

BAB II
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori dan Grand Theory

Grand Theory yang digunakan untuk penelitian ini adalah Manajemen. *Middle Theory* yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Applied Theory* terdiri dari variabel penelitian ini yaitu Upah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1
Landasan Teori

<i>Grand Theory :</i> Manajemen – Terry (2010)
<i>Middle Theory :</i> Manajemen Sumber Daya Manusia – Mathis Dan Jackson (2011)
<i>Applied Theory :</i> Kinerja Karyawan – Mathis Dan Jackson (2011) Upah – Dessler (1998) Lingkungan Kerja – Robbins Dan Coulter (2010)

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut (Terry,2010) Manajemen merupakan proses kerja yang memanfaatkan ilmu dan seni yang meliputi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.¹

Menurut (Griffin,2006) Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, perorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif yang artinya tujuan yang dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien artinya tugas yang dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal.²

Menurut (Gaol,2014) Manajemen merupakan proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Manajemen terdiri dari proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengendalian.³

¹Terry (2010), *Dasar-Dasar Manajemen*, cetakan kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara

²Griffin (2006), *Pengantar Manajemen Dan Organisasi*, Edisi 2 Yogyakarta: Erlangga

³Gaol (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Widiasarna

b. Fungsi - Fungsi Manajemen

Menurut (Terry,2010) Manajemen memiliki 4 fungsi utama yaitu:⁴

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) yaitu penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Perorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian (*Organizing*) yaitu proses pengelompokan kegiatan untuk mencapai tujuan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan (*Actuating*) yaitu usaha mengerakan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan bersama.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan (*Controlling*) merupakan temuan atau penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

⁴Terry (2010), *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Bumi Aksara

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mathis dan Jackson, 2011) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rancangan sistem-sistem yang formal untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi.⁵

(Mathis dan Jackson, 2011) menyebutkan bahwa aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia yang mendukung usaha organisasi mencakup:⁶

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Biasanya dimulai dengan memberikan orientasi pada karyawan baru serta pelatihan keterampilan kerja.

2. Kompensasi Dan Keuntungan

Kompensasi dan Keuntungan diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa. Setiap organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem penggajian demikian juga dengan upah dan intensif.

⁵Mathis dan Jackson (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

⁶Mathis dan Jackson (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

3. Kesehatan, Keselamatan, Dan Keamanan

Kesehatan dan Keselamatan fisik dan mental karyawan adalah hal yang paling utama. Keamanan kerja juga semakin penting, dimana kekerasan sering terjadi di Lingkungan Kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia harus mampu meyakinkan bahwa mereka para pekerja dilingkungan kerja mendapatkan rasa aman.

4. Perekrutan

Perekrutan memiliki sasaran yaitu menyediakan pasokan Sumber Daya Manusia sesuai kebutuhan organisasi baik dari aspek jumlah sumber daya manusia maupun dari aspek kualitas yang dibutuhkan.

5. Hubungan Pekerja Dan Manajemen

Hubungan antara manajer dan bawahanya harus di tangani dengan efektif jika ingin karyawan dan organisasi mau tumbuh bersama dan hak karyawan harus diperhatikan.

b. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Terry, 2010) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup :⁷

⁷Terry (2010), *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Bumi Aksara

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*Planning*) yaitu penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Perorganisasian (*Organizing*)

Perorganisasian (*Organizing*) yaitu proses pengelompokan kegiatan untuk mencapai tujuan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan (*Actuating*) yaitu usaha mengerakan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan bersama.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan (*Controlling*) merupakan temuan atau penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011), Kinerja Karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan, ketelitian dan kemampuan bekerja.⁸

Menurut Mangkunegara (2004:67), Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab atas apa yang telah diberikan kepada mereka baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi.⁹

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi, kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan, serta untuk

⁸Mathis dan Jackson (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

⁹Mangkunegara (2004), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional yang telah ditentukan.¹⁰

b. Indikator - Indikator dalam Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator dalam Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:¹¹

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat di lihat dari seberapa cepat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. Dapat Tidaknya Diandalkan

Seberapa besar karyawan dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan karyawan dalam bekerja.

