

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Teori Human Capital

Secara teoritis teori human capital ini ialah teori yang mensyaratkan dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. Dengan adanya SDM yang berkompeten tersebut bisa memberikan pengaruh terhadap meningkatnya produktivitas perekonomian. Untuk mencapai SDM yang berkompeten (berkualitas) di butuhkan pembentukan modal manusia (*human capital*). Pembentukan ini merupakan dengan cara memperoleh sejumlah manusia yang mempunyai karakter yang kuat agar bisa digunakan sebagai modal penting dalam pembangunan. Karakter itu berupa tingkat keahlian dan tingkat pendidikan masyarakat.<sup>1</sup>

Human capital adalah sebuah unsur yang sangat penting dari intelektual, karena bisa menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Human capital ini memiliki daya dorong yang kuat guna memperbaiki produktivitas individual karyawan, sekaligus bisa meningkatkan kinerja suatu perusahaan melalui kemampuan sumber daya manusia (SDM) mengkomunikasikan pengetahuan (*soft skills*), terampil serta professional dalam bekerja dan mampu membangun nilai relasional.<sup>2</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas bisa diartikan bahwa teori *Human Capital* menekankan terhadap produktivitas itu sendiri supaya produktivitasnya meningkat supaya perekonomian masyarakat tersebut itu bisa lebih baik dan bisa meningkatkan perekonomian suatu negara.

---

<sup>1</sup> Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Yogyakarta, Sleman: Deepublish, 2018).

<sup>2</sup> Yuni Kasmawati, "HUMAN CAPITAL DAN KINERJA KARYAWAN," *Business, Applied Vol, Economics* 3, no. 4 (2017): 265–80.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu.<sup>3</sup> Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan.<sup>4</sup> Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi 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 prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.<sup>5</sup>

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang mana para karyawan bisa mempunyai rasa tanggung jawab akan tugasnya dan bisa menyelesaikan tugas apa yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut untuk bisa diselesaikan segera mungkin.

---

<sup>3</sup> Zainul Hidayat & Muchamad Taufik, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang," Maret 2, no. 1 (2012): 80–97.

<sup>4</sup> Zainul Hidayat & Muchamad Taufik.

<sup>5</sup> Zainul Hidayat & Muchamad Taufik.

## b. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua<sup>6</sup>, yaitu :

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dsb).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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

---

<sup>6</sup> Rahmawanti, “( Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara ).”

merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan mampu untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya mis-komunikasi diantara para pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan dalam lingkungan kerja, maka orang-orang didalamnya haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja adalah<sup>7</sup> :

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 disini 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

---

<sup>7</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001).

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 didalam perusahaan tersebut

## 6) Kebisingan

Suara bising yang berada di dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, karena lingkungan kerja tersebut tidak dapat menciptakan suasana yang baik. Maka dari itu diperlukan lingkungan kerja yang baik serta mendukung untuk terciptanya lingkungan kerja antar karyawan yang bagus dalam bekerja sama

Dengan adanya indikator-indikator di atas maka pemimpin harus bisa menerapkan beberapa point dan harus memotivasi supaya tingkat produktivitas karyawan bisa meningkatkan dan karyawan merasa kinerjanya diperhatikan oleh pemimpin.

**d. Lingkungan Kerja dalam persepektif Islam**

Lingkungan kerja Islami merupakan lingkungan kerja yang berhubungan dengan ikatan tatanan agama Islam, yang mana tatanan tersebut menerapkan sebuah aturan untuk saling bekerja sama, serta bergotong royong dalam perihal hubungan kerja. Oleh karena itu perlu diterapkan lingkungan kerja Islami supaya yang berada di lingkup tersebut bisa menerapkan aturan yang telah ditetapkan oleh agama Islam tersebut. Di dalam Al-Qur'an sudah diterangkan tentang lingkungan kerja yang secara Islami, terdapat pada surat Ali Imran ayat 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ  
لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ  
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ  
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras

lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Dapat dijelaskan dari ayat di atas bahwa lingkungan kerja memerlukan pemimpin yang bisa membuat suasana lingkungan yang cair, supaya karyawan bisa menciptakan pola kerja yang keras dalam mendorong produktivitas karyawan tersebut. Metode tersebut bisa menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras, akan tetapi tidak memberikan suasana yang begitu menakutkan atau bahkan menyeramkan bagi seorang karyawan. Hal ini yang sangat diperlukan dalam lingkungan kerja sehingga apa yang telah diinginkan bisa tercapai.

