

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Shalat

a. Pengertian Shalat

Shalat dalam bahasa Arab berarti doa. Doa adalah keinginan yang dimohonkan kepada Allah.¹ Sedangkan menurut istilah syara', shalat merupakan suatu ibadah yang terdiri dari beberapa perkataan dan perbuatan yang dimulai dengan takbir dan diakhiri dengan salam, serta harus memenuhi beberapa syarat yang telah ditentukan.² Shalat juga dapat diartikan sebagai suatu ibadah yang dikerjakan untuk membuktikan pengabdian dan kerendahan diri kepada Allah.³ Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa shalat merupakan suatu ibadah yang dilakukan guna mendekatkan diri kepada Allah sebagai suatu bentuk ketaatan seorang hamba yang mana dalam pengerjaannya terdapat berbagai aturan yang harus dipatuhi.

Shalat ini hukumnya wajib dan merupakan kebutuhan bagi umat Islam, yang mana jika ditinggalkan akan ada pertanggung jawaban dihari akhir. Adapun salah satu manfaat shalat yakni dapat mendorong seseorang untuk melakukan berbagai perbuatan terpuji dan menjauhkannya dari perbuatan tercela. Seperti yang tertuang dalam Q.S. Al-Ankabut ayat 45 yang berbunyi:

أَتْلُ مَا أُوحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ ۚ وَلَذِكْرِ اللَّهِ أَكْبَرُ ۚ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ {٤٥}

¹ Acep Hermawan, *Spiritualitas Salat (Memadukan Pesan Syariat dan Realitas Hidup)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 283.

² Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2015), 53.

³ Anggi Wahyu Ari, "Urgensi Shalat dalam Membentuk Karakter Muslim Menurut Quraish Shihab," *Jurnal Ulunnuha* 6, no. 2 (2016): 42.

Artinya: “Bacalah apa yang diwahyukan kepadamu, Yaitu Al kitab (Al-Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan-perbuatan) keji dan mungkar. Dan sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). Dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Kegiatan shalat ini juga dapat menjadi tolok ukur kedisiplinan seseorang. Yang mana jika shalatnya baik maka ibadah lain yang ia kerjakan juga dapat dianggap baik pula. Jika hal ini ditekankan pada karyawan, maka diharapkan kedisiplinan karyawan dapat terbentuk dan bahkan mengalami peningkatan. Karena jika seorang karyawan dapat menjaga shalatnya dengan baik maka akan terinternalisasi dalam dirinya nilai-nilai disiplin. Nilai-nilai kedisiplinan ini akan membentuk karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam sikap dan perilakunya. Dalam konteks profesionalisme kerja ia akan disiplin dalam waktu dan segala peraturan yang ada.⁴

b. Waktu-waktu Shalat Fardhu

Ketika umat Muslim melakukan shalat wajib ini, terdapat durasi waktu yang berbeda dalam pengerjaannya ada yang pendek dan ada yang panjang. Adapun waktu-waktu tersebut yakni:

- 1) Shalat Dhuhur. Awal waktunya setelah tergelincirnya matahari hingga bayangan benda sama panjang dengan benda tersebut selama belum masuk waktu ashar. Akhir waktunya apabila bayang-bayang sesuatu telah sama dengan panjangnya, selain dari bayang-bayang yang menonggak (tepat di atas ubun-ubun).
- 2) Shalat Ashar. Waktunya mulai dari setelah waktu dhuhur habis, bayangan sesuatu lebih daripada

⁴ Acep, *Spiritualitas Salat (Memadukan Pesan Syariat dan Realitas Hidup)*, 289.

panjangnya selain dari bayang-bayang ketika matahari sedang menonggak, sampai terbenam matahari.

- 3) Shalat Maghrib. Waktunya dari terbenam matahari, sampai terbenam *syafaq* (teja) merah.
- 4) Shalat Isya. Waktunya mulai dari terbenam *syafaq* merah (sehabisnya waktu maghrib) sampai terbit fajar yang kedua.
- 5) Shalat Subuh. Waktunya mulai dari terbit fajar kedua sampai terbit matahari.⁵

c. Syarat dan Rukun Shalat

Syarat-syarat shalat meliputi:

- 1) Beragama Islam
- 2) Suci
- 3) Sudah baligh dan berakal sehat
- 4) Suci dari haid dan nifas
- 5) Badan, pakaian dan tempat shalat suci dari najis
- 6) Menutup aurat
- 7) Menghadap kiblat
- 8) Waktu shalat telah tiba
- 9) Mengetahui semua yang fardhu dan yang sunnat.

