

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Upah

##### 1. Pengertian Upah

Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.<sup>1</sup> Nurimansyah Haribuan mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh atau karyawan (*tenaga kerja*) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Kalau kita berpegang pada pengertian Nurimansyah diatas, jelas kedalam pengertian upah ini akan termasuk tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh buruh. Namun dalam kaitannya dengan pembahasan kali ini kedalam pengertian upah hanya akan dimasukkan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangannya, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan jaminan sosial.<sup>2</sup>

Disamping itu, pengertian upah adalah berbeda-beda bagi majikan, bagi organisasi buruh dan bagi buruhnya sendiri. Menurut G. Reynold sebagaimana dikutip Asikin, Bagi majikan upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan majikan agar dinaikkan. Bagi buruh adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.

Dari pengertian upah bagi majikan sebagaimana dikemukakan oleh G. Reynold diatas tentunya akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang itu. Ada teori-teori yang perlu diperhatikan, yaitu teori yang akan

---

<sup>1</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 123

<sup>2</sup> Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 86

dipergunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah:

a. Teori Upah Normal, oleh David Ricardo.

Menurut Teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengongkosi segala keperluan hidup buruh atau tenaga kerja. Teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian saja kemampuannya majikan.

b. Teori Undang-undang Upah Besi, oleh Lassale.

Menurut Teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja, sebab kalau majikan saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan cuma itu kemampuannya tanpa berfiikir bagaimana susahnya buruh itu. Oleh karena itu menurut teori ini, buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

c. Teori Dana Upah, oleh Stuart Mill Senior.

Menurut teori dana upah buruh tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori Undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Menurut teori ini yang akan dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besar upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Karena menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan atau negara yang disebut dana anak-anak.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 87-89

## 2. Jenis-jenis Upah

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

### a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

### b. Upah Nyata

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

### c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

### d. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar maksudnya adalah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu:

- 1) Kondisi Negara pada umumnya.
- 2) Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada.
- 3) Peraturan perpajakan.
- 4) Standar hidup para buruh itu sendiri.
- 5) Undang-undang mengenai upah khususnya.

6) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

Dari keenam jenis upah tersebut di atas yang diharapkan oleh buruh kita (saat-saat sekarang ini) adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu untuk mengharapkan upah hidup untuk saat sekarang ini belum memungkinkan karena kondisi perusahaan di negara kita umumnya masih belum begitu besar.<sup>4</sup>

### 3. Menentukan Tingkat – Tingkat Penggajian/Upah

Kompensasi karawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka dan memiliki dua komponen utama :

- a. Upah langsung (dalam bentuk intensif, komisi, dan bonus).
- b. Upah tidak langsung (dalam bentuk tunjangan, seperti asuransi dan liburan).<sup>5</sup>

### 4. Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sejenis diluar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya equity, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan menganalisis jabatan/tugas, mengevaluasi jabatan, melakukan survei upah, dan menentukan tingkat upah.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 89-91

<sup>5</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi sembilan Jilid 2*, Indeks, Jakarta, 2005, hlm.,72

<sup>6</sup> Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 554

## 5. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu:

### a. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

### b. Upah Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.

### c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan.<sup>7</sup>

## 6. Syarat Upah yang Adil

- a. Sesuai dengan prestasi kerja, untuk mengukur prestasi kerja, dewasa ini telah dikembangkan berbagai evaluasi jabatan.
- b. Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak tidak ada suatu ukuran umum, tetapi paling sedikit harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, terutama dalam inflasi kala harga-harga naik.
- c. Sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kalau suatu perusahaan memang tak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendah pun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan memang mampu membayar upah

---

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 554

cukup tinggi padahal upah yang di bayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan moral pancasila.<sup>8</sup>

## 7. Upah Menurut Pandangan Islam

### a. Definisi Upah

Menurut pernyataan Benham: Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang dibayar oleh orang yang memberikan pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian.<sup>9</sup>

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.<sup>10</sup>

Upah dalam Islam ditentukan melalui negoisasi antara pekerja dan majikan berdasarkan prinsip persamaan dan keadilan, yang bertujuan untuk menjamin upah yang layak atas apa yang telah ia berikan kepada produksi. Prinsip mendasar penetapan upah besaran upah menurut syari'ah adalah kesepakatan antara kedua belah pihak dengan pertimbangan yang adil dan layak.

