

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen sendiri terdiri atas enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money, Methods, Materials, Machine, dan Markets.*¹

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Sebab sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga berbagai pengalaman dalam hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen”

¹ H. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2003), hal. 1

mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.²

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru dilingkungan suatu organisasi. Menurut George R. Terry yang menyatakan bahwa ,” Manajemen adalah suatu pencapaian tujuan sebuah organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.”³ Dalam hal itu secara eksplisit menyatakan bahwa unsur dari sumber daya manusia dengan menyebutkannya “ bantuan dari orang lain”. Sedangkan disini manusia adalah sumber daya yang harus disediakan pembiayaannya untuk imbalan atas pekerjaan dan jasa-jasanya kepada organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Dan harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan suatu pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia, antara lain menciptakan *human resources*, ada juga yang mengartikan sebagai *manpower management* serta dengan pengertian sumber daya manusia personal

² Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 4

³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk yang kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University PRESS, 2011), hal. 39

(personalia, kepegawaian, dan sebagainya).⁴ Dengan sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia (SDM), tidak akan berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal besar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan)

Sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sendiri mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan tujuan dari pembangunan yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya. Dengan demikian, sumber daya manusia mempunyai fungsi ganda yaitu selain sebagai faktor pembangunan juga sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber-

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), hal. 5

sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya, berbeda dengan sumber-sumber daya alam yang jumlah absolutnya tidak berkembang.⁵

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategis, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai perusahaan. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya. Sebab kalau tidak diperhatikan setelah baik atau mahir sumber daya manusia tersebut akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan.⁶

Ada empat kebijaksanaan pokok dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM), yaitu: (1) Peningkatan kualitas hidup yang meliputi baik kualitas manusianya maupun kualitas kehidupannya; (2) Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif dan upaya pemerataan penyebarannya; (3) Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai iptek yang berwawasan lingkungan: serta (4) Pengembangan

⁵ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 2-3

⁶ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), hal.

pranata yang meliputi kelembagaan dan perangkat hukum yang mendukung upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).⁷

Dengan berpegangan pada definisi diatas, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegangan pada pengertian tersebut, istilah dari sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Dalam prespektif islam sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia, hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al- Jasiyah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya:“ Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”⁸

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang

⁷ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Mnausia Dalam Prespektif Pembangunan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 2

⁸ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*, (Surabaya: CV.Pustaka Agung Harapan, 2006), hal.719

sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan suatu organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.⁹

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berhubungan dengan keputusan suatu organisasi atau perusahaan yang berdampak pada angkatan kerja atau angkatan kerja potensial perusahaan. Suatu perusahaan memerlukan kemampuan manajerial dan sumber daya manusia, dan menerapkan prosedur yang optimal untuk tujuan kepuasan konsumen.¹⁰ Bagian sumber daya manusia akan sangat efektif jika kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia dan kegiatannya dibuat sesuai dengan misi dan tujuan khusus organisasi, sehubungan dengan kebutuhan konsumen.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *menpower management* serta ada yang menyertakan sengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

⁹ Priyono, *Pengantar Manajemen*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2007). hal.25-26

¹⁰ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000),hal. 154

B. Motivasi Islam

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahas Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemauan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.¹¹

Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dalam pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang

¹¹ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2014),hal.216

termotivasi, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu.¹²

Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.¹³

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), hal. 116

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hal.322

karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, *output* yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi pemicu kerja karyawan.¹⁴

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Memotivasi diri apalagi memotivasi orang lain atau bawahan bukanlah pekerjaan yang mudah. Apalagi terhadap orang yang sudah berusia di atas 40 tahun, atau pegawai yang sudah cukup lama menggeluti pekerjaan yang sama, sementara kenaikan pangkat dan jabatan sudah kecil kemungkinan.¹⁵

Dari beberapa definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologi meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

¹⁴Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 608

¹⁵ Husein Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008),hal.245

Dalam memotivasi karyawan, seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Peranan manusia dalam mencapai suatu tujuan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi di dalam dunia kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan. Oleh karena itu manajer harus dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik karyawannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku atau tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi.

