

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Sistem Upah

a. Pengertian

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.¹ Sedangkan pengertian upah dalam ensiklopedia umum adalah pembayaran yang diterima buruh untuk kerjanya. Pembayaran dapat berupa uang atau jasa, tetapi biasanya berupa uang. Adapun hal-hal yang terkait dengan upah adalah:

- a) Upah nominal yaitu upah yang berupa uang.
- b) Upah nyata (real wages) dibuktikan oleh jumlah barang atau jasa yang dapat diperoleh dengan jumlah uang tersebut.²

Menurut Hasibuan sebagaimana dikutip oleh Kadarisman bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.³

Dalam pandangan syariat Islam upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang

¹Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 361.

²Pringodikno dkk, *Ensiklopedia Umum*, Yayasan Dana Buku Franklin, Jakarta, 1973, hlm. 1139.

³ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 122.

memperkerjakan (*musta'jir/employer/majikan*). Allah menghalalkan upah, sebab upah (*tsaman*) adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapatkan ancaman siksa Allah.⁴

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁵ Sedangkan sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi dalam menentukan kompensasi yang diterima pekerja.⁶

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa upah menurut pandangan penulis adalah sejenis balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah tersebut juga dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja.

b. Penentuan upah

Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Beberapa perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan (penentuan) upah antara lain:

⁴ Hendrie Anto, Pengantar Ekonomi Makro Islam, Ekonisia, Yogyakarta, 2003, hlm. 227.

⁵ Djoko Triyatno, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Kontruksi, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 130.

⁶ Moheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, PT Raja Grafindi Persada, Jakarta, 2014, hlm. 250.

a) Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang di capai dalam waktu kerja karyawan.⁷

b) Upah menurut lama kerja

Cara ini sering disebut upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

c) Upah menurut sinioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitas pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.⁸

d) Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk

⁷ Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPEE, Yogyakarta, 2000, hlm. 130.

⁸ Ibid., hlm. 131.

memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum) tidak berlebihan namun juga tidak berkekurangan.⁹

Adapun sistem dan waktu pembayaran upah yang umum diterapkan menurut Moeheriono adalah sebagai berikut:¹⁰

a) Sistem waktu

Pada sistem ini besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu, administrasi pengupahan dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun harian. Besarnya upah hanya didasarkan pada lama bekerja, bukan dikaitkan pada prestasi kerja.

b) Sistem hasil (output)

Sistem ini menetapkan upah berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan pekerja. Upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan pada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik yang akan memperoleh balas jasa lebih besar.

c) Waktu pembayaran kompensasi

Yaitu kompensasi harus dibayar tepat waktu jangan sampai terjadi penundaan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga kesenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.

c. Upah menurut pandangan Islam

Dalam Islam upah ditentukan menggunakan dasar bahwa para fuqaha mendefinisikan ijarah sebagai transaksi sebagai manfaat (jasa) tertentu dengan suatu kompensasi. Mereka menjadikan transaksi tergantung pada manfaat, dan menjadikan kompensasi sebanding dengan

⁹Ibid., hlm. 132.

¹⁰Moeheriono, Op.Cit.,hlm. 251.

manfaat (jasa), artinya menjadikan jasa sebagai dasar dalam menentukan upah. Allah SWT berfirman:



Artinya: “Apabila mereka (wanita-wanita) menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya.”(QS. Ath-Thalaq : 6)¹¹

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum Muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.”¹² Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.

Untuk tata cara pembayaran upah, Rasulullah Saw bersabda :

أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: Dari Ibnu Umar ra bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah)¹³

Dari hadist tersebut menyatakan bahwa sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan

¹¹ Al-Qur’an Surat Ath-Thalaq ayat 6, Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Shahih, Sygma Examedia Arkanleema, Bandung, 2007, hlm. 559.

¹² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 113.

¹³ Faidhul Qodir, Ibnu Majah, Pustaka Azam, jilid 1, hlm. 718.

dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasannya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.¹⁴

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian

Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.¹⁵

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

¹⁴ Yusuf Qardhawi, Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, Robbani Press, Jakarta, 1997, hlm. 405.

¹⁵ Melayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 193.

b. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, di antaranya:¹⁶

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik dalam perbuatan. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh karyawannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang

¹⁶Ibid., hlm. 195-196.

mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

4) Keadialan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijagikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dapat memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, dan prestasi kerja karyawannya. Atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan dan karyawan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat atau ringannya sanksi hukuman akan ditetapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau memberatkan supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan supaya merubah perilakunya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang inndisipliner sesuai dengan saksi hukuman yang telah ditetapkan.

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Terciptanya huaman relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi, organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁷

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Isra (17:84) sebagai berikut:



Artinya :*Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaanya masing-masing".* Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-nya. (QS. Al-Isra : 84)¹⁸

¹⁷ Moehariono, Op.Cit., hlm. 95.

¹⁸ Al-Quran, Surat Al-Isra ayat 84, Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Shahih, Sygma Examedia Arkanleema, Bandung, 2007, hlm.290.