Dalam Islam upah dapat digolongkan menjadi 2 bagian:

#### 1) Upah yang telah disebutkan (*Ajrun Musamma*).

Yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.

---

<sup>8</sup> Gilarso T. *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, Kanisius, Yogyakarta, 1994, hlm. 59-61

<sup>9</sup> Afzalur, Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, PT. Dana Bhakti Waka, Yogyakarta, 1995, hlm. 361

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 362-363

## 2) Upah sepadan (*Ajrun Mitsli*)

Yaitu upah sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang pada umumnya.<sup>11</sup>

### b. Rukun ujah

Menurut Ulama' Hanafiah, rukun ujah adalah ijab dan qobul. Adapun menurut Jumhur Ulama', rukun ujah ada (4) empat, yaitu:

- 1) Aqid (orang yang berakad).
- 2) Sighat akad.
- 3) Ujah (Upah).
- 4) Manfaat.<sup>12</sup>

### c. Dasar Hukum Pengupahan

Dalam Al-Qur'an disebutkan dalam Surat At-Thalaq: 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: "Kemuliaan jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya". (At-Thalaq:6)<sup>13</sup>

Diriwayatkan dari Umar r.a bahwasannya Nabi Muhammad SAW bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقَهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."  
(H.R. Ibnu Majalah dan Imam Thabrani).<sup>14</sup>

### d. Konsep Pengupahan

Menyangkut penentuan upah kerja. Syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam Al-Qur'an maupun sunnah rosul. Secara umum dalam ketentuan Al-

<sup>11</sup> Nurul, Huda. *Ekonomi Makro Islam*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm 1. 230

<sup>12</sup> Rachmat, Safei. *Fiqh Muamalah*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2011, hlm. 125

<sup>13</sup> Depag R.I. *Al-Qur'an*..... hlm.159

<sup>14</sup> Ghufron A Mas'adi, *Fiqh Muamalat Konteksual*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 183

Qur'an yang ada keterkaitannya dengan penentuan upah kerja dalam surat An- Nahl: 90,98,

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٨﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (An-Nahl : 90)<sup>15</sup>*

فَإِذَا قَرَأْتَ الْقُرْآنَ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ ﴿٩٨﴾

Artinya: *apabila kamu membaca Al Quran hendaklah kamu meminta perlindungan kepada Allah dari syaitan yang terkutuk (An-Nahl: 98)<sup>16</sup>*

#### e. Makna Keadilan dalam Pengupahan

- 1) Adil dapat bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, atau dapat diartikan pula dengan adanya klausul-klausul yang mengatur selama hubungan kerja terjalin, sebelum pekerja diperkirakan harus ada kejelasan beberapa upah yang akan diperoleh pekerja serta bagaimana untuk pembayarannya. Ada petunjuk khusus dari Nabi Muhammad SAW untuk masalah cara pembayaran upah sebagaimana sabdanya:

“Dari Abdillah Bim Umar, Rosulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah orang sebelum keringatnya kering,” (HR. Ibnu Majah Thabrani)<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Depag R.I, *Al-Qur'an*..... hlm. 377

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 379

<sup>17</sup> Ghufroon A Mas'adi, *Op cit*, hlm. 183



Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip dalam Islam bahwa bayaran yang sama akan diberikan pada pekerja yang sama. Tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya:” Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Q.S Ahqaaf:19)<sup>18</sup>

## B. Pengalaman Kerja

### 1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.<sup>19</sup>

Untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

<sup>18</sup> Depag R.I, *Al-Qur'an*..... hlm. 503

<sup>19</sup> Luh Aristarini, dkk, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014), hlm. 3

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.<sup>20</sup>

## 2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Beberapa faktor lain juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, latihan, kursus, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Ketrampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.<sup>21</sup>

## 3. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- a. Gerakannya mantap dan lancar

---

<sup>20</sup> Amwiarni Sartika, *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu*, e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 56-57

<sup>21</sup> Handoko, T. Hani, *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta, 1984, hlm. 241

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda

Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

- b. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya

Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang karyawan yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- c. Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.<sup>22</sup>

## C. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>23</sup> Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Asri, Marwan, *Pengelolaan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 1986, hlm. 131

<sup>23</sup> Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hlm. 183.

<sup>24</sup> Zainul Hidayat, Muchammad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA, 2012, Vol.2, hlm. 83.