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), ada tiga jenis komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a) Motivasi untuk berprestasi (*need for achievement*)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

b) Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat (*need for affiliation*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan songkongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

c) Motivasi untuk berkuasa (*need of power*)

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan berkuasa sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.¹⁶

3. Tujuan dan Faktor Motivasi

Menurut Hasibuan tujuan motivasi antara lain :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), hal. 128-129

k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁷

Berkaitan tentang faktor-faktor motivasi kerja, berikut dikemukakan beberapa pendapat oleh para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia. Saydam mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.¹⁸

Motivasi Karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis.¹⁹

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hal. 97-98

¹⁸ M. Kadarsiman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 296

¹⁹ Ibid. hal. 306

4. Motivasi Islam

Dalam kajian teori motivasi kepuasan, salah satunya teori yang ada adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh David McClelland. David Clarence McClelland merangkum sebuah teori kebutuhan yang ada menjadi tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dikombinasikan oleh individu, variasi dari ketiga motif tersebut akan menunjukkan kecenderungan arah dari kebutuhan yang paling ingin dicapai oleh individu.

Dalam agama Islam, kebutuhan yang ingin dicapai oleh seorang individu haruslah sesuai dengan aturan agama. Menurut Sharafeldin Islam adalah budaya yang dibangun atas dasar kepercayaan atau keimanan. Hal tersebut akan tergambar dalam sebuah sistem kepercayaan dan perilaku sosial. Sebagai sebuah bagian, perilaku sosial tersebut akan mengarahkan bagaimana seorang individu bertindak dan berfikir. Dengan begitu untuk memahami apa motivasi dalam sudut pandang agama Islam, hal yang harus dipahami bagaimana psikologi seorang muslim.

Ibnu Kaldun menyatakan bahwa Islam mempertimbangkan sebuah hirarki atau tingkat hati seseorang, bukan hirarki kebutuhan yang menentukan sebuah perilaku. Tingkatan hati manusia tersebutlah yang menentukan apakah sebuah kebutuhan terpuaskan yang pada akhirnya akan memotivasi seseorang. Selanjutnya Ibnu Kaldun menyatakan bahwa ada tiga bagian tingkatan hati yaitu :

1. *Ammara (the prone-to-evil psyche)* yang mana akan mengarahkan pada perbuatan jahat, dan jika tidak diawasi dan dikontrol, akan menyebabkan masuk neraka. Pada level ini, hati ingin dan siap melakukan kejahatan dan tidak memperdulikan lagi kerugian, keadilan, melindungi dirinya dengan kekayaan dan kemewahan, dan perhatian kebutuhan psikologis dan biologis cenderung pada makanan, seks, dan sebayanya. Kepuasan yang didapatkan dari kebutuhan tersebut tidak akan dicapai tanpa membahayakan keutuhan yang lain.
2. *Lawama (selfreptoaching psyche)*, yang mana sadar akan kejahatan, menahannya hal tersebut, berdoa dan memohon ampun memohon kepada Allah setelah bertaubat dan berharap mendapatkan keselamatan. Seseorang dengan hati ini mampu menyalahkan diri sendiri atas perilaku yang telah dibuat, dan berjanji tidak mengulangi perbuatan negative tersebut. Hati dalam tingkatan ini ada diantara dua dimensi yaitu kebaikan dan yang kejahatan.
3. *Ammara*, atau berubah menjadi lebih baik ketinggian *Mutmainna*
Tingkatan terakhir dari hati adalah *Mutmainna (the righteous psyche)* adalah level tertinggi dari hati. Hati yang telah mencapai kedamaian dan kepuasan dimana seseorang pada level ini terjamin penuh, dan mampu menguasai diri dari kesenangan. Menurut Ahmad seorang muslim yang mempunyai hati tingkatan ini akan mempunyai spiritualitas yang tinggi dan memahami hakekat manusia.