Berikut beberapa definisi kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:¹⁹

- 1) Bateman mengartikan kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu.
- 2) Nanang Fattah, mengartikan, prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.
- 3) Anwar Prabu Mangkunegara, mengartikan kinerja (prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 4) Bernadin Kane dan Johnson, mengartikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan strategic yang ditetapkan dalam organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusi terhadap perkembangan ekonomi masyarakat.

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan positif, karena berfungsi mengarahkan seluruh pelaksanaan pekerjaan guna mencapai sasaran organisasi secara sistematis. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.

Sedangkan Moeheriono menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-

¹⁹Fatah Syukur, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, PT.Pustaka Riski Putra,Semarang, 2012, hlm.127-128.

masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁰

Jadi kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu. Seorang karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu memiliki sejumlah hasil penilaian kinerja.²¹

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan kerja perilaku masa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hal yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik.

Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, serta perusahaan akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

²⁰ Moeheriono, Op.Cit., hlm. 96-97.

²¹ Agus Dharma, Manajemen Supervisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 367.

c. Dimensi kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. .

Menurut Jhon Miner dalam buku Sudarmanto menyatakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:²²

- 1) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Pengukuran waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang
- 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

d. Metode Penilaian Kinerja

Ada sejumlah metode yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja karyawan. Pemilihan metode penilaian kinerja ini didasarkan pada kebutuhan dan kondisi perusahaan. Efektifitas penggunaan metode penelitian ini tergantung pada implementasi di lapangan saat pelaksanaan penilaian. Ada beberapa metode penelitian kinerja antara lain:

- 1) Rating Scales. Metode ini merupakan teknik penilaian yang banyak digunakan. Penilaian yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya berdasarkan sifat dan karakteristiknya. Atasan menilai berdasarkan standar tertentu.
- 2) Cheklist. Metode penilaian karyawan yang dilakukan dengan cara memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan.
- 3) Comparison. Metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan suatu pegawai dengan pegawai lain, sehingga nilai

²²Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi sumberdaya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004, hlm. 11-12.

kinerja pegawai akan dikategorikan berdasarkan urutan dari yang tertinggi sampai yang terendah.

- 4) Critical incident. Penilaian pegawai berdasarkan catatan kejadian penting yang dapat diselesaikan oleh pegawai. Kreterianya antara lain: kemampuan merencanakan, kemampuan mengambil keputusan, kesediaan mendelegasikan wewenang, pembuatan laporan, dll.
- 5) Esay evaluation. Penilaian berdasarkan kemampuan pegawai dalam membuat laporan atau karya tulis yang menggambarkan kelebihan dan kekurangan serta saran-saran terhadap pengembangan organisasi kedepan.
- 6) Managemen by objective. Penelitian dengan metode ini berdasarkan prestasi yang diraih oleh karyawan. Output dari metode ini adalah orang-orang yang berpengalaman dan berkinerja tinggi yang dapat mengembangkan strategi mereka sendiri atasan dan bawahan akan sama-sama melakukan evaluasi atas kegagalan yang mungkin terjadi dan kemudian memutuskan sasaran-sasaran baru yang di mungkinkan bagi sasaran yang belum tercapai sebelumnya.²³

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan dilakukannya penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Gede Prawira Utama Putra, Made Subudi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi variasi kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali, secara persial dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja gaya

²³ Wahibur Rokhman, Manajemen Sumberdaya Manusia, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 73-74 .

kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali.²⁴

Relevansi antara peneliti Gede Prawira Utama Putra, Made Subudi dengan peneliti sama-sama meneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya peneliti Gede Prawira Utama Putra, Made Subudi meneliti Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan sistem upah dan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*". Hasil penelitian menyatakan disiplin kerja secara simultan dan persial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.²⁵

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Agus setiawan dengan peneliti adalah Agus Setiawan meneliti Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan peneliti meneliti pengaruh sistem upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman dengan judul “ Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktifitas kerja baik secara persial maupun simultan.²⁶

²⁴ Gede Prawira Utama Putra, Made Subudi, Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua, Jurnal, Universitas Udayana, hlm. 802.

²⁵ Agung Setiawan, Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, Jurnal, Universitas Negeri Surabaya, 2013, hlm. 1251.

²⁶ Ardika Sulaeman, Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, Jurnal, STIE Miftahul Huda Subang, 2014, hlm.91.

Yang membedakan adalah peneliti Ardika Sulaeman menggunakan upah sebagai variabel bebasnya dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat sedangkan peneliti menggunakan sistem upah sebagai variabel bebasnya dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya,

4. Penelitian yang dilakukan oleh Akmal Umar dengan judul “*Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar.²⁷

Perbedaannya peneliti Akmal Umar menggunakan

5. Penelitian yang dilakukan oleh Marwanto yang berjudul *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Manufaktur*. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.²⁸

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Marwanto dengan peneliti adalah dalam penelitiannya marwanto meneliti pengaruh upah terhadap produktivitas sedangkan peneliti ingin meneliti sistem upah terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah bahwa sistem upah sebagai variabel (X_1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X_2), dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). dengan kata lain sistem upah disiplin kerjayang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang

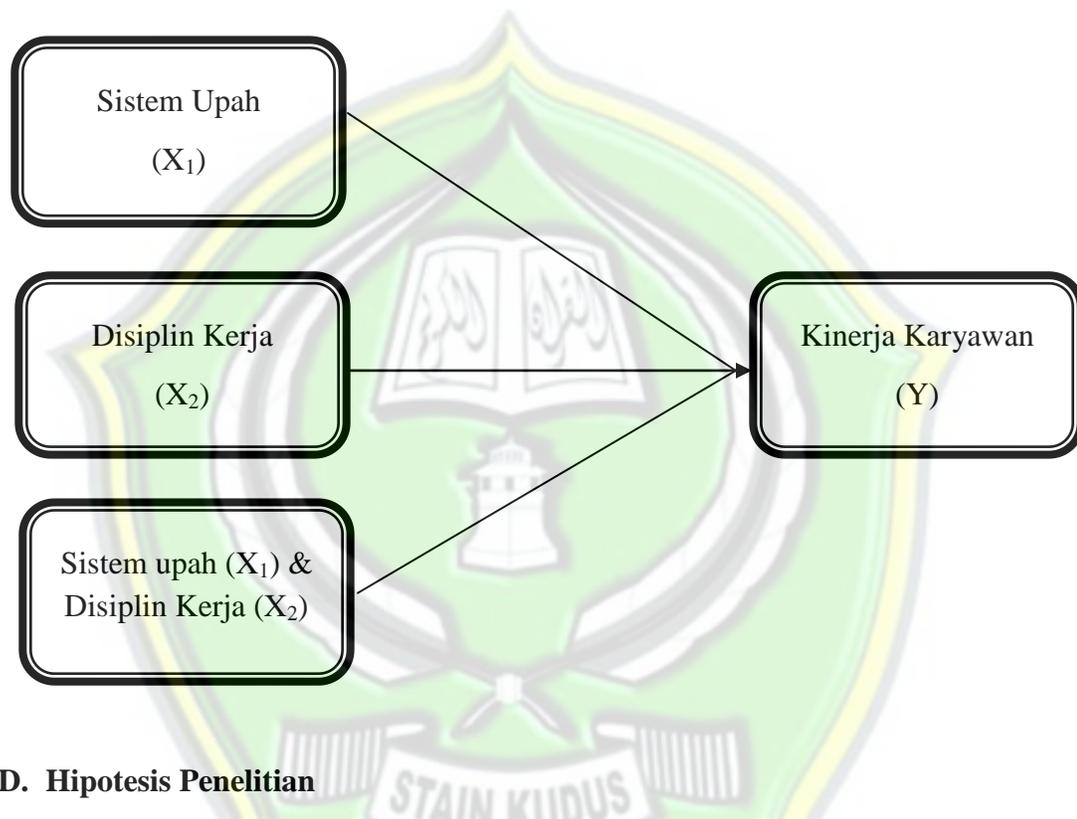
²⁷Akmal Umar, *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*, Jurnal, STIMI Makassar, 2012, hlm. 416.

²⁸Marwanto, *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Manufaktur*, Jurnal, Vol.6 No. 1, hlm. 1380.

bertambah baik dengan hasil yang baik. Berikut dapat digambarkan konsep kerangka berfikir:

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Kata Hipotesis berasal dari dua penggalan kata, yaitu hypo yang artinya di bawah dan thesa yang artinya kebenaran. Jadi hipotesis dapat di artikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.²⁹

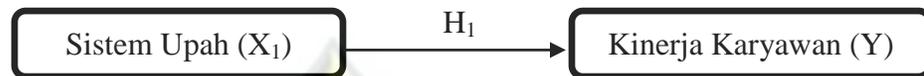
Berdasarkan kerangka teori diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis bahwa:

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 110-111.

1. Pengaruh Sistem Upah terhadap Kinerja Karyawan

Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi dalam menentukan kompensasi yang diterima pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

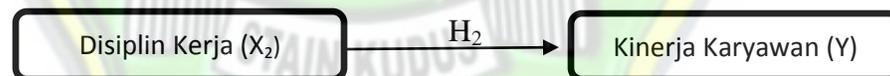


H₁ : Sistem upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi “LIDA JAYA” Gebog Kudus.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

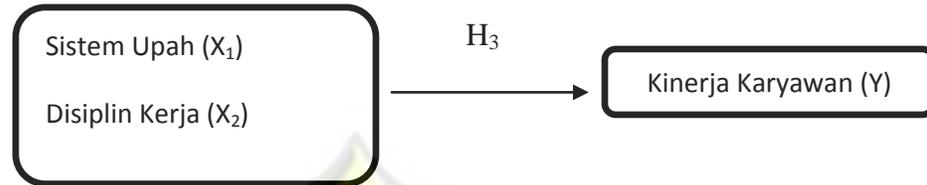
Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:



H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi “LIDA JAYA” Gebog Kudus.

3. Pengaruh Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara bersama-sama hipotesis diatas dapat di gambarkan sebagai berikut:



H_3 :Sistem upah dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri konveksi “LIDA JAYA” Gebog Kudus.