- a. Menurut Saydam yang dikutip oleh Zainul Hidayat dan Muchammad Taufiq, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Menurut Lewa dan Subono yang dikutip oleh Zainul Hidayat dan Muchammad Taufiq bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.
- c. Menurut Sedarmayati dalam jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.<sup>25</sup>
- d. Secara teoritis menurut A.A Gondokusumo yang dikutip oleh Sonny Koeswara dan Hery Budiarto, lingkungan kerja merupakan kondisi

---

<sup>25</sup> Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis, 2014, Vol. 8, hlm. 2.

konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi seseorang. Yang mencakup sebagai berikut :<sup>26</sup>

1) Dari pihak pimpinan

- a) Kebijakan, program, prosedur dan pedoman. Di dalam kebijakan, program, prosedur dan pedoman menurut standar atau sasaran kerja sehari-hari jangka panjang. Bidang pimpinan yang di atur adalah organisasi, pengangkatan atau penempatan, bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan
- b) Syarat kerja. Syarat kerja adalah semua kewajiban yang ditipkan oleh pimpinan untuk karyawan, termasuk juga sistem imbalan atau gaji
- c) Alat-alat kerja dan persediaan bahan. Alat kerja yang baik dan tersedianya bahan akan mempermudah kerja dan menambah kepuasan kedua belah pihak
- d) Tempat kerja. Tempat kerja harus cukup luas untuk bergerak, udara tetap segar, serta tidak mungkin menimbulkan gangguan-gangguan dalam bekerja
- e) Kebijakan kepemimpinan. Kebijakan kepemimpinan adalah cara pihak atasan mendekati, mendorong, membimbing dan mengawasi karyawan sehingga tercapai suatu keseimbangan antara kepemimpinan dan pengawasan.

2) Dari pihak karyawan

- a. Semangat. Semangat adalah refleksi dari sikap pribadi ataupun dari sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama
- b. Kerjasama dalam kelompok. Kerjasama dalam kelompok adalah refleksi dari semangat dan akan lebih baik apabila semangat tinggi
- c. Kesiediaan saling membantu. Semangat tinggi membuat kerja sama lebih baik juga dan kesiediaan saling membantu

---

<sup>26</sup> Sonny Koeswara, Hery Budiarto, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta*, Jurnal PASTI, 2011, Vol.4, hlm. 27.

d. Prestasi dan produktivitas karyawan lainnya<sup>27</sup>

Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan, bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.<sup>28</sup>

- a. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- b. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dimana karyawan bekerja mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas pekerjaan mereka. Penerangan, kebisingan dan getaran, suhu, kelembaban, serta kualitas udara merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang berada dalam pengendalian organisasi dan manajer operasi. Manajer harus memandang sejumlah faktor ini sebagai sesuatu yang dapat dikendalikan. Penerangan sangatlah diperlukan, tetapi tingkat penerangan yang layak bergantung pada pekerjaan yang dilakukan. Walaupun demikian, faktor penerangan lain juga penting. Hal ini meliputi kemampuan mamantulkan cahaya,

---

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 28.

<sup>28</sup> Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2013, Vol. 2, hlm. 20.

kontras antara permukaan bidang kerja dengan sekelilingnya, silau dan bayangan.

Beberapa bentuk kebisingan terkadang terdapat wilayah kerja, tetapi terlihat hampir semua pekerja dapat beradaptasi dengan baik. Walaupun demikian, tingkat kebisingan yang tinggi akan merusak pendengaran. Parameter suhu dan kelembapan udara telah ditetapkan dengan baik. Manajer yang mengelola operasi pada aktivitas di luar daerah kenyamanan yang ditentukan harus bersiap-siap mendapatkan kinerja yang kurang baik.<sup>29</sup>

### 3. Macam-Macam Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di bagi menjadi dua macam

#### a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sarwoto yang dikutip oleh Heny Sidanti, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah<sup>30</sup> :

- 1) Tata ruang kerja yang tepat. Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

---

<sup>29</sup> Jay Heizer, Barry Render, *Operations Managment Manajemen Operasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hlm. 609.

<sup>30</sup> Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA, 2005, Vol. 9, hlm. 47.

- 2) Penerangan, dalam hal penerangan disini bukan berarti penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam hal ini penerangan sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.
- 3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat. Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Kebisingan, merupakan gangguan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.<sup>31</sup>
- 5) Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman disini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

---

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 47.



Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar kantor atau tempat bekerja seperti penerangan, warna, udara, musik, kebersihan dan keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.<sup>32</sup>

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soe'oad Hakam, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedangkan menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

---

<sup>32</sup> Fariz Ramanda Putra dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*, 2013, Vol. 1, hlm. 3.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di dalam tempat bekerja yang mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan suasana yang baik dan komunikasi yang baik juga dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.<sup>33</sup>

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :<sup>34</sup>

- 1) Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya

---

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 3.

<sup>34</sup> Heny Sidanti, *Opcit*, hlm. 47.

dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa lebih maksimal.

#### 4. Lingkungan Kerja dalam Islam

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti tersebut diatas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan.

Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kerap kali berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, baik konflik antara eksekutif dan pekerja, pemegang saham dan eksekutif atau antar para pekerja.<sup>35</sup> Oleh karena itu, lingkungan kerja harus baik supaya kinerja karyawan lebih maksimal.

Hal ini ditegaskan dalam firman Allah:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا  
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا  
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Al Qashass ayat: 77)

<sup>35</sup>Faisal Badroen dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2007, hlm. 184.

#### D. Produktivitas Kerja

Kondisi politik dan ekonomi dewasa ini telah mendorong para pegawai untuk memberikan perhatiannya terhadap perkembangan kemampuan kerjanya. Dengan adanya inflasi ekonomi, gelombang resesi dan pengurangan dalam alokasi pegawai, nilai efisien administrasi telah memberikan pengaruh yang sangat kuat. Pengaruh nilai efisiensi jika dibandingkan dengan nilai-nilai lainnya seperti keadilan sosial, responsivitas politik maka efektivitas pegawai telah memiliki andil yang besar dalam mempengaruhi pembangunan. Upaya-upaya perbaikan produktivitas telah mendorong pemahaman yang sangat kompleks, dan bahkan pada motivasi kerja pegawai juga.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara dengan produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.<sup>36</sup>

##### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, alat yang digunakan, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.<sup>37</sup>

Pengertian produktivitas dikelompokkan menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).

---

<sup>36</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 199

<sup>37</sup> Banu Swastha dan Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern edisi ketiga*, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta, 2002, hlm. 281

- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.<sup>38</sup>

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada ketelitian hasil kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rosulullah saw. Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال إن الله يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ

Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan -pen)” H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi.<sup>39</sup>

## 2. Unsur-Unsur Produktivitas Kerja

Unsur-unsur produktivitas sebagai berikut:

- a Efisiensi

Produktivitas sebagai rasio keluaran per masukan merupakan ukuran efisiensi pemakaian sumber daya. Efisiensi merupakan suatu

<sup>38</sup> Muchdarsyah. *Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hlm. 18

<sup>39</sup> Harianto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Penerbit Ketaping, Surabaya, 2008, hlm. 467

ukuran dalam membandingkan pemakaian masukan yang direncanakan dengan pemakaian masukan yang sebenarnya dilaksanakan, karena itu pengertian efisiensi berorientasi pada masukan.

b Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai dengan baik secara kuantitas maupun waktu. Pengertian efektivitas berorientasi pada keluaran. Hubungan antara efektivitas dan efisiensi membentuk pengertian produktivitas dengan cara efektivitas pelaksanaan tugas mencapai tujuan dibagi dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan ke proses.

c Kualitas

Produktivitas bukan hanya berhubungan dengan hal yang kuantitatif saja, tetapi berhubungan dengan kualitas.<sup>40</sup>

### 3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Sebagaimana yang dikutip Simanjuntak, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan

---

<sup>40</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Op cit.*,

belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

#### 4. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, Jakarta, 2009, hlm. 102-105

## 5. Produktivitas dalam Ekonomi Islam

Produktivitas tidak bisa lepas dengan makna dan fungsi produksi, sebab produktivitas dapat dilihat tatkala ada dua unsur yaitu hasil produksi dan SDM yang mengelola produksi. Secara umum produksi dapat diartikan sebagai kegiatan untuk menciptakan atau menambah kegunaan barang atau jasa,<sup>42</sup> namun pendapat beberapa ahli ekonomi konvensional dan syariah mengartikan produksi lebih mendalam dan aplikatif.