Kenyamanan, individu merasa kesenangan, keamanan, dan keselamatan, dapat tercapai melalui sebuah komitmen bahwa apapun yang dilakukan adalah karena Allah. Pada tingkatan ini, Allah adalah tujuan dari apapun aktivitas yang dilakukan. Hati pada tingkatan ini secara sukarela akan mengarahkan kepada kebaikan dan menghindari keburukan.

Konsep motivasi tidak didasarkan pada kebutuhan yang dijelaskan oleh David Clarence McClelland, tetapi lebih kepada tingkatan hati/jiwa yang mana akan memotivasi seseorang untuk bertindak dalam sebuah sikap yang sesuai dengan agama Islam untuk memenuhi kepuasan hati. Agama Islam tidak hanya berbicara mengenai motivasi, tetapi juga menekankan keunggulan dan kesempurnaan individu motivasi, tetapi juga menekankan keunggulan dan kesempurnaan individu. Jadi, motivasi dalam Islam berbeda dengan teori yang diungkapkan oleh David Clarence McClelland. Dapat dikatakan, bahwa tingkatan hati seseorang direlasikan dengan tingkatan keimanan, dan tingkatan keimanan akan berdampak apakah seseorang bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip dan etika dalam agama Islam. Keimanan individu tersebut akan berdampak terhadap perilaku dan aspek kognitif yang akan berelasi ke motivasi yang ingin dicapai.

5. Motivasi Kerja dalam Islam

a. Konsep Kerja Dalam Islam

Dalam agama Islam, tindakan atau sesuatu yang dikerjakan seseorang seringkali didefinisikan dengan istilah amalan. Amalan atau

pekerjaan dalam Islam diarahkan untuk memenuhi kewajiban seseorang sebagai upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah Menurut Asyraf Hj Ab Rahman Istilah “kerja” dalam islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pergi pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.²⁰

Motivasi bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentynkan jenis perbuatan ibadah seperti solat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif) Sedangkan Motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologi, maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja tanpa bekerja manusia akan mengalam berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqulkhoirot (berlomba-lomba dalam kebaikan)*.²¹

²⁰ Muhammad Iqbal Noor, *Motivasi Islam Dan Motivasi Prososial Pada Lembaga Amil Zakat* (Semarang: Fak Ekonomi dan Bisnis, 2012).hal.41

²¹ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, hal.70

Seseorang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surge” seperti yang digambarkan dalam al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu organisasi, tetapi orang yang mempunyai derajat taqwa kepada Allah, yaitu orang yang khusyu dalam shalatnya, baik tutur katanya, memelihara kamaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar.

Ayat yang menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an surah Adz-Dzariyat ayat 22 disebutkan :

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya : “ Dan dilangit terdapat (sebab-sebab) rezeki-Mu dan apa yang dijanjikan kepadamu.”²²

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Hud ayat 9 disebutkan:

وَلَئِنْ أَدْقْنَا الْإِنْسَانَ مِنَّا رَحْمَةً ثُمَّ نَزَعْنَاهَا مِنْهُ إِنَّهُ لَيُبُوسٌ كَفُورٌ

Artinya : “Dan jika Kami berikan rahmat Kami kepada manusia, kemudian (rahmat itu) Kami cabut kembali, pastilah dia menjadi putus asa dan tidak berterima kasih.”²³

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Ankabut 60 disebutkan:

وَكَأَيِّنْ مِنْ دَابَّةٍ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ ۗ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

Artinya : “ Dan berapa banyak makhluk bergerak yang bernyawa yang tidak (dapat) membawa (mengurus) rezekinya sendiri. Allah-lah yang memberi rezeki kepadanya dan kepadamu. Dari Maha Mendengar, Maha Mengetahui.”²⁴

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

²² Departemen Agama RI, *Al-qur'an Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*, (Surabaya: CV.Pustaka Agung Harapan, 2006), hal.753

²³ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*, (Surabaya: CV.Pustaka Agung Harapan, 2006), hal.298

²⁴ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*, (Surabaya: CV.Pustaka Agung Harapan, 2006), hal.568

b. Prinsip Bekerja Menurut Islam

Prinsip bekerja dalam Islam juga dijelaskan oleh Akh. Muwafik Saleh dalam bukunya yang berjudul *Bekerja dengan Hati Nurani*, mengatakan selama ini, banyak orang bekerja untuk mengejar kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu, sudah saatnya para pekerjabekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut²⁵ :

1. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

2. Takwa Dalam Bekerja

Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.