Adapun berbagai rukun shalat yaitu:

- 1) Niat
- 2) Berdiri bagi yang mampu
- 3) Takbiratul ihram
- 4) Membaca surat al-Fatihah pada setiap raka'at
- 5) Ruku' serta tuma'ninah
- 6) I'tidal serta tuma'ninah
- 7) Sujud dua kali serta tuma'ninah
- 8) Duduk diantara dua sujud serta tuma'ninah
- 9) Duduk tasyahud akhir
- 10) Membaca tasyahud akhir
- 11) Membaca doa shalawat pada tasyahud akhir
- 12) Mengucapkan salam yang pertama
- 13) Tertib.⁶

⁵ Sulaiman, *Fiqh Islam*, 61-62.

⁶ Imam Musbikin, *Panduan Shalat Wajib & Sunnat Lengkap*, (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2013), 5.

d. Ragam manfaat shalat bagi dunia kerja

Shalat yang sudah terhayati oleh kehidupan sehari-hari dapat memberikan dampak positif bagi psikologis seseorang dalam berperilaku. Yang mana perilaku tersebut akan sangat dibutuhkan dalam berbagai kehidupan tak terkecuali dalam dunia kerja, guna mencapai kemaksimalan produktivitas. Jika dilihat dari sisi kualitas perkembangan karyawan dengan berbagai karakter yang terbentuk dari penghayatan terhadap aktivitas shalat ini, maka akan terlihat sikap kesalehan dalam bekerja seperti ikhlas, lurus berperilaku, disiplin, fokus, dan komitmen.⁷

1) Ikhlas

Keikhlasan seseorang dalam melaksanakan shalat dapat diartikan ia mempunyai visi yang sangat kuat. Yang mana dalam konteks dunia kerja, visi, misi serta tujuan ini sangat dibutuhkan bagi karyawan dalam pencapaian tujuan bersama. Dan tentunya terdapat perbedaan dalam aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai dengan karyawan yang tidak memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam proses kerjanya ini.

2) Lurus berperilaku

Seseorang yang tekun dan memahami makna shalat dengan benar pasti akan berusaha untuk menjauhi segala hal yang tidak baik sehingga pelanggaran aturan tersebut dapat diminimalisir. Hal ini nanti juga akan tercermin dalam dunia kerja, yakni karyawan yang memiliki sikap ini akan berusaha untuk menekuni aktivitas kerjanya dan akan berusaha mematuhi segala aturan yang berlaku.

3) Disiplin

Seseorang yang mampu menjaga shalatnya dengan baik, dalam dirinya pasti akan tertanam nilai-nilai kedisiplinan yang tinggi. Dalam konteks

⁷ Acep, *Spiritualitas Salat (Memadukan Pesan Syariat dan Realitas Hidup)*, 288.

profesionalisme kerja, karyawan yang seperti ini akan selalu disiplin dalam waktu serta mentaati peraturan yang telah disepakati bersama.

4) Fokus dalam bekerja

Seseorang yang mampu melaksanakan shalat dengan baik dan benar sampai pada tingkat khushyu', maka ia memiliki konsentrasi yang baik. Dalam konteks dunia pekerjaan, karyawan yang mampu memfokuskan diri pada target yang telah ditentukan, akan memiliki peluang besar dalam menggapai keberhasilan. Karena ia dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan mampu untuk mengatasi segala masalah dengan baik.

5) Komitmen pada kemanusiaan

Seseorang yang memiliki pemahaman dan penghayatan yang baik dalam shalatnya, didalam dirinya akan timbul kepedulian terhadap sesama. Dalam dunia pekerjaan, seseorang yang memiliki komitmen pada kemanusiaan berarti ia akan berusaha untuk melakukan aktivitas kerja sebaik mungkin guna memperoleh apa yang diinginkan tanpa harus menyakiti orang lain.⁸ Sehingga hubungan antar sesama dalam perusahaan tersebut akan terjalin baik.