¹⁰ A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara Wilayah Jakarta", *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol.3 No.1,2015 hal.109

¹¹ Nova Syafrina, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri", *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, Vol.3 No.2,2018 Hal.186

4. Sikap

Seberapa baik perilaku karyawan terhadap perusahaan dan karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

c. Penilaian dalam Kinerja Karyawan

Adapun penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:¹²

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dinilai dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan apakah telah menghasilkan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan.

2. Target

Kemampuan dari karyawan dalam melaksanakan tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu tetapi dikerjakannya secara bersamaan oleh dua orang atau

¹² A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara Wilayah Jakarta", *Jurnal Ilmiah*, Vol.3 No.1,2015 Hal. 12

lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting yang diperlukan oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan, seorang pemimpin yang memimpin dengan tanggung jawab penuh akan berdampak positif bagi para pekerja lainnya.

5. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh yang dilakukan seseorang kepada orang lain yang bertujuan untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

6. Wawasan

Wawasan merupakan suatu sudut pandang, pendapat, pengertian yang didapat dari ilmu pengetahuan yang ada.

7. Kreatifitas

Kreatifitas merupakan salah-satu kecenderungan dalam menghasilkan suatu ide yang mungkin akan berguna dalam menyelesaikan masalah, berkomunikasi dengan orang lain dan selalu berinovasi dalam setiap pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

d. Faktor– Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan:¹³

1. Disiplin

Disiplin merupakan sebuah ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang telah dibuat oleh perusahaan dan karyawan. Sebagaimana bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi serta perlu adanya jatuhnya hukum kepada pihak-pihak yang melanggar agar tidak mengulangi kembali.

2. Inisiatif

Inisiatif selalu berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide yang digunakan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

4. Kinerja Karyawan Dalam Islam

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seseorang dengan standar tertentu. Dalam Islam bekerja adalah kewajiban bagi setiap

¹³ Hendry Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin", *Jurnal Ecoment Global*, Vol.2 No.1,2017 Hal.43

manusia, Allah SWT telah menjamin rezeki setiap manusia namun rezeki tersebut tidak akan datang pada manusia tanpa usaha. Oleh karena itu jika seseorang ingin berkecukupan maka ia harus bekerja.¹⁴

Di dalam Al-Quran Allah telah menjelaskan pada Q.S An-Nahl ayat 97 bahwa:¹⁵

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh baik itu laki-laki ataupun perempuan dalam keadaan sedang beriman maka sesungguhnya akan diberikan kepadanya kehidupan yang lebih baik serta sesungguhnya akan diberikan balasan kepada mereka dengan suatu pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka lakukan atau perbuat.”

Tafsiran pada ayat diatas menurut Quraish Shihab dalam buku beliau Tafsir Al-Mishbah yang menerangkan bahwa seseorang di nilai beramal Shaleh, apabila ia dapat memelihara nilai-nilai sesuatu sehingga kondisinya tetap tidak berubah sebagaimana adanya, dan dengan demikian sesuatu itu tetap berfungsi dengan baik dan bermanfaat. Karena yang lebih baik itu adalah siapa yang

¹⁴ Rodi Syafrizal, “Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Maslahah Pada PT. Inalum”, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.4 No.2,2019 Hal.281

¹⁵ Q.S An-Nahl: 97

menemukan sesuatu yang bermanfaat dan berfungsi dengan baik lalu ia melakukan aktivitas yang melahirkan nilai tambah bagi sesuatu, sehingga kualitas dan manfaatnya lebih tinggi dari semula.¹⁶

5. Upah

a. Pengertian Upah

Menurut Dessler (1998), Upah merupakan suatu imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut.¹⁷

Menurut Tulus (2001:6), Upah merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan yang dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan baik persetujuan, peraturan maupun kesepakatan atas dasar perjanjian antara pemberi kerja dengan penerima kerja.¹⁸

Dalam Teori Ekonomi, Upah merupakan suatu harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan maupun produksi lainnya, tenaga kerja diberikan

¹⁶ M. Quraish Shihab, "Tafsir Al-Mishbah", (Jakarta: Lentera Hati, 2002) Vol.7 Hal.346

¹⁷Dessler (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Jilid 2*. Jakarta: PT. Prenhailendon