### **3. Kepemimpinan Islam**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan Islam**

Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian tertentu. Sedangkan menurut Friska, bahwa kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Reza Aziz, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan."

Sedangkan kepemimpinan Islam atau leadership Islamic dalam bahasa Arab disebut dengan *khilafah*, *imarah*, *ziamah*, dan *imamah*. Secara etimologi kepemimpinan berarti gaya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin itu sendiri. Sedangkan secara terminologi ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan (*leadership*). Menurut Davis and Newstrom bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk membujuk orang lain agar dapat mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk mentransformasikan potensi yang terpendam menjadi kenyataan.<sup>9</sup>

Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu mengeksplorasi kemampuan dan keterampilan kepemimpinannya dengan baik untuk mengarahkan faktor terpenting dalam hal efektivitas manajer. Dalam mengelola organisasi terdapat banyak kegagalan dalam hal dunia bisnis terutama dalam mengelola organisasi tersebut, karena pemimpin puncaknya atau pemimpin utamanya diganti. Meskipun para karyawan sulit mengidentifikasi karakteristik manajernya, maka yang harus dipelajari yaitu harus meningkatkan kinerjanya dan mengefektivaskan organisasinya tersebut.<sup>10</sup>

Ada tiga implikasi dari seorang pemimpin yang perlu diperhatikan :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain atau bawahan
2. Kepemimpinan harus mencakup distribusi otoritas yang tidak mungkin seimbang antara manajer dan bawahan.

---

<sup>9</sup> Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami*, 1st ed. (Semarang: Unnisula Press, 2007).

<sup>10</sup> Karebet Gunawan, *Pengantar Manajemen* (Kudus: PM3 Stain Kudus, 2009).



3. Disamping secara legal mampu memberikan para bawahan berupa perintah atau pengarahan. Adapun surat yang menjelaskan tentang kepemimpinan terdapat pada Qs Al Baqarah ayat 30, yang berbunyi sebagai berikut :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ

قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ

نُسَبِحُ بِحَمْدِكَ ۗ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al-Baqarah, Ayat 30)

Dalam kepemimpinan Islam terdapat pola kepemimpinan yang diajarkan oleh Rasul kita yaitu Nabi Muhammad SAW dengan membentuk sebuah dinamika paradigma kepemimpinan tersebut. Ada dua paradigma kepemimpinan yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, yaitu :

- 1) Paradigma legal formalistik, yaitu kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang muslim, asas-asas yang digunakan juga Islam, simbol-simbol yang dipakai juga mencerminkan Islam. Hal ini terlepas apakah caranya dalam memimpin itu berpegang pada sebuah prinsip-prinsip bila dasar keIslaman atau tidak.

- 2) Paradigma esensial substansial, yaitu kepemimpinan yang di dalamnya terdapat nilai-nilai Islam yang dipraktekkan dalam mengelola sebuah organisasi, seperti menjaga sifat amanah, kejujuran, keadilan, musyawarah, keikhlasan, tanggung jawab dan lain sebagainya. Hal ini dapat dilakukan tanpa melihat apakah orang-orang yang terlibat didalamnya Muslim atau Non Muslim.<sup>11</sup>

Dalam pandangan agama Islam pemimpin adalah sebuah amanah yang telah diberikan oleh Allah SWT kepada para manusia supaya manusia tersebut bisa bertanggung jawab apa yang telah di amanahkan kepadanya dan bisa dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT. Terdapat dalam firman Allah SWT di (Qs. Al-Mu'minin ayat 8-11), yang berbunyi :

وَالَّذِينَ هُمْ  
عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ (٩) أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ (١٠)  
الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمُ الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا  
خَالِدُونَ (١١)

Artinya : Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. Mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi, 46 (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. mereka kekal di dalamnya”.

---

<sup>11</sup> Reza Aziz, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan.”