Spiritualitas shalat pada karyawan BMT Al-Hikmah Semesta Jepara haruslah kuat, mengingat perannya sebagai suatu lembaga keuangan yang berbasis syariah. Ketepatan waktu pelaksanaan serta konsistensi dalam melakukan ibadah shalat diantara semua karyawan juga perlu. Yang mana berkaitan dengan segala produk jasa keuangan yang dijual BMT haruslah sesuai prinsip bermuamalah yang benar serta dapat diterima semua kalangan.

⁸ Acep, *Spiritualitas Salat (Memadukan Pesan Syariat dan Realitas Hidup)*, 289-290.

2. Mesin Absensi *Fingerprint*

a. Pengertian Mesin Absensi *Fingerprint*

Absensi ialah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan guna membuktikan kehadirannya dalam bekerja disuatu perusahaan atau instansi.¹ Melalui absensi tersebut, kedisiplinan dari tiap-tiap karyawan juga akan terlihat. Salah satu penerapan teknologi guna memupuk disiplin karyawan ialah dengan mempergunakan absensi sidik jari dalam suatu perusahaan. Biasanya absensi sidik jari (*fingerprint*) ini digunakan oleh perusahaan menengah ke atas. Cara kerjanya yakni dengan meletakkan salah satu jari pada mesin absensi.²

Mesin absensi *fingerprint* merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis dalam jurnalnya Fadila & Septiana, yakni:

- 1) Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer (pusat pengolahan, unit masukan/keluaran, unit penyimpanan file dan peralatan penyimpanan data).
- 2) *Data Base*, data yang tersimpan dalam penyimpanan komputer.
- 3) Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan atau instruksi.
- 4) *Personalialia* pengoperasian, seperti operator komputer, pimpinan sistem informasi dan lainnya.³

¹ Erna Maeyasari, "Pengaruh Efektifitas Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak" (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, 2012), 19-20.

² Muchlisin Riadi, "Pengertian dan Jenis-jenis Absensi" April 5, 2014. <http://www.kajianpustaka.com/2014/04/pengertian-dan-jenis-jenis-absensi.html>.

³ Risfa Fadila dan Maryani Septiana, "Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam," *Journal of Business Administration* 3, no. 1 (2019): 56.

Adapun penggunaan mesin ini dapat dilakukan melalui beberapa tahapan yakni:⁴

- 1) Registrasi Sidik Jari Karyawan
Yakni proses awal yang perlu dilaksanakan secara tepat, terlebih dalam peletakan jari yang dipakai saat pendataan pada mesin.

Gambar 2.1 Cara Penempatan Sidik Jari



Sumber: <http://www.stealth.co.id/cara-menggunakan-fingerprint>

- 2) *Pendownloadan* Data dan Sidik Jari Pegawai
Kegiatan ini berguna untuk mencadangkan data serta melabeli karyawan agar muncul pada mesin.
- 3) *Penguploadan* Data
Berguna untuk membenarkan kesesuaian mengenai sidik jari yang dipakai karyawan dengan karyawan itu.
- 4) Mengatur Jam Kerja
Kegiatan ini dilakukan untuk menyesuaikan waktu kerja yang akan berfungsi dalam menayangkan laporan.
- 5) *Pendownloadan* Data Presensi
Kegiatan yang dilakukan untuk melihat hasil laporan absensi para karyawan.
- 6) Kalkulasi Laporan
Yakni kegiatan yang dilakukan untuk menghitung total absensi masing-masing karyawan dalam rentang waktu yang telah ditentukan.

⁴ Muhammad Gazali Sina, “Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (*Finger Scan*) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda,” *eJurnal Ilmu Pemerintahan* 4, no. 1 (2016): 220-221.

b. Keunggulan dan Kelemahan Mesin Absensi *Fingerprint*

Berikut ini akan diulas beberapa keunggulan dari mesin absensi *fingerprint*:⁵

- 1) Kenyamanan
Registrasinya mudah, hanya perlu menempelkan jari pada sensor sidik jari saja.
- 2) Keamanan
Karyawan tidak bisa melakukan manipulasi data, karena mesin tersebut hanya dapat membaca dan menangkap sidik jari yang bersangkutan.
- 3) Efektivitas Waktu
Karyawan akan berusaha datang tepat waktu agar mereka tidak terlambat masuk kerja. Pada saat melakukan absensi juga hanya memerlukan waktu yang singkat, karena mesin *fingerprint* umumnya memiliki kecepatan pembacaan kurang dari 0,5 detik.
- 4) Efisiensi Biaya
Biaya perawatan mesin absensi *fingerprint* tergolong lebih murah dibanding yang lainnya. Selain itu, biasanya perusahaan yang sudah menerapkan absensi jenis ini hanya memerlukan seorang saja HRD.