¹⁸Tulus (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Ulama

imbalan atas jasa yang telah dilakukannya yang disebut dengan Upah.¹⁹

Tabel 2.2
Teori atau Konsep Upah Dalam Konsep Islam²⁰

No	Aspek	Dalam Ekonomi	Dalam Ekonomi
		Konvensional	Islam
1	Upah diberikan dengan prinsip Keadilan	Ya	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi yaitu Dunia dan Akhirat	Tidak	Ya
3	Upah diberikan berdasarkan prinsip Kelayakan	Ya	Ya

Sumber : Wiwin Agustina, Dina Melita (Jurnal Ilmiah Bina Manajemen:2020)

b. Teori Upah

Adapun teori-teori Upah yaitu:²¹

1. Teori Upah Etika

Golongan Agama yang memperhatikan nasib buruh, Upah juga ditinjau dari sudut etika, bahwa upah itu harus menjamin

¹⁹ Ahmad Syakur, "Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam", *Jurnal Universum* Vol.9 No.1,2015 Hal.02

²⁰ Wiwin Agustian, Dina Melita, "Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah", *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* Vol.3 No.1,2020, Hal.42

²¹ Lalu Husni, "Dasar-Dasar Hukum Perburuhan", (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2010) hal.88

penghidupan yang baik bagi buruh maupun keluarganya. Penetapan Upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari buruh atau pekerja.

2. Teori Upah Dana

Stuart Mill Senior berpendapat bahwa dalam suatu masyarakat pembayaran Upah telah tersedia suatu jumlah tertentu. Dana upah merupakan sebagian dari biaya produksi dari masyarakat untuk pembayaran upah. Dan upah merupakan suatu uang muka atau awal dari pihak majikan atau pengusaha. Jika jumlah dana upah yang tertentu ini dibagi jumlah buruh, maka terdapat upah secara rata bagi seorang buruh. Upah rata ini akan naik apabila persediaan upah itu naik atau apabila jumlah buruh menurun.

3. Teori Upah Hukum Alam

Teori ini menjelaskan bahwa Upah yang telah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara ataupun memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk proses produksi.

4. Teori Upah Besi

Pernyataan ini dikemukakan oleh Lassale, yaitu penerapan Upah kodrat dapat menimbulkan tekanan terhadap kaum

pekerja, maka dari itu Lassale memberikan saran untuk menghadapi kebijakan para produsen terhadap Upah agar dibentukannya serikat pekerja.

c. Teori Upah Dalam Islam

Teori Upah dalam Islam yaitu:²²

1. Upah memiliki dua dimensi yaitu Dunia dan Akhirat
2. Upah diberikan harus dengan prinsip Keadilan
3. Upah diberikan harus berdasarkan pada prinsip Kelayakan

d. Jenis - Jenis Dalam Upah

Adapun jenis Upah yaitu:²³

a. Upah Nominal

Sejumlah uang yang diberikan tau dibayar kepada buruh yang berhak menerima secara tunai sebagai imbalan atas jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan awal dalam perjanjian kerja, dimana upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya.

b. Upah Nyata

²² Sri Dewi Yusuf, "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam", *Jurnal Al-Ulum* Vol.10 No.2,2010, Hal.313

²³ Lapeti Sari, Eryanti dan Ira Yanita, "Analisis Tingkat Upah Pekerja Dikota Pekanbaru", *jurnal ekonomi* Vol.17 No.2,2009 Hal.90

Upah yang nyata dan harus benar-benar diterima oleh seseorang yang berhak menerimanya.

c. Upah Minimum

Upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan hidup buruh serta keluarganya walaupun dalam arti sederhana.

d. Upah Wajar

Upah yang dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruh sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan yang diberikan pengusaha kepada buruh sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

e. Sistem Pembayaran Dalam Upah

Sistem Pembayaran dalam Upah:²⁴

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu dapat diberikan dalam bentuk upah perjam, perminggu dan perbulan.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil upah dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang telah dikerjakan bukan berapa lama waktu pengerjaannya.