Menurut tinjauan syariah Islam, yang dimaksud produksi adalah pelayanan jasa yang jelas dengan menuntut adanya bantuan penggabungan unsur-unsur produksi yang terbingkai dalam waktu yang terbatas. Sehingga dalam Syariah Islam, makna produksi dikemukakan secara *fair* sesuai dengan sifatnya, artinya produksi merupakan penambahan nilai barang dan jasa terhadap materi. Sedangkan sifat materi duniawi bersifat fana dan masing-masing tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus ada unsur lain yang mendukungnya. Untuk itulah ada pernyataan “penggabungan unsur-unsur produksi” dan “dalam waktu yang terbatas”. Sebagaimana firman Allah SWT:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٠﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rasulullah SAW. Bersabda:

<sup>42</sup>Assauri, *Manajemen Produksi dan Operasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta, 2004. hlm. 54.



عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال إن الله يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ

Artinya: “Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)” (H.R. Thabrani)<sup>43</sup>

عن عائشة رضي الله عنها قالت قال رسول الله صلى الله عليه وسلم مَنْ أَمْسَى كَالَا مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: “Dan dari ‘Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkata Rosulullah saw “Barangsiapa yang disenjarinya merasa letih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah” (H.R. At Thabrani).<sup>44</sup>

**E. Hasil Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan pada teori dan riset sebelumnya, pada penelitian kali ini, mencoba secara spesifik menguji seberapa besar pengaruh faktor lokasi dan kelengkapan barang terhadap keputusan pembelian. Sebagai bahan perbandingan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti yaitu:

No	Nama (Volume, No, Tahun)	Judul	Hasil	Perbedaan Penelitian
1.	Ardika Sulaeman. Volume 13, No. 1, Juni 2014	Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang	hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan	a. di penelitian ini tidak ada perbedaan dengan penelitian saya yang berbeda hanyalah variabel independen ada 3 yaitu Upah, Pengalaman Kerja, dan

<sup>43</sup>Kitab Al Ausath.

<sup>44</sup>Kitab Al Kabir.

				<p>lingkungan kerja</p> <p>b. penelitian ini berlokasi di Subang, sedangkan penelitian saya berlokasi di Kudus</p>
2.	<p>Shinta Wahyu Hati. Vol. 1 No.2 , Bulan Desember 2013</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional di Politeknik Negeri Batam</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional di Politeknik Negeri Batam.</p>	<p>a. Metode penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (<i>explanatif research</i>), sedangkan metode penelitian saya menggunakan tipe penelitian lapangan (<i>Field Research</i>)</p> <p>b. Judul penelitian ini hampir mirip dengan judul saya tetapi variabel dalam judul saya itu upah dan pengalaman kerja</p>
3.	<p>Mario Indra Salim, Eddy M. Sutanto. Vol. 1, No. 3, (2013)</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin</p>	<p>Menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin, sedangkan kepuasan pada sistem bonus dan motivasi kerja</p>	<p>a. Penelitian ini meneliti tentang Kepuasan Pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan penelitian</p>

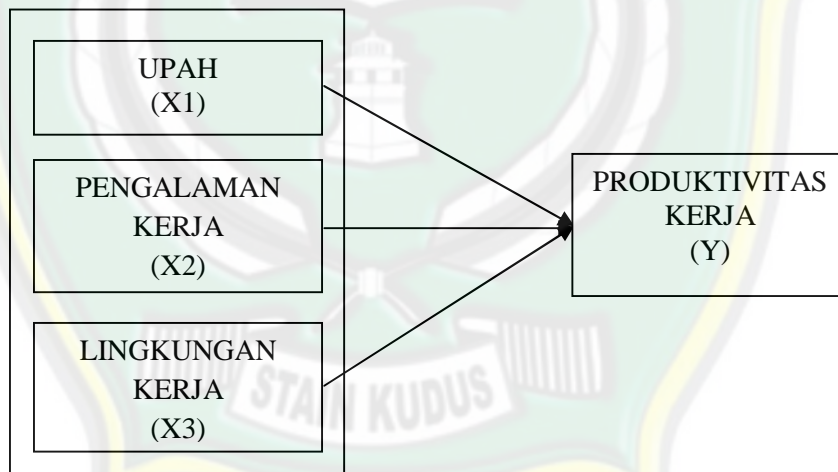
			berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin baik secara parsial maupun simultan	saya meneliti tentang Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan b. Penelitian ini menggunakan sampel <i>random</i> , sedangkan penelitian saya menggunakan sampel jenuh
4.	Wulan Retno Apriani. Vol. 3, No. 2, (2010)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR RESTU ARTHA MAKMUR Kantor Pusat Majapahit Semarang,	Menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup baik, lingkungan kerja oleh perusahaan cukup baik, dan produktivitas kerja karyawan baik, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan	a. Penelitian ini meneliti tentang kompensasi di PT. BPR Restu Artha Makmur, sedangkan penelitian saya meneliti tentang Upah pada Industri Jenang Kenia b. Penelitian ini berlokasi di Semarang, sedangkan penelitian saya berlokasi di Kudus
5.	Akmal Umar. Volume 10, Nomor 2, Juni 2012	Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar	Menunjukkan bahwa upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di industri	c. Penelitian ini menggunakan sampel <i>random</i> , sedangkan penelitian saya menggunakan sampel jenuh d. Penelitian ini