Meskipun mesin absensi *fingerprint* memiliki beberapa kelebihan yang telah diungkap diatas, namun mesin ini juga memiliki beberapa kekurangan, yakni:⁶

- 1) Sering terjadi kesalahan dalam proses identifikasi apabila *scanner* dalam kondisi kotor.
- 2) Membutuhkan perawatan yang rutin guna menjaga kemaksimalan kinerja *scanner*.
- 3) Kinerja *scanner* kurang maksimal apabila jari seseorang tidak bersih dan basah.

⁵ Erna, "Pengaruh Efektifitas Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak", 25-26.

⁶ Fingerprint ID, "Kelebihan dan Kelemahan Absensi Sidik Jari," diakses pada 5 Januari, 2020. <http://hargafingerprintreader.blogspot.co.id/2016/03/kelebihan-dan-kelemahan-absensi-sidik.html>

c. Tujuan Penggunaan Absensi *Fingerprint*

Beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penggunaan mesin sidik jari (*fingerprint*) sebagai mesin absensi, yakni :⁷

- 1) Diharapkan ada peningkatan produktivitas karyawan yang bermula dari kedisiplinan mereka untuk datang bekerja;
- 2) Menyuguhkan fasilitas serta keamanan dalam proses absensi;
- 3) Meningkatkan sistem *paperless* pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional;
- 4) Menyajikan informasi sedetail mungkin bagi pemimpin dan HRD.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi disini diberikan kepada karyawan. Motivasi ialah stimulus kemauan seseorang untuk bekerja.⁸

Menurut Rivai yang dikutip oleh Abdurrahman, menyatakan bahwa:

"Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah".⁹

⁷ Erna, "Pengaruh Efektifitas Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak", 26.

⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, ed. M. Nur Rianto Al Arif (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), 263.

⁹ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), 213.

Menurut Najati, yang dikutip dalam bukunya Shaleh, menyatakan:

*“Motivasi adalah kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu”.*¹⁰

Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses memengaruhi seseorang agar mereka patuh pada atauran, yang bersumber dari luar. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menyemangati karyawan dalam proses penggapaian keinginan mereka.

Menurut Yusuf:

*“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”.*¹¹

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah sesuatu yang dapat mengakibatkan dorongan serta semangat dalam bekerja guna pencaian tujuan. Oleh karenanya motivasi kerja ini merupakan hal yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian. Salah satu tindakan nyata yang dapat dilakukan perusahaan guna membangkitkan motivasi karyawannya yakni dengan usaha pemotivasian.

Memotivasi berarti mengajak karyawan agar mau menyelesaikan tugas. Karyawan merasa termotivasi, bilamana tindakan yang dilakukan berakibat pada pencapaian tujuan yang nantinya dapat memuaskan mereka.¹² Semangat karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga manakala ada pemberian motivasi yang tepat. Pemotivasian itu akan berakibat terpacunya antusiasme mereka untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan serta tujuan pribadi akan terpenuhi.¹³

¹⁰ Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi, Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Kencana, 2009), 183.

¹¹ Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 264.

¹² Sunarto, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta: AMUS, 2005), 13.

¹³ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 290.

Sebagai seorang muslim, kita dituntut agar selalu memiliki motivasi untuk bekerja. Hal ini tertuang dalam Quran Surat At-Taubah (9) : 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ { ١٠٥ }

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”.

Untuk memberikan motivasi yang tepat pada karyawan, pimpinan harus konsisten melakukan pengamatan dan pemahaman tindak-tanduk karyawannya. Kemudian menggali serta menentukan awal mula tindak-tanduk tersebut terjadi, serta melakukan pembimbingan ke arah positif.¹⁴

b. Teori Motivasi

1) X dan Y

Yakni salah satu teori motivasi yang dicetuskan oleh Douglas Mc. Gregor. Teori ini mengklasifikasikan manusia dalam organisasi menjadi dua kelompok, yakni penganut teori X dan penganut teori Y.

Prinsip teori X menganggap bahwa manusia dalam organisasi cenderung berperilaku negatif dengan ciri-ciri:

- Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan hanya mengeluarkan sedikit keahliannya dalam bekerja.
- Karyawan memiliki ambisi yang rendah dan berusaha menghindari dari pekerjaannya.

