

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Upah

a. Pengertian Upah

Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.¹Nurimansyah Haribuan mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (carning), 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.²

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.

¹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), 123.

² Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), 86.

b. Menentukan Tingkat-Tingkat Penggajian/ Upah

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

- 1) Upah langsung (dalam bentuk intensif, komisi, dan bonus)
- 2) Upah tidak langsung (dalam bentuk tunjangan, seperti asuransi, dan liburan).³

c. 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:

1) 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.

2) 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 mengerjakannya.

3) 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 menyelesaikannya.⁴

d. Indikator Gaji

Bedasarkan Teori Neo Klasik dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Indikator Gaji antara lain:

³ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi sembilan Jilid 2*, (Jakarta: Indeks, 2005), 72.

⁴ Veithzal Rivai Zinal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2014), 554

- 1) Besarnya Gaji Pokok
- 2) Tingkat Gaji yang dibayarkan
- 3) Keadilan Pemberian Upah
- 4) Pemberian kenaikan upah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

e. Upah Menurut Pandangan Islam

Dalam pandangan syar'at Islam upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/ majikan). Allah menghalalkan upah sebab upah adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja . Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapatkan ancaman siksa Allah.⁵ Upah dalam islam ditentukan melalui negosiasi antara pekerja dan majikan berdasarkan prinsip kesamaan 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 atau ujah 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.
- 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 umunya.⁶

Menurut ulama' Hanafiah, rukun ujah adalah ijab dan qobul. Adapun menurut Jumhur Ulama', Rukun Ujah ada empat, yaitu:

- 1) Orang yang berakad
- 2) Sighat akad
- 3) Ujah (upah)
- 4) Manfaat.⁷

⁵ Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2003), 227.

⁶ Nurul,Huda. *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), 230.

⁷ Rachmat Safei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pistaka Setia, 2011), 125.

f. Dasar Hukum Pengupahan

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

Artinya: "Kemuliaan jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya". (At-Thalaq:6)⁸

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

Artinya: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering." (H.R. Ibnu Majalah dan Imam Thabrani).

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.¹⁰

⁸ Depag R.I, *Al-Qur'an*..... 159.

⁹ Ghufon A Mas'adi, *Fiqh Muamalat Konteksual*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2002), 183.

¹⁰ Nuraini, T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), 97.

Menurut Sedarmayati dalam jurnal Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.¹¹

Secara teoritis menurut A.A Gondokusumo yang dikutip oleh Sonny Koeswara dan Hery Budianto, Lingkungan kerja merupakan kondisi konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi seseorang.¹²

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah¹³

¹¹ Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetyo, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8,(2014), : 2.

¹² Sonny Koeswara, Hery Budianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Packindo Farma Utama Jakarta*, Jurnal PASTI, Vol.4, (2011), :27.

¹³ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta), 2003.

c. **Macam-macam Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwato yang dikutip oleh Heny Sidanti, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah:

- a) Tata Ruang yang Tepat. Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
- b) Penerangan, dalam hal ini 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.
- c) Suhu dan kelembapan udara yang tepat. Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.
- d) 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 atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
- e) 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.

Bedasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah keadaan disekitar kantor atau tempat bekerja seperti penerangan, warna, udara, musik, kebersihan, dan

keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.¹⁴

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah keadaan didalam 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.

Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki strikturnkerja dan organisasi yang baik
- b) Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan meraskan bahwa pemimpin sering memberikan perhatian serta menghargai mereka
- d) Kerja sama antar kelompok, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) 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 selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang suatu organisasi mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja, tetapi akan lebih baik jika keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan demikian karyawan akan bisa lebih maksimal.¹⁵

¹⁴ Heny Sidanti, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*, Jurnal JIBEKA, Vol.9 (2005), : 47.

¹⁵ Henry Sidanti, 47.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah:

- 1) Penerangan
Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.
- 2) Suhu udara
Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.
- 3) Tata ruang kerja
Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya.
- 4) Hubungan karyawan dengan pimpinan Interaksi yang baik pada pimpinan dapat menciptakan lingkungan yang

dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan tersebut.