## b. Tipe kepemimpinan

Ada beberapa tipe pemimpin yang terdapat pada seorang manajer, yaitu<sup>12</sup> :

### 1. Tipe Otokratik

Dilihat dari pandangan, pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois, karena pemimpin yang otokratik memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat dilihat dari kehidupan organisasional tidak dapat dibagi dengan orang lain didalam organisasi

### 2. Tipe Paternalistik

Dilihat dari persepsi, seorang pemimpin yang paternalistik sangat berpengaruh dalam organisasionalnya dan dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Karena para bawahan biasanya mengharapkan seorang pemimpin yang paternalistik yang mempunyai sifat tidak mementingkan diri sendiri, melainkan memberikan perhatian terhadap kepentingan kesejahteraan para bawahannya. Akan tetapi sebaliknya, pemimpin yang paternalistic mengharapkan bahwa kehadiran atau keberadaannya dalam organisasi tidak lagi dipertanyakan oleh orang lain.

### 3. Tipe Kharismatik

Tipe ini sesungguhnya sangat menarik untuk memperhatikan bahwa para pengikut seorang pemimpin yang kharismatik tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap, dan periaku serta gaya yang digunakan oleh pemimpin yang diikutinya itu. Akan tetapi pemimpin yang kharismatik menggunakan gaya yang paternalistik, karena ia tidak kehilangan gaya pikatnya.

---

<sup>12</sup> Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: Rineka Cipta, n.d.).

#### 4. Tipe Laissez Faire

Pemimpin Laissez Faire ini peranannya pada pandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan dengan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam organisasional

#### 5. Tipe Demokratik

Pimpinan yang demokratik biasanya memandang peranannya, karena seorang pemimpin yang demokratik biasanya menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

#### c. Nilai-nilai Kepemimpinan

Didalam kepemimpinan terdapat nilai-nilai yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk menangani para karyawan atau bawahan. Nilai-nilai tersebut diantaranya yaitu :

1. Teorotik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran yang secara rasional
2. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri
3. Sosial, menaruh belas kasihan kepada orang lain, simpati dan tidak mementingkan diri sendiri

4. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.<sup>13</sup>

Dengan adanya nilai-nilai kepemimpinan ini maka pemimpin harus bisa menerapkan nilai-nilai tersebut di dunia nyata agar supaya para karyawan bisa terlihat diperhatikan oleh pemimpin dan tidak lagi adanya tuntutan kerja yang tidak semestinya diinginkan oleh pemimpin tersebut

#### **d. Indikator Kepemimpinan Islam**

1. Pemimpin harus bisa bersikap tegas terhadap karyawan
2. Pemimpin harus mempercayai karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya
3. Pemimpin harus mempunyai jiwa komitmen terhadap apa yang telah dilakukannya.
4. Pemimpin harus bersikap adil ke semua karyawan
5. Pemimpin harus mempunyai sifat toleransi kepada para karyawannya.
6. Pemimpin harus mempunyai sifat ramah tamah kepada karyawan<sup>14</sup>

#### **e. Kepemimpinan dalam persepektif Islam**

Dalam pandangan agama Islam, kepemimpinan terkait dengan dua harapan atau tuntutan sosial yang mendasar untuk dikenakan kepada si pemimpin. *Pertama*, kemampuan yang diperkirakan terdapat padanya untuk memimpin ke arah tercapainya situasi yang diinginkan oleh komunitasnya. *Kedua*, kemungkinan bobot fungsinya dalam mempertahankan eksistensi komunitas. Dalam konteks untuk memenuhi tuntutan sosial itu, maka pemimpin harus bisa menyadari adanya pertanggungjawaban

---

<sup>13</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Teori Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).

<sup>14</sup> Miftachul Jannah, "Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan," *E-Journal Universitas Muhammadiyah Semarang*, 2015, 16–30.

transendental, yang menghendaki keterluluhan pribadi dalam keharusan moral agama.

Ada beberapa sifat kepemimpinan Rosulullah SAW yang sangat populer yaitu sebagai berikut :

- a) Shiddiq / jujur adalah orang yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam.
- b) Amanah adalah memiliki penuh tanggung jawab, bisa dipercaya, dan memiliki kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban . Hal ini ditampilkan dalam keterbukaan , kejujuran , pelayanan yang optimal, ihsan (berbuat yang terbaik dalam segala hal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat).
- c) Fathonah adalah cerdas atinya mampu menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan mencari solusi, dan memiliki wawasan yang luas. Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara cermat, tepat, dan cepat ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemimpinannya.
- d) *Tabligh* adalah sejalan dengan sifat amanah yaitu memiliki kemampuan dalam menyampaikan dan sekaligus mengajak serta memberikan contoh kepada para anggotanya atau pihak lain, melakukan sosialisasi dengan teman kerja, mempunyai kemampuan untuk bernegosiasi, dan penuh keterbukaan (*transparan*) dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan organisasi yang dipimpinnya.<sup>15</sup>