¹⁴ Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 187.

- c) Karyawan kurang peduli pada organisasi dan lebih suka diawasi dalam bekerja.
- d) Karyawan cenderung menentang perubahan.

Sedangkan prinsip teori Y sangat berlainan dengan teori X, dimana teori ini menganggap bahwa manusia dalam organisasi cenderung berperilaku positif dengan ciri-ciri:

- a) Karyawan rajin dan bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaannya.
- b) Karyawan akan berusaha melakukan tugasnya dengan baik dan hanya memerlukan sedikit bimbingan.
- c) Pada umumnya karyawan akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- d) Dapat berkembang apabila diberi kesempatan.¹⁵

2) Teori Dua Faktor dari Federick Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, yaitu:¹⁶

- a) Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factor*)

Faktor pemeliharaan, juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman, dan kesehatan. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, dan kebijakan perusahaan. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 138-139.

¹⁶ Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 271.

b) Faktor Motivasi (*Motivation Factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini meliputi prestasi yang diraih, pengakuan, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja, kemungkinan pengembangan karir.

c. **Prinsip-prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan**

Ber macam prinsip yang perlu diperhatikan saat memotivasi kerja para karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Prinsip Partisipasi
Dalam hal ini, karyawan harus diberikan momentum untuk ikut berkontribusi dalam penetapan tujuan yang hendak dicapai pimpinan.
- 2) Prinsip Komunikasi
Pimpinan hendaknya mengkomunikasikan berbagai aspek berkaitan pekerjaan dan memberikan informasi yang sejelas-jelasnya kepada para karyawan agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Pimpinan membenarkan bahwasannya karyawan berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan.
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pimpinan yang memberikan kewenangan kepada karyawannya untuk saat tertentu dapat mengambil tindakan terhadap pekerjaan yang dijalanakannya.
- 5) Prinsip Memberi Perhatian
Pemberian atensi pada keinginan karyawan, akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.¹⁷

d. **Tujuan Pemberian Motivasi**

Beberapa tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan ini diantaranya:

¹⁷ Anwar Prabu.Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2017), 100-101.

- 1) Meningkatkan kegairahan karyawan dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi karyawan
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.¹⁸

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan yakni kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan kerelaan untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas maupun tanggung jawabnya. Jadi, mereka akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan karena keterpaksaan.¹⁹

Dalam literasi lain, Singodimejo mendefinisikan disiplin sebagai sikap sedia dan relanya seseorang untuk mematuhi segala norma yang berlaku disekitarnya.²⁰ Disiplin juga dapat diartikan sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.²¹ Dari beberapa pendapat di atas maka dapat dipahami bahwa disiplin yakni sikap sedianya seseorang untuk taat dan patuh terhadap segala aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

¹⁸ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : CAPS, 2013), 198.

¹⁹ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 193.

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 86.

²¹ Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 89.

Perintah untuk berdisiplin ini terdapat dalam QS. An Nisa (4) : 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا { ٥٩ }

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.²²

Pada intinya, kedisiplinan sangat diperlukan guna pencapaian tujuan organisasi. Sikap disiplin yang ditunjukkan seseorang dapat dijadikan teladan. Mereka yang setiap harinya berada dilingkungan dan bersama orang yang menjunjung tinggi kedisiplinan, akan merasa sungkan saat dirinya melakukan ketidakdisiplinan. Hal tersebut juga berbanding terbalik manakala orang-orang yang berada dalam suatu lingkungan yang tidak disiplin tentunya akan sulit untuk menciptakan kedisiplinan tersebut. Jadi, kedisiplinan ini sebenarnya dapat dipupuk asalkan semua aspek saling mendukung.

b. Ragam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Yakni pengupayaan yang dilakukan guna mengarahkan karyawan agar patuh pada peraturan yang ada, sehingga pencegahan kecurangan dapat dilakukan. Sasarannya ialah memacu sikap disiplin yang ada didalam diri masing-masing karyawan.

²² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya*,

Jika hal ini berjalan, karyawan akan menganggap kedisiplinan merupakan suatu kewajiban dan mereka akan menjalakkannya secara suka rela.²³

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan guna menangani pelanggaran terhadap berbagai aturan serta berusaha untuk menghindarkan pada pelanggaran lainnya. Hal tersebut terwujud pada tindakan pendisiplinan yang sering kali berbentuk peringatan.²⁴

c. Faktor-faktor Pengaruh Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang ikut andil mempengaruhi kedisiplinan karyawan ialah:

1) Tingkat pemberian kompensasi

Pemberian balas jasa yang setimpal dengan usaha yang dikeluarkan karyawan akan berakibat patuhnya karyawan pada peraturan yang berlaku serta keuletan yang ditunjukkan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Jika seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus mempraktikkannya terlebih dahulu dengan tujuan para karyawan akan mencontohnya. Karena pimpinan merupakan panutan bagi bawahannya.

3) Aturan pasti

Perusahaan harus memiliki aturan tertulis yang dapat dijadikan patokan bersama apabila menginginkan kedisiplinan dapat terwujud. Jika hanya berupa aturan berbentuk lisan saja, akan sulit untuk dipatuhi karena sifatnya yang dapat berubah-ubah.

4) Tindakan Pemimpin

Jika terdapat karyawan yang tidak berdisiplin, maka pimpinan harus berani memberikan sanksi

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2018), 208.

²⁴ T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, 209.

yang sepadan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

5) Pengawasan pimpinan

Pengawasan disini akan berperan sebagai pembimbing karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan adanya pengawasan ini karyawan akan selalu berdisiplin.

6) Perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian lebih kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Kebiasaan pendukung terwujudnya disiplin.

Kebiasaan tersebut misalnya saja saling menghormati antar sesama, mengikutandikan karyawan dalam setiap keputusan, pemberian informasi se jelas mungkin dan sebagainya.²⁵

d. Dimensi dan Indikator Kedisiplinan

Sebenarnya, terdapat banyak indikator yang dapat dijadikan ukuran tingkat kedisiplinan, yakni:

1) Tujuan dan Kemampuan

Kejelasan tujuan yang ingin dicapai serta adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian karyawan yang bersangkutan dapat mendorong kesungguhannya bekerja.

2) Teladan Pimpinan

Pemberian contoh yang baik serta disiplin yang ditunjukkan seorang pemimpin kepada bawahannya akan berakibat pada ditirunya perilaku tersebut.

3) Balas Jasa

Gaji dan kesejahteraan karyawan dalam hal ini harus diperhatikan pihak manajemen manakala mereka menginginkan terlaksananya kedisiplinan. Karena balas jasa yang setimpal dengan usaha yang dikeluarkan karyawan akan mendorong karyawan untuk bersikap disiplin.

²⁵ Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 92.

4) Keadilan

Keadilan dalam berbagai hal yang ditunjukkan pimpinan akan berdampak tingginya sikap disiplin.

5) Waskat

Merupakan aksi ampuh dalam proses terwujudnya kedisiplinan. Segala tindak tanduk yang dilakukan karyawan mendapat pantauan atasannya. Hal ini berarti karyawan akan merasa mendapat perhatian dari atasannya sehingga ada rasa sungkan untuk bertindak indisipliner.²⁶

6) Sanksi Hukum

Harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan matang. Yang mana harus bersifat mendidik.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan memvonis karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang berlaku.

8) Hubungan Kemanusiaan

Lingkungan kerja yang harmonis, adanya rasa saling hormat menghormati antar sesama akan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Yang mana karyawan akan merasa dihargai dan akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan²⁷

Sedangkan menurut literasi lain, kedisiplinan ini memiliki empat dimensi, yakni:

- 1) Taat pada aturan waktu, yang meliputi jam masuk kerja, pulang dan jam istirahat.
- 2) Taat pada aturan perusahaan, yang meliputi cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi bekerja sesuai jabatan, tanggung jawab, dan sebagainya.
- 4) Taat pada peraturan lainnya, aturan tentang apa saja yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai perusahaan.²⁸

²⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 173.

²⁷ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 195-198.