5) Hubungan sesama rekan kerja

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut.¹⁶

e. **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.¹⁷ Oleh karena itu, lingkungan kerja harus baik supaya kinerja karyawan lebih maksimal.

Hal ini ditegaskan dalam firman Allah:

¹⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju , 2001), 46

¹⁷ Faisal Badroen dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media,), 2007, 184.

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)

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.¹⁸

Menurut Singodimedjo menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.¹⁹ Menurut Fathoni menyatakan Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁰

Pendapat lain tentang disiplin yang menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk

¹⁸ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2001), .

¹⁹ Markum Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN, 2002), 45.

²⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 126.

memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan

- 6) Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membuuhkan perhatian yang besar dari pemimpinya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.²¹

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, diantaranya:

- 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 bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 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, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) Keadilan
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 dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap

²¹ Sutrisno Adi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*, (jakarta: kencana, 2009), 89-92.

dalam 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 agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

4) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.²²

d. Disiplin Kerja menurut perspektif Ekonomi Islam

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang

²² H Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 194.

bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd Ayat 11 yang berbunyi:

Artinya: “sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka”.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.²³ Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.²⁴

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²⁵

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang

²³ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 121.

²⁴ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 165.

²⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 309.

dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi pada suatu periode tertentu.

b. Katakarakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 2) Memiliki tujuan yang realistis
- 3) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 4) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 5) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan
- 6) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

c. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).
- 2) Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.²⁶

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi dari faktor internal dan eksternal.²⁷

- 1) Faktor internal meliputi kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, dan karakteristik kelompok kerja.
- 2) Faktor eksternal meliputi peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

d. Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu

²⁶ Fatah Syukur, 132.

²⁷ Moh. Pabundu Tika, 122.

yang dapat dihitung sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Selain itu, Mangkunegara menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Inisiatif, Ketaatan, dan kerjasama.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong perbaikan.²⁸

e. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, Mitchel dalam buku Sedarmayanti yang mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

²⁸ Wibowo, *manajemen kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 230.

- 2) **Ketetapan Waktu (Pomptnees)**
Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) **Inisiatif (*Initiative*)**
Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- 4) **Kemampuan (*Capability*)**
Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) **Komunikasi (*Communication*)**
Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para karyawan dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.²⁹

f. Kinerja dalam Islam

Kinerja dalam islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan; yaitu prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai islam. Hal ini seperti firman Allah dalam surat An-Najm ayat 39-41, yang berbunyi:

²⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Aksara, 2001), 51.

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna”. (QS. An-Najm: 39-41).³⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dari pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan sesuai hasil yang dicapai.

Bekerja merupakan bagian dari ibadah dan jihad jika dalam bekerja tersebut. Tetap bersikap konsisten terhadap peraturan Allah SWT. Menurut islam setiap muslim hakikatnya diminta untuk bekerja meskipun hasilnya belum dapat dimanfaatkan oleh orang lain. Seorang wajib bekerja karena bekerja merupakan hak Allah SWT dan salah satu mendekatkan diri kepada Allah SWT.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini dijelaskan secara ringkas penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah tentang “Pengaruh upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya Surakarta”. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas upah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen dan upah serta

³⁰ Al-Qur’an Surat An-Nisaa’ ayat 59, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur’an, Al-Qur’an dan Terjemahannya, Mahkota, Surabaya, 1990, 766.

lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta sama-sama menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Aji Bali Jayawijaya Surakarta sedangkan penelitian saya adalah pengrajin tenun ikat kusuma putra.