Oleh karena itu maka perlu adanya pemimpin yang bisa menerapkan tatanan agama Islam dan bisa bertanggung jawab terhadap jabatan serta para bawahan atau karyawan untuk memimpin dan mengarahkan supaya bisa

---

<sup>15</sup> Hakim, *Kepemimpinan Islami*.

mencapai target apa yang telah diinginkan oleh perusahaan atau industri. Oleh karena itu sudah tercantum di Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 129 sebagai berikut :

قَالُوا أُودِعْنَا مِنْ قَبْلِ أَنْ نَأْتِيَنَا وَمِنْ بَعْدِ مَا جِئْتَنَا ۗ قَالَ  
عَسَىٰ رَبُّكُمْ أَنْ يُهْلِكَ عَدُوَّكُمْ وَيَسْتَخْلِفَكُمْ فِي الْأَرْضِ  
فَيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

Artinya : Kaum Musa berkata: "Kami telah ditindas (oleh Fir'aun) sebelum kamu datang kepada kami dan sesudah kamu datang. Musa menjawab: "Mudah-mudahan Allah membinasakan musuhmu dan menjadikan kamu khalifah di bumi(Nya), maka Allah akan melihat bagaimana perbuatanmu.

#### 4. Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>16</sup>

Sedangkan pendapat lain dari Keith Davis mengemukakan dalam bahasa inggrisnya yaitu bahwa *"discipline is management action to enforce organization standard"* yang bisa diartikan dalam disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan

---

<sup>16</sup> Mardjan Dunggio, "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1, no. 4 (2013): 523–33.

manajemen untuk memperteguh pedoman-pedomann organisasi.<sup>17</sup>

Didalam dunia kerja disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya target sebuah perusahaan atau industri. Oleh karena itu, setiap manajer harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin dalam bekerja yang baik.<sup>18</sup>

Pendapat lain dari disiplin yaitu bahwa disiplin adalah rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikannya, sehingga seseorang tersebut mempunyai niat yang sungguh-sungguh dalam kerjanya. Hal ini bisa sangat mendorong gairah kerja, semangat kerja, sehingga bisa terwujudnya tujuan apa yang sudah dirancang oleh pemimpin tersebut. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap semua peraturan dan syarat-syarat lain yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan dalam pencapaian target yang telah diinginkan oleh pemimpin dan karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya.

Di dalam agama Islam diajarkan tata cara yang benar dalam menerapkan disiplin, terutama dalam disiplin di dunia kerja. Mengukuhkan mengenai disiplin kerja yaitu menetapkan peraturan dan tata tertib kerja dengan memasukkan etika serta norma kerja bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen pada agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang

---

<sup>17</sup> Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2009).

<sup>18</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001).



diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ  
وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”. Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

#### **b. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar-kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada-tidaknya keteladanannya pimpinan
- 3) Ada-tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada-tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada-tidaknya perhatian terhadap karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.<sup>19</sup>

#### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Ada beberapa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi sebuah tingkat kedisiplinan kerja bagi para karyawan, diantaranya yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan

---

<sup>19</sup> Adi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama (Jakarta: Kencana, 2009).

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 bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dapat dijadikan teladan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut 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 dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

## 4. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja

agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat sangat efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawannya. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### 5. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani tegas dengan menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh para bawahan.<sup>20</sup>

#### d. Disiplin kerja dalam persepektif Islam

Di dalam Islam sudah diterangkan bahwa disiplin itu adalah hal yang paling utama, karena dalam disiplin tersebut bisa mengetahui bagaimana seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu di dalam agama Islam perlu diterapkan disiplin dengan cara konsep yang Islami. Sudah di terangkan dalam Al-Qur'an pada surat Al-Asr ayat 3 yang berbunyi sebagai berikut ini :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ ۝

وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.