²⁵Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Erlangga, 2009), hal. 65

- b. Menjauhi segala bentuk kemungkinan untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja dan lain sebagainya.
- c. Taat pada aturan.
Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

3. Ikhlas Dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbiatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:

- a. Bekerja semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT.
- b. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
- c. Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan.
- d. Tidak merasa rendah karena makian atau celaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.

Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh dan sempurna.²⁶ Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun.

Firman Allah SWT Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 disebutkan:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “ Dan katakanlah, “ Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁷

²⁶ Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, aih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husain, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), h.115

²⁷ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*, (Surabaya: CV.Pustaka Agung Harapan, 2006), hal.273

Ayat diatas memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah SWT sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain daripada kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing.²⁸ Dengan demikian, setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggarakan kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

6. Hal-hal yang memotivasi orang dalam bekerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan.

Selama dorongan itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapakan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dalam mengatasi situasi yang sulit.

Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surah Al- Jumu'ah ayat 10 disebutkan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

²⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*,(Yogyakarta:BPFE, 1987),hal.26

Artinya : “ Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyak agar kamu beruntung”²⁹

Seorang pemimpin yang sedang memotivasi karyawannya agar mereka mempunyai motivasi yang baik artinya pemimpin tersebut sedang berusaha untuk menimbulkan kebutuhan tertentu pada diri karyawan, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin. Seseorang pemimpin yang sedang memotivasi karyawannya agar mereka mempunyai motivasi yang baik artinya pemimpin tersebut sedang berusaha untuk menimbulkan keutuhan tertentu pada diri karyawan, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin.

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni :

1. Pengaruh Lingkungan Fisik

Dengan adanya suasana atau lingkungan fisik yang baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja, hanya saja tidak selalu diperhatikan, karena apabila suatu kondisi sudah relatif telah dipenuhi, maka perbaikan kondisi fisik cenderung tidak dihiraukan lagi sebagai motivator, tetapi biasa lebih cenderung pada kondisi atau hal-hal lain.

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*, (Surabaya: CV.Pustaka Agung Harapan, 2006), hal.809

2. Pengaruh Lingkungan Sosial terhadap Motivasi

Seseorang dalam bekerja tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima dan dihargai oleh orang lain, lebih-lebih akan berbahagia apabila dapat menerima dan membantu orang lain.

3. Kebutuhan Pribadi

Pada dasarnya setiap karyawan dalam hidupnya dikuasai oleh kebutuhan tertentu yang mendorong mereka untuk bekerja. Setiap orang kebutuhan hidupnya berbeda baik macam kebutuhan maupun prioritasnya. Hal ini bisa ditentukan oleh beberapa faktor, mulai dari latar belakang pendidikan, adat istiadat, lingkungan sosial dan strata sosial.

C. Upah Kerja

a. Pengertian Upah Kerja

Logika dari kompensasi upah berdasarkan kinerja adalah mengaitkan upah dengan kinerja yang dapat memotivasi individu pegawai untuk mencapai level kinerja tinggi. Ada sejumlah upah berdasarkan kinerja muncul dengan berbagai mekanismenya dan metode di mana kinerja dikaitkan dengan upah. Disini menunjukkan bahwa upah berdasarkan kinerja dapat mencapai hasil yang diharapkan baik bagi perusahaan maupun bagi individu pegawainya.³⁰ Wibowo mengungkapkan, upah dan gaji merupakan

³⁰ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bsnis, Pemerintah dan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2015), hlm. 399

kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Dimana upah dan gaji diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*.³¹

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besaran upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.³²

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja maupun buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan yang berlaku, yang didalamnya termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah sendiri sering diidentikan dengan gaji, hal ini dikarenakan gaji dan upah sama-sama merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh pengusaha

³¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Lima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 298

³² Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal.554

kepada karyawannya. Sedangkan pada kenyataannya kedua istilah tersebut mempunyai perbedaan.