			manufaktur di Kawasan Industri Makassar	meneliti tentang kinerja pekerja, sedangkan penelitian saya meneliti tentang Produktivitas Kerja
--	--	--	---	--

**F. Kerangka Berfikir**

Dari hasil telah pustaka di atas, maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka berfikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



**G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis

juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.<sup>45</sup>

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dari beberapa jurnal penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa – jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah merupakan faktor yang sangat dominan pengaruhnya dalam produktivitas tenaga kerja. Pemberian upah yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja dengan baik, sehingga produktivitas kerjanya dapat dipertahankan atau justru lebih ditingkatkan.

Dari pembahasan hasil penelitian dapat ditarik simpulan berikut: (1) Upah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka motivasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; (2) Upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kepuasan kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat; (4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat.

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 64

Hal ini menunjukkan hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini terbukti/diterima; (5) Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka kinerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat; (6) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka motivasi kerja pekerja pada industri manufaktur di kota Makassar cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini terbukti/ diterima.<sup>46</sup> Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Jenang Kenia Kudus.

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *Human Factor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

Gambaran produktivitas karyawan di usaha mebel ukiran di Kabupaten Subang sebagian besar dalam kondisi relatif rendah dengan jumlah unit produksi 1.06-1.18 unit/set per bulan per karyawan dengan upah berkisar pada Rp 28.000,- sampai dengan Rp 30.000,- per hari per karyawan dan pengalaman kerja karyawan sebagian besar selama 0-3 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja

---

<sup>46</sup> Akmal Umar, *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*, Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 10 | Nomor 2 | Juni 2012, hlm. 416

terhadap produktivitas karyawan pada unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha mebel ukir Kabupaten Subang, pengusaha melakukan sistem pengupahan yang lebih menstimulus peningkatan jumlah produksi misalnya perbaikan sistem upah per unit per karyawan, perluasan lokasi pemasaran sehingga dapat meningkatkan pesanan dan pada akhirnya akan meningkatkan produksi dan keuntungan perusahaan. Dengan peningkatan keuntungan perusahaan, pengusahaan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi bagi karyawannya agar mereka dapat lebih produktif.<sup>47</sup> Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan industri Jenang Kenia Kudus.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang sesuai, baik, nyaman dan aman bagi karyawan maka, tingkat produktivitas dapat ditingkatkan dan dipertahankan didalam perusahaan yang bersangkutan, disamping itu tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat mencapai tujuan perusahaan secara umum.<sup>48</sup>

Secara parsial pewarnaan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan kebersihan dan penerangan secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berarti hipotesis pertama penelitian terbukti. Khusus untuk kebersihan dan penerangan, hipotesis pertama penelitian tidak terbukti. Secara simultan pewarnaan, pertukaran udara, keamanan dan kebisingan berpengaruh signifikan terhadap

---

<sup>47</sup> Ardika Sulaeman, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, Trikonomika Volume 13, No. 1, Juni 2014, hlm. 100

<sup>48</sup> Shinta Wahyu Hati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politeknik Negeri Batam*, Jurnal Perspektif Bisnis, Vol. 1 No.2, Bulan Desember 2013, hlm. 105

produktivitas kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua terbukti dan diterima. Pewarnaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.<sup>49</sup> Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan industri Jenang Kenia Kudus.



---

<sup>49</sup> Shinta Wahyu Hati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politeknik Negeri Batam*, Jurnal Perspektif Bisnis, Vol. 1 No.2 , Bulan Desember 2013, hlm. 111