaha dan amalan umatnya, hasil yang didapatkan seseorang adalah bermula atau berasal dari usaha apa yang ia lakukan dalam rangka mencari ridho dari sang pencipta.

Dalam ekonomi Islam upah sendiri dapat dipahami juga sebagai ujuh yaitu dalam pembahasannya sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Islam sangat memegang teguh dan menjunjung tinggi prinsip keadilan dan kecukupan dalam penentuan upah pekerja, prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan dari akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari orang yang ber akad). Akad adalah transaksi antara pekerja dan pengusaha, jadi sebelum bekerja harus jelas terlebih dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besaran dan tata cara pembayarannya.¹¹³ Sistem pembayaran upah yang baik dalam Islam selalu berpegangan pada prinsip adil dan layak yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Adil

Kata adil dalam bahasa arab berasal dari kata *adala*, kata 'adl di dalam Al-Qur'an memiliki aspek dan obyek yang beragam. Kata 'adl bisa diartikan sama atau seimbang.¹¹⁴ Makna adil dalam sistem penetapan upah

¹¹⁰ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

¹¹¹ Cai Cen, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹¹² M. Zahari et al., *MANAJEMEN SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)* (Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi, 2022).

¹¹³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Jakarta: Arjasa Pratama, 2020).

¹¹⁴ Abdul Ghofur.

secara islami yaitu dapat diartikan adil bermakna jelas dan transparan. Makna jelas dan transparan ini bisa dilihat pada Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW. Seperti yang dijelaskan pada surat Al Kahfi ayat 30 yang berbunyi :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya : “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menysia-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik” (Al Kahfi:30).¹¹⁵

Pada ayat ini menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah SWT tidak akan berlaku dzalim dengan cara menysia-nyikan amal hamba-Nya.¹¹⁶ Dengan ini konsep keadilan dalam upah yang selalu mendominasi dalam setiap praktik ada pada agama Islam.

Prinsip keadilan sendiri terletak pada akad yang sudah di ijabkan atau disepakati. Sehingga acuan yang digunakan adalah kesepakatan akad tersebut dan hendaknya diberikan sesuai dengan besaran dan waktu yang tepat seperti yang dijelaskan pada hadis Nabi Muhammad shalallahu ‘alaihi wassalam yang berbunyi.

وعن ابن عمر رضی اللہ عنہما قال : قال رسول اللہ صلی اللہ علیہ وسلم أُعْطُوا الْآجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Dan dari Ibnu Umar, Rasulullah Salallahu Alaihi Wassalam bersabda : Berikanlah kepada para pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”.¹¹⁷

¹¹⁵ Muhammad Khalil and Syaikh Adil, *Tadabur Al-Qur'an Menyelami Makna Al-Qur'an Dari Al-Fatihah Sampai An-Nas* (jakarta timur: Pustaka Al-Kautsar, 2018).

¹¹⁶ Amri Amir, *Ekonomi Dan Keuangan Islam* (Jambi: WIDA Publishing, 2021).

¹¹⁷ Ibnu Hajar Al Asqalani, *Bulughul Maram* (Bandung: Mizan Pustaka, 2010).

2. Layak

Pembayaran upah dalam perjanjian harus dibayarkan sesuai apa yang menjadi kesepakatan dan seorang pekerja tidak boleh memaksakan pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya dalam melaksanakan pembayaran upah yang menjadi hak pekerja.¹¹⁸ seperti yang dijelaskan dalam ayat Al Quran surat Asy Syu'araa ayat 183.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya : “Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi” (Q.S. Asy Syu'ara :183).¹¹⁹

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| | | |
|---|------------------|---|
| 1 | Peneliti | Samsul Rizal, Muhammad Iqbal Dan Desi Handayani ¹²⁰ |
| | Judul | Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar) |
| | Hasil | Upaya dalam peningkatan produktivitas karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan terus menerus setiap tahunnya dan ada penilaian kinerja. |
| | Persamaan | Dalam penelitian ini juga membahas tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan. |
| | Perbedaan | Pada penelitian sebelumnya hanya fokus pada strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan saja, sedangkan pada penelitian ini ada analisis pengendalian SDM terhadap kualitas produksi. |
| 2 | Peneliti | G. Fajar Budiman dan W. Bagia ¹²¹ |

¹¹⁸ Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020.

¹¹⁹ Shihab, *Al-Qur'an & Maknanya*, 2013.