Perbedaan gaji dan upah. Dimana gaji biasanya dikatakan upah yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatannya lebih tinggi daripada pembayaran kepada pekerja upahan. Sedangkan upahan adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus menerus. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa upah dan gaji perbedaannya terletak pada kuatnya ikatan kontrak kerja dan jangka waktu penerimaannya.

b. Penggolongan Upah

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 kerja.

2) Upah Sistem Hasil (*Output*)

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.³³

c. Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:

1) Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kerja.

³³ Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal.554

2) Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

3) Survei upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

4) Penentuan upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikominasikan dengan survey upah yang terpenting dalam menentukan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.³⁴

d. Tujuan Pemberian Upah

Menurut Vaithzal Rivai, tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif

³⁴ *Ibid*, hal.554-556

- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh
- 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis
- 9) Pengaruh pemerintah³⁵

e. Tahapan Utama dalam Pemberian Upah

Pemberian upah harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku yang akan dijelaskan berikut ini:³⁶

a) Asas Adil

Besarnya upah dan gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah dan gaji yang sama besarnya

b) Asas layak dan Wajar

Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

³⁵ *Ibid.* hal.556-557

³⁶ *Ibid.* hal.557

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah

Menurut Hadari Nawawi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:³⁷

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasa tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

2) Organisasi Serikat Pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.

3) Kemampuan membayar

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

4) Produktivitas

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

³⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), hal.322-323

5) Biaya Kehidupan

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan. Faktor ini sulit diabaikan, karena menyentuh harkat dan martabat pekerja untuk dapat hidup lebih baik.

6) Peraturan pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

g. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah Hadist. Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya:

Barangsiapa yang memperkerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya. (HR. Al- Baihaqi dan Ibnu Syaibah).

2. Membayar Upah Sebelum Keringat Kering

Dalam Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW, menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda :

عَطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya:

Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah).

Maksud dari Al-Qur'an hadist tersebut adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari atau setiap bulannya.

3. Memberikan Upah Yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah SWT QS. Al-Maidah 5/8 sebagai berikut:

اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى

Artinya:

...Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa...

Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk diimplementasikan. Uzair menegaskan bahwa sathy filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah atau gaji adalah keadilan. Keadila di dalam Islam dikategorikan menjadi 2 yaitu:

- a. Adil Bermakna Jelas dan Transparan, Artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- b. Adil Bermakna Proporsional Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

4. Memberikan Upah Yang Layak

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. Allah SWT berfirman dalam QS. Asy-Syua'ra Ayat 26: 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya:

Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengulangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jelas, hak-hak dalam gaji bermakna janganlah membayar gaji seseorang jauh dibawah gaji yang biasa diberikan.

D. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajere untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.³⁸

³⁸ Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal.599

Disiplin menurut H.Simamora merupakan suatu bentuk pengendalian pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam perusahaan. Dimana disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan.³⁹

Menurut Terry Disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.⁴⁰

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi.⁴¹

Disiplin adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya

³⁹ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga* (Jakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 610

⁴⁰ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), hal.49

⁴¹ Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), Hal. 193

manusia yang terpenting, Karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.⁴²

Sedangkan menurut Singodimedjo, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.⁴³ Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Dimana yang paling dipengaruhi oleh disiplin dalam organisasi adalah karyawan yang menyusahkan dan yang tidak mematuhi peraturan atau tidak menaati aturan yang ada.⁴⁴ Ada dua macam tipe kegiatan kedisiplinan yaitu preventif dan korektif.⁴⁵

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga tidak ada penyelewengan-penyelewengan. Sedangkan tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai agar berdisiplin diri.