²⁸ Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 94.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang diangkat penulis yakni:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Eggy Nararya Narendra Widi, dkk (2017) ²⁹	Kedisiplinan Siswa-Siswi SMA Ditinjau dari Perilaku Shalat Wajib Lima Waktu	1. Menggunakan variabel shalat sebagai variabel independen 2. Menggunakan variabel kedisiplinan sebagai variabel dependen	1. Tidak menggunakan variabel mesin absensi <i>fingerpr</i> nt dan motivasi kerja sebagai variabel independen 2. Objek penelitian pada siswa siswi SMAN 1 Plemahan Kabupaten Kediri	Terdapat pengaruh antara perilaku shalat wajib lima waktu dengan kedisiplinan siswa-siswi SMAN 1 Plemahan Kabupaten Kediri.
Muhammad Gazali Sina (2016) ³⁰	Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (<i>Finger</i>	1. Menggunakan Mesin Absen Sidik	1. Hanya menggunakan variabel absen	Terdapat pengaruh antara peningkatan disiplin

²⁹ Eggy Nararya Narendra Widi, dkk., “Kedisiplinan Siswa-Siswi SMA Ditinjau dari Perilaku Shalat Wajib Lima Waktu,” *Psikologi Islam* 4, no.2 (2017).

³⁰ Muhammad Gazali Sina, “Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari (*Finger Scan*) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda,” *eJournal Ilmu Pemerintahan* 4, no. 1 (2016).

	Scan) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarm an Samarinda	Jari sebagai variabel independen 2. Menggunakan variabel kedisiplinan sebagai variabel dependen	sidik jari sebagai variabel independen 2. Menggunakan teknik analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif 3. Objek penelitian pegawai Rektorat Unmul	kerja dengan pemasangan absen sidik jari di Rektorat Unmul.
Risfa Fadila dan Maryani Septiana (2019) ³¹	Pengaruh Penerapan Mesin Absensi <i>Finger Print</i> Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam	1. Menggunakan variabel mesin absensi <i>Fingerpr int</i> sebagai variabel independen 2. Menggunakan variabel kedisiplinan sebagai variabel	1. Tidak menggunakan variabel religiusitas dan motivasi kerja sebagai variabel independen 2. Objek penelitian pegawai markas komando	Penerapan absensi <i>fingerprint</i> berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam.

³¹ Risfa Fadila dan Maryani Septiana, "Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam," *Jurnal Of Business Administration* 3, no. 1 (2019).

		depende n 3. Menggu nakan teknik analisis regresi linear berganda	direktora t pengama nan pengusa haan Batam	
Endah Susetyo Indriyat i (2017) ³²	Pengaruh Gaya Kepemimp inan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahama n Etika Kerja Islami (Studi Kasus Pada KJKS BMT Bringharjo Yogyakarta)	1. Terdapat dua variabel yang sama yaitu motivasi dan disiplin kerja 2. Menggu nakan motivasi sebagai variabel independ en	1. Menggu nakan kinerja sebagai variabel depende n 2. Subjek yang diteliti adalah karyawa n KJKS BMT Bringhar jo Yogyakarta 3. Objek yang diteliti adalah faktor gaya kepemim pinan, motivasi, disiplin kerja, pemaha man	1. Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawa n 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawa n 3. Pemaha man terhadap etika kerja Islami berpenga ruh terhadap kinerja karyawa n 4. Gaya kepemim pinan,

³² Endah Susetyo Indriyati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami,” *Upajiwa Dewantara* 1, no. 2 (2017).

			karyawan terhadap etika kerja Islami dan kinerja karyawan	motivasi, disiplin kerja, dan pemahaman terhadap etika kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016) ³³	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut	1. Menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen 2. Menggunakan variabel kedisiplinan sebagai variabel dependen	4. Menggunakan metode analisis deskriptif dan inferensial 1. Hanya menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen 2. Menggunakan metode analisis regresi linear sederhana 3. Objek penelitian pada	Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.

³³ Regi Pratama dan Nurbudiawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut," *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik* 7, no. 2 (2016).

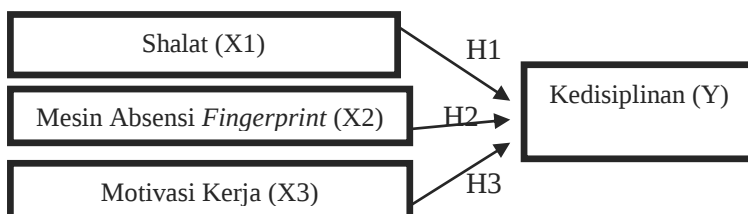
			pegawai keluraha n Sukakar ya Kecamat an Tarogon g Kidul Kabupat en Garut	
--	--	--	---	--