¹²⁰ Samsul Rizal, Muhammad Iqbal, and Desi Handayani, “Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)” 6 (2020).

| | | |
|---|------------------|---|
| | Judul | Analisis Ketidaktercapaian Standar Produktivitas Kerja Karyawan Umkm Pengerajin Tenun Bali Sutra Alam |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab dari masalah ketidaktercapaian produktivitas adalah pengawasan, kedisiplinan, dan upah menjadi penyebab ketidaktercapaian target produksi. |
| | Persamaan | Dalam penelitian ini juga membahas faktor apa saja yang menjadi penyebab tidak tercapainya target produksi dan sama-sama menggunakan metode kualitatif. |
| | Perbedaan | Pada penelitian terdahulu membahas upah dan sebab tidak tercapainya target produksi, sedangkan pada penelitian ini lebih kompleks dengan membahas sistem pembayaran upah secara islami dan kualitas produksi. |
| 3 | Peneliti | Azizah Indriyani ¹²² |
| | Judul | Manajemen SDM Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon |
| | Hasil | Yaitu menunjukkan semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja serta pelayanan yang diberikan. |
| | Persamaan | dalam penelitian ini terdapat pembahasan yang sama yaitu tingkat produktivitas dan menggunakan jenis penelitian lapangan <i>field reserch</i> . |
| | Perbedaan | Pada penelitian terdahulu tidak membahas pengendalian SDM dan sistem pembayaran kompensasi, sedangkan pada penelitian ini membahas itu. |
| 4 | Peneliti | Hilda Yanti Dan Ardian Firdausi Mustoffa ¹²³ |

¹²¹ G. Fajar Budiman and W. Bagia, "Analisis Ketidaktercapaian Standar Produktivitas Kerja Karyawwan Umkm Pengerajin Tenun Bali Sutra Alam" 3 (2021).

¹²² Azizah Indriyani, "Manajemen SDM Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon" 2 (2020).

| | | |
|---|------------------|---|
| | Judul | Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Daria Dharma Pratama Air Berau) |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan : 1. Dikumen pencatatan belum memberikan informasi yang relevan, 2. Pengendalian internal penggajian pada PT. Daria Dharma Pratama Biar Berau cukup baik tetapi belum memaksimalkan aktivitas pengendalian yang ada, karena pengawasan yang kurang. |
| | Persamaan | Sama-sama membahas pengendalian dan sistem penggajian yang dituju. |
| | Perbedaan | Pada penelitian terdahulu tidak ada pembahasan kualitas produksi dan tidak menyangkutkan pemahaman sistem penggajian secara islami, sedangkan pada penelitian ini ada pembahasan kualitas produksi dan sistem penggajian secara islami. |
| 5 | Peneliti | Abdulrahman Basahal, Abdullah Ahmed Jelli, Abdullah S. Alsabban, Sarah Basahel & Saleh Bajaba |
| | Judul | Factors Influencing Employee Productivity A Saudi Manager's Persepective ¹²⁴ |
| | Hasil | Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor karyawan berhubungan dengan keuntungan pribadi dalam arti kepuasan karyawan maka akan menjadikan produktif dan rasa tanggung jawab karyawan untuk melakukan pekerjaan. Dan sikap manajer dalam keakraban dengan karyawan menjadi penentu dalam mengevaluasi pribadi |

¹²³ Hilda Yanti and Ardian Firdausi Mustoffa, "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Daria Dharma Pratama Air Berau)" 5 (2022).

¹²⁴ Abdulrahman Basahal et al., "Factors Influencing Employee Productivity – A Saudi Manager's Perspective," *International Journal of Business and Management* 17, no. 1 (December 14, 2021): 39, <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n1p39>.

| | | |
|--|------------------|---|
| | | karyawan. |
| | Persamaan | Sama-sama membahas produktivitas karyawan. |
| | Perbedaan | Dalam penelitian terdahulu tidak ada pembahasan kualitas produksi sedangkan pada penelitian ini membahas kualitas produksi. |

C. Kerangka Berfikir

Demi tercapainya tujuan dari penelitian ini, peneliti menentukan kerangka berfikir sebagai batasan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam penelitian nanti. Kerangka berfikir sendiri adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan anatara teori, fakta dan observasi yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan penulisan karya tulis ilmiah.¹²⁵

Pengendalian SDM melalui pembayaran upah secara islami diharapkan mampu memotivasi karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu bekerja sesuai yang diharapkan berupa tercapainya kualitas produksi yang baik dan produktivitas yang tinggi dan karyawan juga merasa terpuaskan atas upah yang diperolehnya. Maka kerangka berfikir yang digunakan peneliti sebagai berikut :

Gambar 2. 1

Kerangka Berfikir



Sumber: Lailatul Khomariyah, Sulisty, dan Rita Indah Mustikowati, 2016.¹²⁶

¹²⁵ Siti Aminah et al., *Metode Penulisan Ilmiah Bidang Agribisnis* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2023).

¹²⁶ Lailatul Khomariyah, Sulisty, and Rita Indah Mustikowati, “Sistem Pengendalian Internal Dalam Meminimalisasi Piutang Tak Tertagih Pada PT. BFI Finance Cabang Malang 2” 12 (2016).