⁴² Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006),hal.126

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009).hlm. 86

⁴⁴ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009),hlm.511

⁴⁵ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Bogor: IN MEDIA, 2015),hal.49

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu perusahaan.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:⁴⁶

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam suatu perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
6. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009),.hlm.89-92

- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Prespektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.⁴⁷

d. Pendekatan Pada Disiplin

1. Pendekatan Disiplin yang Positif

Dimana dalam pendekatan ini seorang pimpinan berfokus pada suatu pencarian fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan, daripada menggunakan hukuman untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.⁴⁸ Adapun empat langkah menuju disiplin yang positif antara lain yaitu, konseling, dokumentasi, peringatan terakhir dan pemberhentian.

2. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif dimana menggabungkan serangkaian langkah, dimana setiap langkah menjadi lebih keras secara progresif dan dirancang untuk mengubah perilaku karyawan yang tidak pantas. Pendekatan progresif memberikan peluang kepada seseorang karyawan untuk mengoreksi

⁴⁷ Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal.599

⁴⁸ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 512

kekurangan sebelum dipecat. Dengan mengikuti urutan progresif tersebut akan memastikan bahwa sifat baik maupun keseriusan masalah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan. Tidak semua langkah dalam prosedur disiplin progresif dituruti dalam setiap kasus. Dimana beberapa pelanggaran yang serius dibebaskan dari prosedur progresif dan mungkin berakhir pada pemberhentian dengan segera.⁴⁹ Adapun prosedur disiplin progresif yaitu, peringatan secara lisan, teguran tertulis, penskorsan, dan yang terakhir pemecatan.

e. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Selanjutnya, dikemukakan bahwa terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.⁵⁰

⁴⁹ *Ibid*, hlm. 514

⁵⁰ Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal.353-354

f. Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai di antaranya:

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 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 disiplin) para bawahan pun akan kurang baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan

karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang tercapainya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Pengawasan melekat

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 ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

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

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus

berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harus harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.⁵¹

g. Disiplin Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menanti aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara organisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Al-Yusuf ayat 11 yaitu 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”.

⁵¹Malayu S.P. Hasibuan,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: PT Bumi Aksara,2003),hal. 194-198

E. Produktivitas Kerja

a. Pengertian produktivitas kerja

Product adalah hasil (*output, a thing produced*), *production* adalah kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act of producing*), *producer* (produser) adalah orang atau badan yang memproduksi se suatu, dan *productive* adalah kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Produktivitas (*productivity*) mengandung beberapa pengertian, pada *level* filosofis, manajerial dan teknis operasional.⁵²

Produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input atau output. Maka seseorang pekerja menghasilkan hasil yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya naik. Dikarenakan *cost* yang dikeluarkan lebih besar dari pada apa yang dihasilkan. Produktivitas juga diartikan sebagai ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai.⁵³

Joseph M. Putti berpendapat bahwa produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumberdaya (masukan-masukan) itu diolah dan digunakan

⁵² Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999).Hal.44

⁵³ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: IN MEDIA, 2015), Hal.100

untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik.⁵⁴ Produktivitas juga diartikan sebagai proses pembagian nilai output produksi terhadap biaya input produksi.⁵⁵ Sedangkan menurut Griffin produktivitas merupakan alat ukur efisiensi ekonomi yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai untuk menciptakannya.⁵⁶

Produktivitas sering dibandingkan dengan *standar* yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal ini berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.⁵⁷

Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam OSLO tahun 1984 adalah:⁵⁸

- a. Produktivitas adalah konsep universal, yang artinya untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.