---

<sup>20</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Dapat disimpulkan bahwa dengan menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunya komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya

Sehingga bisa dikatakan akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.<sup>21</sup>

## 5. Produktivitas Kerja Karyawan

### a. Pengertian produktivitas kerja karyawan

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat sumber daya tertentu.<sup>22</sup>

Dalam dunia kerja tidak luput dengan kesalahan, terutama kesalahan dalam faktor produksi yang bisa menghambat proses produksi tersebut. Akan tetapi didalam kesalahan tersebut kita bisa menanggulangnya dengan memperbaiki dalam produki tersebut agar produktivitas tersebut muncul setelah diperbaiki. Berikut cara untuk memperbaiki produksi agar bisa mencapai sebuah produktivitas dengan menggunakan kebijakan, diantaranya yaitu :

1. Sistem sosial menjadi determinan penting dalam pengembangan organisasi, dan tidak

---

<sup>21</sup> Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” vol. 7, 2016, 90–102.

<sup>22</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 5th ed. (Depok: RajaGrafindo Persada, 2014).

- hanya sistem teknis saja. Sehingga dapat dikenal sebagai optimalisasi sosial teknis
2. Orang menjadi komplementer terhadap mesin dan merupakan sumber daya yang harus dikembangkan
  3. Pekerjaan tidak dipecah mejadi kecil, tetapi diperkaya dengan member pekerja tanggung jawab, pengetahuan dan tantangan lebih besar
  4. Kontribusi sumber daya manusia dimaksimalkan sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif, sesuai dengan perluasan tanggung jawab
  5. Pekerja diberi kesempatan mengatur bagaimana pekerjaan yang harus dilakukan<sup>23</sup>

**b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umumnya yaitu sebagai berikut :

1) Motivasi

Motivasi adalah kekuatan atau motor pendorong kegiatan segala kemampuan yang memiliki untuk mencapainya. Pada hakikatnya, motivasi pegawai dan pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai sebuah tujuan bersama dalam rangka kelangsungan sebuah usaha dan ketenagakerjaan.

2) Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perseorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

---

<sup>23</sup> Wibowo.

## 3) Etos kerja

Etos kerja yaitu pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai sebuah hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan dilakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja itu sendiri.<sup>24</sup>

## c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang telah disediakan diawal waktu sampai menjadi output.<sup>25</sup>

Pengukuran produktivitas kerja ini sangat berpengaruh karena untuk mengetahui berapa tingkat produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat diketahui sejauh mana yang telah dicapai

---

<sup>24</sup> Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalialia*, 1st ed. (Bandung: Pustaka Setia, 2014).

<sup>25</sup> Nurzaman.

oleh para karyawan tersebut. Dan pengukuran ini bisa dijadikan pedoman para pimpinan atau manajer dengan apa yang sudah diharapkan oleh perusahaan.

**d. Langkah pencapaian Produktivitas**

Adapun langkah-langkah yang ingin di capai dalam mencapai sebuah produktivitas yaitu sebagai berikut :

- a) Mengembangkan ukuran produktivitas diseluruh tingkat bagian organisasi
- b) Menetapkan tujuan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran yang ditetapkan. Tujuannya tersebut yaitu agar supaya bisa mengetahui tingkat realitasnya dan mempunyai batasan waktu yang telah ditetapkan
- c) Mengembangkan rencana untuk mencapai sebuah tujuan
- d) Mengimplementasikan sebuah rencana
- e) Mengukur hasil-hasil yang telah terpenuhi

Dengan adanya langkah-langkah kebijakan tersebut maka tujuannya yaitu harus bisa meningkatkan sebuah produktivitas tersebut supaya laba yang diperoleh akan menjadi optimal dan dapat tercapai

**e. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja**

1. Kemampuan.  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja
2. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja.  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari

etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.<sup>26</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu banyak yang meneliti variabel-variabel ini sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagai referensi bagi penulis. Peneliti-peneliti terdahulu yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Aurelia Potu <sup>27</sup>	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kanwil Ditjen Kekayaan Negara di Manado)	Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	Sama-sama meneliti dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dengan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner	Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aurelia potu ini meneliti di ruang lingkup Kanwil Ditjen Kekayaan Negara di kota Manado, sedangkan objek penelitian ini meneliti di ruang lingkup

<sup>26</sup> Sudarmin; Manik and Nova Syafrina, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam," *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)* 3, no. 1 (2018): 49–60, <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/view/154>.