²⁴ Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan", *Jurnal Islaminomic*, Vol.7 No.1,2016 Hal 16

3. Sistem Borongan

Dalam sistem borongan pekerja akan mendapatkan balas jasa baik itu besar maupun kecil tergantung atas kemampuan mereka.

f. Syarat-Syarat Upah Dalam Islam

Syarat Upah dalam Islam:²⁵

1. Jelasnya pekerjaan yang akan dikerjakan
2. Dalam pekerjaan tidak melanggar ajaran Syariat Islam
3. Upah atau imbalan yang diterima oleh pekerja harus ada prinsip Keadilan

g. Indikator - Indikator Upah Dalam Islam

Indikator Upah dalam Islam:²⁶

1. Keadilan Upah

Setiap orang harus dibayar secara Adil sesuai dengan usaha dan Kinerja yang dimilikinya.

2. Kelayakan Upah

²⁵ Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan", *Jurnal Islaminomic*, Vol.7 No.1,2016 Hal 16

²⁶ Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan", *Jurnal Islaminomic*, Vol.7 No.1,2016 Hal 13

Setiap orang harus mendapatkan Kelayakan Upah sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan awal antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

h. Dasar Hukum Upah Di Indonesia

Dalam hukum telah diatur tentang pegupahan, ada pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dengan Upah yang diterima oleh pekerja harus diberikan dengan upah yang wajar. Dalam ketetapan MPR. No. IV/MPR/1978 disebutkan perlindungan tenaga kerja ditunjukkan kepada upah, syarat kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka untuk kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.²⁷

²⁷ Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan”, *Jurnal Islaminomic*, Vol.7 No.1,2016 Hal 17

i. Tujuan dalam Pemberian Upah

Tujuan dalam Pemberian Upah yaitu:²⁸

1. Ikatan dalam Kerja, terjalinnya ikatan kerjasama antara pemilik dengan karyawan. Karyawan harus melakukan tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik wajib memberi upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara kedua belah pihak.
2. Kepuasan dalam Kerja, karyawan bisa memenuhi kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Motivasi, jika upah yang dibayar cukup besar maka pengusaha akan mudah untuk memotivasi para karyawan.
4. Kedisiplinan, dalam pemberian upah yang relative cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Dan mereka dapat menyadari peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
5. Pengaruh dalam Sertifikat Buruh, program upah yang baik akan berpengaruh kepada serikat buruh dan karyawan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.

²⁸ Lapeti Sari, Eryanti dan Ira Yanita, "Analisis Tingkat Upah Pekerja Dikota Pekanbaru", *jurnal ekonomi* Vol.17 No.2,2009 Hal.90

6. Upah Dalam Islam

Dalam Syariat Islam upah atau imbalan yang diberikan kepada pekerja harus memiliki unsur Keadilan, Kelayakan, dan Kejujuran. Selain itu Islam dalam Akad antara pengusaha dan pekerja juga harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam Syariat Islam dan batasan pengupahan, baik itu berupa besarnya upah yang diberikan dan upah yang diberikan harus tepat waktu kepada para pekerja.

Prinsip Keadilan Upah Islam dalam masyarakat ditetapkan berdasarkan negoisasi antara majikan dan pekerja, dalam menetapkan suatu tingkatan Upah yang cukup dipertimbangkan kebutuhan dari pekerja baik pada golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah yang diberikan tidak akan jauh.²⁹

Di dalam Al-Quran Allah telah menjelaskan pada Q.S At-Taubah ayat 105 bahwa:

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

Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasulnya serta orang mukmin akan melihat suatu pekerjaan tersebut dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang telah

²⁹ Septi Wulan Sari, “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam”, *Jurnal Ahkam* Vol.4 No.1,2016 Hal.130

mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata serta beritakan padamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah:105).³⁰

Tafsiran pada ayat diatas menurut Quraish Shihab dalam bukunya beliau Tafsir Al-Mishbah yang menerangkan bahwa katakan kepada manusia, Bekerjalah kamu dan jangan malas dalam melakukan perbuatan yang baik serta laksanakanlah kewajiban, sesungguhnya Allah SWT telah mengetahui segala pekerjaan yang kalian buat serta Rasulullah dan orang mukmin melihatnya, mereka akan menimbangkan dengan pertimbangan keimanan serta bersaksi atas perbuatan tersebut, kemudian setelah waktu kematian kalian juga akan dikembalikan lagi kepada yang maha mengetahui baik lahir maupun batin kalian, menggajarkan atas perbuatan kalian setelah dia memberitahu kalian dari hal yang kecil dan hal yang besar atas perbuatan kalian.³¹

7. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010), Lingkungan Kerja merupakan faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.³²

³⁰ Q.S At-Taubah: 105

³¹ M. Quraish Shihab, “Tafsir Al-Mishbah”, (Jakarta: Lentera Hati,2002) Vol.5 Hal.711

³²Robbins dan Coulter (2010), *Manajemen Jilid 1 Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga

Menurut Nitisemito (2007), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan dapat mempengaruhi baik maupun tidak baik suatu Kinerja Karyawan saat dalam melakukan pekerjaan ataupun tugas yang telah diberikan kepada mereka.³³

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam proses menjalankan tugas dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam Lingkungan Kerja segala fasilitas dan peralatan yang dipasang dan dipergunakan suatu perusahaan harus memenuhi persyaratan standarisasi agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.³⁴

b. Jenis - Jenis dalam Lingkungan Kerja

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja:³⁵

a. Lingkungan Kerja Fisik

³³ Nitisemito (2007), *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

³⁴ Hendry Wijaya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin", Vol.2 No.1,2017 Hal.42

³⁵ A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara Wilayah Jakarta", *Jurnal Ilmiah*, Vol.3 No.1,2015 Hal.104-105

Segala sesuatu yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Segala sesuatu yang terjadi pasti akan berkaitan pada hubungan kerja. hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan para pekerja lainnya, maupun hubungan dengan bawahannya. Serta Lingkungan Kerja non fisik merupakan sekelompok Lingkungan Kerja yang tidak dapat diabaikan.

c. Faktor – Faktor dalam Lingkungan Kerja

Fakor-Faktor Lingkungan Kerja:³⁶

1. Kebersihan, adanya lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa yang nyaman dan tenang, sehingga itu dapat berpengaruh pada semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran Udara, dengan adanya pertukaran udara yang baik maka dapat memberikan kesehatan terhadap badan maupun pikiran sehingga dapat membuat para pekerja lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

³⁶ A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara Wilayah Jakarta", *Jurnal Ilmiah*, Vol.3 No.1,2015 Hal.105-107

3. Penerangan, dengan adanya persediaan penerangan yang cukup maka dalam melakukan suatu pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
4. Kebisingan, kebisingan pada sebuah ruangan harus dikondisikan sebisa mungkin, karena kebisingan dapat mengganggu kesehatan seseorang dan akan dapat mengacaukan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.
5. Keamanan Kerja, salah satu faktor penting yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan. Dimana jika kondisi kerja yang aman akan dapat membuat para karyawan tenang dalam melakukan pekerjaan dan dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawan.

d. Indikator – Indikator dalam Lingkungan Kerja

Indikator dalam Lingkungan Kerja yaitu:³⁷

1. Tempat

Dalam suatu perusahaan sebisa mungkin karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang tidak mungkin dapat

³⁷ Nova Syafrina, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri", *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, Vol.3 No.2,2018 Hal.184-185

bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak bisa memberikan kenyamanan. Jika karyawan mendapatkan ruang gerak yang sempit maka dapat mengurangi semangat kerja para karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

2. Peralatan

Peralatan merupakan salah satu hal yang dapat mendukung kelancaran suatu pekerjaan. Tersedianya fasilitas kerja yang baik, merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan, dimana pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap kejadian tersebut.

e. Nilai – Nilai Lingkungan Kerja Dalam Islam

Nilai dalam Lingkungan Kerja Islam yaitu:³⁸

1. Nilai Keikhlasan

Keikhlasan merupakan hal yang paling penting, Keikhlasan yang dimaksud adalah dengan melakukan suatu kewajiban yang terbaik dengan niat yang bersih. Orang yang Ikhlas adalah orang yang melaksanakan kewajiban mereka dengan maksimal.

³⁸ Andini Nur Bahri, "Peran Komunikasi Antar Pribadi Pada Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama*, Vol.1 No.1,2018 Hal.130

Jika ada kesepakatan sejak awal bahwa seorang pekerja akan memperoleh upah dengan nominal tertentu, maka pekerja itu harus melakukan pekerjaan secara maksimal. Dengan kata lain, pekerja itu harus melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

2. Nilai Kebersamaan

Dalam suatu organisasi rasa kebersamaan merupakan salah satu faktor terpenting untuk memulai suatu kerjasama antara pekerja dengan yang lainnya. Jika nilai-nilai kebersamaan itu ada maka dalam melakukan segala pekerjaan akan terlaksanakan lebih mudah dan dapat secara cepat terselesaikan.