⁵⁴ Joseph M. Putti, *Memahami Produktivitas*, (Tangerang: Binarupa Aksara, 2010), hal 10

⁵⁵ Fransiscus Xaverius Sadikin, *Tips dan Trik Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas Profitabilitas*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005), hlm. 139

⁵⁶ Griffin, *Manajemen Jilid2*, (Jakarta: Erlangga, 2004), hlm. 213

⁵⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007).hal.93

⁵⁸ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000),hal. 175

- b. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang tepat bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d. Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.
- e. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif yang artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan. Dimana orang-orang produktif ini dikatakan memiliki produktivitas kerja tinggi. Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang tapi juga oleh mutu (kualitas) pekerjaannya yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu

dalam, Islam amal seseorang tidak dilihat dari dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu dan amal tersebut.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam. Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah Ayat 105:⁵⁹

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: “ Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah), yang menegtahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahu-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁶⁰

Islam tentang amal saleh banyak dijumpai dalam Al-Qur'an, karena itu, Islam meupakan agama amal yang mendorong umatnya untuk kresatif dan produktif. Apabila diperhatikan ketentuan-ketentuan dalam agama Islam, di dalamnya terkandung dorongan untuk hidup secara produktif. Sehingga hal ini merupakan isyarat yang harus ditangkap sebai peluang untuk kreatif dan produktif dalam kehidupan umat Islam.⁶¹

⁵⁹Departemen Republik RI, *Al-Qur'an Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*,(Surabaya: CV.Pustaka Agung Harapan,2006),hal.273

⁶⁰ Buchari Alma & Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer*,(Bandung: Alfabeta, 2014),hal. 330

⁶¹ *Ibid*,hal. 331

Melihat pendapat-pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Selain itu, faktor tenaga kerja adalah faktor produksi yang di Indonesia pada saat ini merupakan problema nasional maka tingkat pengukuran produktivitas yang sering dipakai adalah produktivitas tenaga kerja.⁶²

Dalam hal ini, produktivitas dapat berarti keseimbangan antara semua faktor produksi yang memberikan output yang paling besar bagi usaha yang paling kecil. Sedangkan produktivitas perusahaan merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang dimiliki.

⁶² *Ibid*, hal. 176

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pimpinan secara keseluruhan.⁶³

Adpun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain sebagai berikut:⁶⁴

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal bersifa baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja

⁶³ Ibriati, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawab Pada PT. TELKOM INDONESIA, Tbk Cabang Makasar*, Skripsi, (Makassar: Universitas Hasanudin, 2012), hlm.28

⁶⁴ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hal.178-179

menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6) Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

7) Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

8) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10) Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

13) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

c. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam kerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.⁶⁵

⁶⁵ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: IN MEDIA, 2015),hal.105-106

d. Pengukuran produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

1. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- a) Kecepatan waktu kerja
- b) Penghematan waktu kerja
- c) Kedisiplinan
- d) Tingkat absensi

2. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai dengan produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Tujuan dari pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut:

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.

- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.⁶⁶

Alat pengukur produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. *Physical productivity*

Physical productivity adalah ukuran produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

b. *Value productivity*

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, won, dollar diungkapkan oleh J. Ravianto.⁶⁷

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui suatu produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukur produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau *out put*. Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas kerja dapat dilihat dari dua komponen yaitu :

1. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

⁶⁶ Rusli Syarif, *Produktivitas*, (Jakarta: Depdikbud, 1991), hlm 7

⁶⁷ J. Ravianto, *Pengukuran Produktivitas*, , hlm. 21

2. Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan presentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Yacob El Mario⁶⁸, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi, upah dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa variabel motivasi, upah dan kepemimpinan bernilai positif sehingga ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitian yang sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan untuk perbedaannya terletak pada variabelnya dimana penelitian yang dilakukan Yacob El Mario untuk variabel X_1 adalah motivasi dan variabel X_3 kepemimpinan sedangkan pada penelitian ini variabel X_1 lebih kepada motivasi islam dan untuk variabel X_3 adalah disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriyani Cristian dan Lena Farida,⁶⁹ yang bertujuan untuk mengukur pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja

⁶⁸ Yacob, *Pengaruh Motivasi, Upah, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Skripsi, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2017), tanpa halaman

⁶⁹ Fitri Afriyani Cristian dan Lena Farida, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan*

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bgalian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa variabel disiplin kerja tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Persamaannya terletak pada metode penelitian yaitu sama-sama menggunakan uji regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel dan obyeknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardika Sulaiman⁷⁰, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa variabel upah dan pengalaman kerja bernilai positif sehingga kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitian yang sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan untuk perbedaannya terletak jumlah variabelnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Misna Kablina Nur⁷¹, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dalam prespektif Islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Jenis penelitian menggunakan metode

Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu, FISIP Universitas Riau

⁷⁰ Ardika Sulaiman, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Tulungagung*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda Subang

⁷¹ Misna Kablina Nur.2017,*Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Prespektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom TBK Cabang Makassar*, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

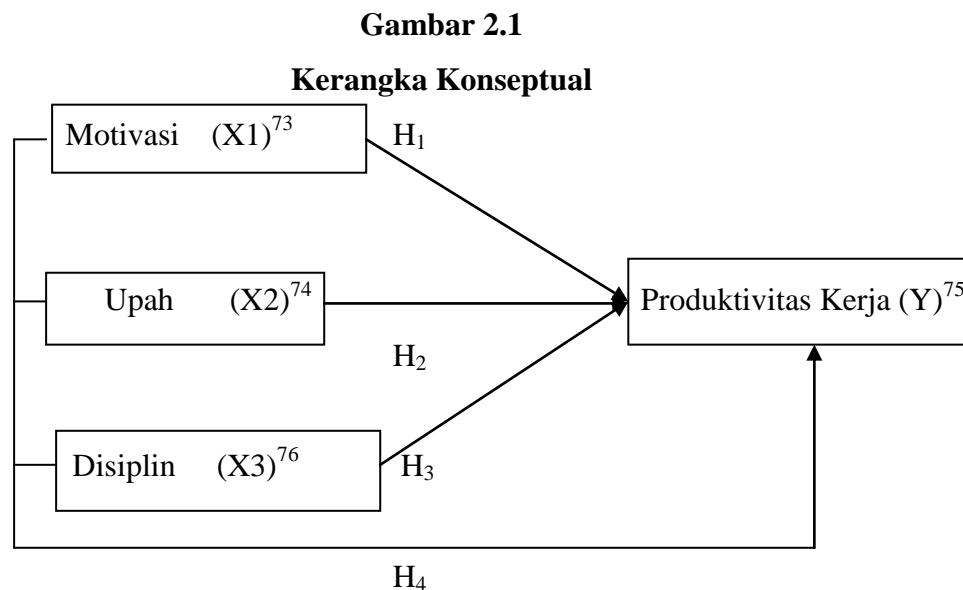
penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa variabel motivasi kerja dalam prespektif Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitian yang sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dengan variabel yang sama yaitu motivasi islam. Dan untuk perbedaan penelitian Misna dengan penelitian ini terletak pada jumlah variabel dan obyek penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriyani,⁷² yang bertujuan untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode penelitian yang sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dengan variabel yang sama yaitu disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel dan obyek penelitiannya.

⁷² Safitri Indriyani, *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari rumusan masalah, landasan teori dan kajian penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dikemukakan sebagai berikut:



Sumber : *Data yang diolah* Tahun 2018

Dari kerangka konseptual tersebut diatas dapat dijelaskan, bahwa produktivitas kerja karyawan pada konveksi *Shabrina Collection* di Tulungagung ditentukan oleh motivasi, upah, dan disiplin. Untuk sarana dan faktor faktor lain tidak teliti. Secara teoritis semakin tinggi tingkat motivasi kerja islam, upah kerja dan disiplin kerja yang positif dari para karyawan, maka diharapkan tingkat produktivitas kerja karyawan akan semakin naik.

⁷³ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, hlm.70

⁷⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Kompetitif...*, hal. 323

⁷⁵ Pandji Anogara, *Manajemen Bisini*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 2000), hal. 178-179

⁷⁶ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hal.126

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang kita pelajari. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi (X₁) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) ?

H₂ : Diduga ada pengaruh signifikan antara upah (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) ?

H₃ : Diduga ada pengaruh signifikan antara disiplin (X₃) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) ?

H₄ : Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi (X₁), upah (X₂) dan disiplin (X₃) terhadap produktivitas kerja karyawan(Y)?