<sup>27</sup> Potu, "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado."



			Karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan		sentral UMKM Konveksi yang berada di desa Dersalam
2	Nur Ratri <sup>28</sup>	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Rumah Sakit Islam Banjarnegara)	Metode ini menggunakan pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap	Sama-sama meneliti dengan menggunakan variabel tentang Lingkungan kerja dan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner	Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nur Ratri ini diruang lingkup Rumah sakit Islam yang berada di kota Banjarnegara, sedangkan objek penelitian ini meneliti di ruang lingkup sentral UMKM Konveksi yang berada di desa Dersalam

<sup>28</sup> Nur Ratri, "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM BANJARNEGARA," *Management Analysis Journal* 1 (2014): 1–10.

			kinerja karyawan		
3	Sunarji Harahap <sup>29</sup>	Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Bank Mandiri Syari'ah)	Metode ini menggunakan pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti dengan menggunakan variabel tentang Kepemimpinan Islam dan metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner	Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sunarji Harahap ini diruang lingkup Bank Mandiri Syari'ah, sedangkan objek penelitian ini meneliti di ruang lingkup sentral UMKM Konveksi yang berada di desa Dersalam
4	Reza Aziz <sup>30</sup>	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islam terhadap Motivasi Kerja	Metode ini menggunakan pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner	Sama-sama meneliti dengan menggunakan variabel tentang Kepemimpinan Islam dan metode	Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Reza Aziz ini diruang lingkup UMKM Kulit

<sup>29</sup> Sunarji Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk" 3, no. 2 (2016).

<sup>30</sup> Reza Aziz, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan."

		(Umkm Kulit di Magetan)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, serta Budaya Organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja	pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner	yang berada di kota Magetan, sedangkan objek penelitian ini meneliti di ruang lingkup sentral UMKM Konveksi yang berada di desa Dersalam
5	Diah Indriani Suwondo <sup>31</sup>	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Metode ini menggunakan pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hubungan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, serta	Sama-sama meneliti dengan menggunakan variabel tentang Disiplin Kerja dan metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner	Perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriyani Suwondo ini diruang lingkup Perbankan, sedangkan objek penelitian ini meneliti di ruang lingkup sentral UMKM Konveksi yang berada di desa Dersalam

<sup>31</sup> Diah Indriani Suwondo, "HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN," *E-Journal* 17 (2015): 135–44.

			Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan		
--	--	--	---	--	--

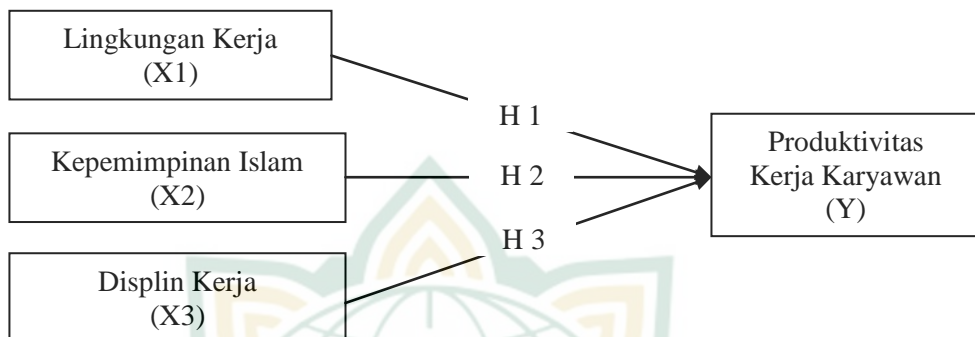
### C. Kerangka Berpikir

Sesuai uraian diatas bahwa yang menunjukkan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Industri Konveksi UMKM desa Dersalam Kudus (Y), Kepemimpinan Islam ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Industri Konveksi UMKM desa Dersalam Kudus (Y), Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Industri Konveksi UMKM desa Dersalam Kudus (Y)

Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan Islam ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersamaan dengan Produktivitas kerja karyawan di Industri Konveksi UMKM desa dersalam Kudus (Y)

Oleh karena itu maka untuk memperjelas tentang arah dan tujuan penelitian, maka diperlukan kerangka berpikir dalam penelitian ini agar menguraikan permasalahan dengan gambaran tersebut