Perbedaan mencolok dari penelitian sekarang dengan terdahulu terletak pada variabel serta objek penelitiannya. Pada penelitian ini variabel independennya yakni shalat, mesin absensi *fingerprint*, dan motivasi kerja, serta variabel dependennya yakni kedisiplinan. Objek penelitiannya yakni karyawan KSPPS BMT Al-Hikmah Semesta Jepara. Tentunya hal ini sangat berbeda dengan beberapa penelitian yang telah diungkap diatas, yang mana terkadang hanya memiliki kesamaan satu variabelnya saja. Sedangkan pada penelitian ini sekaligus menggunakan empat variabel yakni tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.³⁴ Konsep berpikir dalam penelitian ini tentang faktor kegiatan shalat, penggunaan mesin absensi *fingerprint* dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan. Adapun kerangka berfikir pada penelitian ini terdapat pada gambar 2.2 sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), 88.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian.³⁵ Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Shalat terhadap Kedisiplinan Karyawan

Shalat merupakan kewajiban dan kebutuhan ibadah bagi umat muslim yang dilakukan lima kali dalam sehari semalam dengan memperhatikan berbagai aturan yang ada didalamnya. Shalat yang dilakukan oleh seseorang juga dapat dijadikan sebagai tolok ukur kedisiplinan seseorang. Yang mana jika shalatnya baik maka ibadah lain yang ia kerjakan juga dapat dianggap baik pula. Jika hal ini ditekankan pada karyawan maka diharapkan akan dapat meningkatkan kedisiplinan mereka. Karena jika seorang karyawan dapat menjaga shalatnya dengan baik maka akan terinternalisasi dalam dirinya nilai-nilai disiplin. Nilai-nilai kedisiplinan ini akan membentuk karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam sikap dan perilakunya. Hal ini dikarenakan segala tindakan yang ia lakukan akan berpegang teguh pada aturan yang berlaku dan norma-norma yang ada. Sehingga sikap disiplinlah yang nantinya akan terwujud. Selain itu ia juga akan mempertimbangkan kensekuensi apa yang nantinya akan ditimbulkan atas segala tindakan yang dilakukan. Jadi dalam bertindak akan ada rasa kehati-hatian dan pertimbangan yang matang. Sehingga jika kegiatan shalat ini dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada semestinya kedisiplinan karyawan dalam berbagai hal juga akan dapat terwujud terutama dalam urusan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Eggy Nararya Narendra Widi dkk dengan judul “Kedisiplinan Siswa-Siswi Ditinjau dari Perilaku Shalat Wajib Lima Waktu”, menunjukkan hasil bahwasannya variabel shalat lima waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh antara shalat terhadap kedisiplinan.

H₀ : Shalat tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 93.

2. Pengaruh Penggunaan Mesin Absensi *Fingerprint* terhadap Kedisiplinan Karyawan

Penggunaan mesin absensi *fingerprint* merupakan bentuk pantauan guna peningkatan disiplin kerja karyawan. Alat ini merupakan alat canggih yang bisa mendeteksi kehadiran karyawan. Cara kerjanya, mengandalkan sidik jari dari orang yang bersangkutan sesuai dengan jari yang didaftarkan pada saat pendaftaran atau tidak. Jadi penggunaan alat ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan karena hasil rekam dari alat ini tidak dapat dimanipulasi. Sehingga akan secara jelas dapat diketahui karyawan mana yang sering mangkir atau terlambat bekerja dan karyawan mana yang rajin masuk kantor. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Gazali Sina yang berjudul “Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jari dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda”, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara peningkatan disiplin kerja dengan pemasangan absensi sidik jari.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Terdapat pengaruh antara penggunaan mesin absensi sidik jari terhadap kedisiplinan.

H_0 : Penggunaan mesin absensi sidik jari tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang menibukan dorongan atau semangat dalam bekerja. Motivasi ini bisa datang dari diri sendiri maupun orang lain. Jika faktor motivasi dari dalam maupun luar didapat oleh karyawan maka tidak menutup kemungkinan jika karyawan tersebut akan mampu bekerja optimal serta berdisiplin dalam bekerja. Karena apa yang menjadi tujuannya bisa terwujud manakala ia memberikan kontribusi baik bagi perusahaan tempatnya bekerja. Jadi ada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin

Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut”, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh cukup besar terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_3 : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan.

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan.