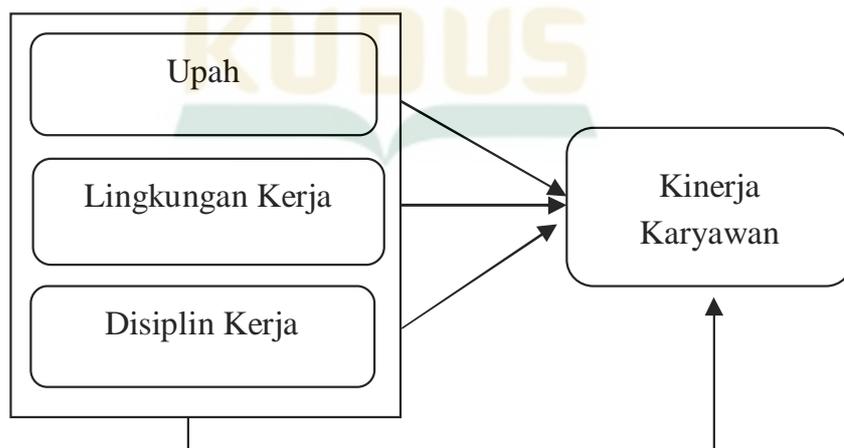
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fariz Ramanda Putra tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.Naraya Telematika Malang)”. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta sama-sama menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori sedangkan penelitian saya menggunakan jenis penelitian field reseach.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil disekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah Lingkungan kerja dan disiplin kerja dijadikan sebagai variabel independen. Adapun perbedaan penelitian ini dan penelitian saya adalah penelitian ini yang menjadi objek adalah Pegawai Negeri Sipil disekretariat DPRD Kabupaten Madiun, sedangkan penelitian saya yang menjadi objek adalah Pengrajin tenun ikat putra kusuma.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Akmal Umar tentang “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di kota Makassar”. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa upah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di industri manufaktur di kawasan industri Makasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian

saya adalah sama-sama menggunakan upah sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini menggunakan sampel random, sedangkan penelitian saya menggunakan sampel jenuh.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto tentang “ Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan ”. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank dikota Malang.. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja sebagai variabel independen, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan tipe penelitian penjelasan (exsplanatif research), sedangkan penelitian saya menggunakan tipe penelitian lapangan (*Field Research*).

C. Kerangka Berpikir

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan gambaran tentang pengaruh Ujrah, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari landasan teori diatas, maka penelitian menggambarkan kerangka pemikir sebagai berikut :



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yang terdiri atas akar kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti kurang dari dan *thesis* berarti pendapat. Dengan demikian, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pendapat, jawaban, atau dugaan bersifat sementara dari suatu persoalan yang diajukan, yang keberadaannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut.³¹

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akmal Umar, Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di kota Makassar, menunjukkan bahwa koefisien regresi upah 0,15 dengan t hitung $>$ t tabel yaitu t hitung sebesar 6,86 dengan t tabel sebesar 1,96. Artinya bahwa semakin tinggi upah kerja yang diterima pekerja, maka akan mempengaruhi pekerjaan seseorang. Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

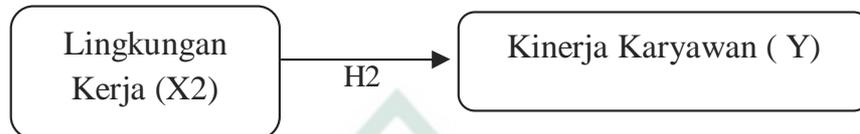


H1 = Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Tenun Ikat Putra Kusuma

2. Penelitian yang dilakukan Fariz Ramanda Putra tentang, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.Naraya Telematika Malang, menunjukkan bahwa koefisien regresi diperoleh angka sebesar 0,165 pada lingkungan kerja fisik dan 0,338 pada lingkungan kerja non fisik. Hasil uji t dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari

³¹ Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 58.

alpha yaitu $0,000 < 0,005$ yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:



H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Tenun Ikat Putra Kusuma

3. Penelitian yang dilakukan Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto tentang “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan”. Menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu t hitung sebesar 4,165 dengan t tabel sebesar 1,684 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan mempengaruhi pekerjaan seseorang. Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :



H3 = Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Tenun Ikat Putra Kusuma.