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Keterangan: =  $\longrightarrow$  komponen pembentuk

Sumber daya manusia ini mempunyai kedudukan penting yang merupakan salah satu dari bagian dari keseluruhan proses aktivitas bagi sebuah karyawan tersendiri, juga mempunyai peranan yang sangat besar dan penting dalam kelangsungan hidup serta tujuan bagi industri konveksi tersebut. Jika ada permasalahan yang terkait sumber daya manusia, maka akan berakibat pada produktivitas kerja karyawannya tersebut. Seperti yang terjadi pada di Industri konveksi desa dersalam, terdapat masalah utama terkait aspek yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan Islam dan disiplin kerja.

#### **D. 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>32</sup>

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan Kerja adalah Lingkungan yang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas seorang karyawan yang mana produktivitas tersebut akan menjadi tolak ukur apakah lingkungan kerja karyawan tersebut baik atau malah buruk. Dari hasil penelitian yang dihasilkan oleh Nur Ratri<sup>33</sup>, Aurelia Potu<sup>34</sup>, Aries Indra Jaya<sup>35</sup>, Ferry Setyawan<sup>36</sup> dari hasil penelitian ke empat orang tersebut memiliki variabel yang berpengaruh positif atau signifikan. Akan tetapi terdapat variabel yang tidak berpengaruh positif yang di hasilkan oleh Veronica Aprilia<sup>37</sup>

### **2. Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kepemimpinan Islam adalah Pemimpin yang bisa adil dan bisa memimpin yang seperti para nabi dan sahabat-sahabatnya. Dimana bisa membuat nyaman

---

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2001).

<sup>33</sup> Ratri, "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM BANJARNEGARA."

<sup>34</sup> Potu, "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado."

<sup>35</sup> I Aries Indrajaya and I Dewi Adnyani, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Hitakara Denpasar," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2, no. 4 (2013): 410–22.

<sup>36</sup> Ferry Setiawan and A. Kartika Dewi, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3, no. 5 (2014): 1471–90.

<sup>37</sup> Veronica Aprilia, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMULTI PLASINDO DI KOTA SEMARANG," *E-Journal*, 2011, 1–12.

para bawahan dan dapat member semangat untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti<sup>38</sup>, Sunarji Harahap<sup>39</sup>, Rezy Aziz<sup>40</sup> menyatakan bahwa penelitian faktor dari lingkungan kerja tersebut memiliki variable yang signifikan atau berpengaruh positif, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang di hasilkan oleh Choiril Anam<sup>41</sup> dan Miftachul Jannah<sup>42</sup> memiliki varibel tidak signifikan atau berpengaruh negatif.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah proses yang diterapkan kepada karyawan supaya karyawan tersebut bisa disiplin dalam kerjanya dan target yang sudah ditentukan oleh pemilik bisa terealisasi dengan adanya disiplin kerja tersebut. Dari hasil penelitian yang dihasilkan oleh Burhanuddin<sup>43</sup>, Dwi Agung Nugroho<sup>44</sup>,

---

<sup>38</sup> Ratna Wijayanti, “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating.”

<sup>39</sup> Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk.”

<sup>40</sup> Reza Aziz, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan.”

<sup>41</sup> Choiril Anam, “PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *E-Journal 1* (2017): 11–29.

<sup>42</sup> Jannah, “Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan.”

<sup>43</sup> Burhannudin Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin,” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 8, no. 2 (2019): 191, <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>.

Mardjan Dunggio<sup>45</sup>, Ayu Maya Prabasari<sup>46</sup> dari hasil penelitian yang di hasilkan ke empat orang tersebut memiliki penelitian yang signifikan atau berpengaruh positif, akan tetapi ada penelitian di hasilkan oleh Ananta dwi kristianto satedjo<sup>47</sup> memiliki variabel yang tidak signifikan atau berpengaruh negatif.



---

<sup>44</sup> Dwi Agung Nugroho, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar,” *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2013): 191–200, <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>.

<sup>45</sup> Dunggio, “Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.”

<sup>46</sup> I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI,” *E-Journal Manajemen Universitas Udayana* 2, no. 4 (2013): 469–81.

<sup>47</sup> Ananta Dwikristianto et al., “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA” 5, no. 3 (2017): 1–9.