3. Nilai Pengorbanan

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan suatu nilai pengorbanan. Sebuah organisasi tidak akan tumbuh dengan baik jika hanya saling mengandalkan ego masing-masing.

8. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Lingkungan Kerja dalam Islam merupakan semua yang mencakup kegiatan manusia baik dari sudut ruang dan waktu, air, tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada dalam muka bumi yang semuanya diciptakan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan manusia dalam menunjang keberlangsungan hidup.

Di dalam Al-Quran Allah telah menjelaskan sebagaimana dalam surah Al-A'araf ayat 56 bahwa:³⁹

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaiki dan berdoalah kepadanya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”.

Tafsir pada ayat diatas menurut Quraish Shihab dalam buku beliau Tafsir Al-Mishbah yang menerangkan bahwa janganlah kalian berbuat kerusakan pada muka bumi ini dengan melakukan perbuatan maksiat setelah keadaan diperbaiki oleh Allah melalui pengutusan para Rasul dan memakmurkannya dengan ketaatan makhluknya hanya kepadanya. Dan berdoalah kalian pada Allah SWT semata seraya merasa takut akan siksanya dan menunggu datangnya ganjaran darinya. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik, maka jadilah kalian yang termasuk dalam orang-orang yang baik.⁴⁰

³⁹ Q.S Al-Araf: 56

⁴⁰ M. Quraish Shihab, “Tafsir Al-Mishbah”, (Jakarta: Lentera Hati,2002) Vol.5 Hal.123

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan landasan teori yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel-variabel yang diteliti diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian (kesimpulan)
1.	Aditya Nur Pratama, (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja PT. RAZER	Dalam penelitian sama-sama meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini perbedaan terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian	Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara

		BROTHER			Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Tetiana Ovia Rahayu, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun	Dalam penelitian sama-sama meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini perbedaan terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja

					terhadap Kinerja Karyawan n.
3.	Riskiansyah, (2017)	Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada Toko Classic dalam Perspektif Islam	Dalam penelitian sama-sama meneliti tentang pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan dalam perspektif Islam	Dalam penelitian perbedaan terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian	Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa Upah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan n.
4.	Aliyyah Fauziyyah,	Pengaruh Lingkungan	Dalam penelitian	Dalam penelitian ini	Berdasarkan hasil

	(2017)	an Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah	sama-sama meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	perbedaan terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian	penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Ketut Alit Wiantara, (2015)	Hubungan Tingkat Upah	Dalam penelitian sama-sama	Dalam penelitian ini perbedaan	Berdasarkan hasil penelitian

		Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus	meneliti tentang Upah tenaga kerja	terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian	mengatakan bahwa ada hubungan secara signifikan antara Upah tenaga kerja terhadap produktivitas kerja.
6.	Rochmad Bagus Darmawan, (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja	Dalam penelitian sama-sama meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap	Dalam penelitian ini perbedaan terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian	Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh

		Karyawan PT. BPRS Sragen	Kinerja Karyawan		ruh positif dan berpenga ruh signifika n terhadap Kinerja Karyawa n.
7.	Maratin Nafiah Al- amin, (2015)	Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Intensif Terhadap Produktivi tas Tenaga Kerja Di Kabupate	Dalam penelitian sama-sama meneliti tentang pengaruh Upah terhadap tenaga kerja	Dalam penelitian ini perbedaan terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian	Berdasar kan hasil penelitian mengatak an bahwa Upah dan disiplin kerja berpenga ruh

		n Sragen			positif terhadap tenaga kerja.
8.	Yuliana, (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian sama-sama meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini perbedaan terletak pada variabel penelitian	Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa secara parsial budaya organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

					n.
9.	Farikha Nur Khasanah, (2016)	Pengaruh Kompensa si Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng SS Yogyakarta	Dalam penelitian sama-sama meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian perbedaan terletak pada variabel penelitian dan objek penelitian	Berdasar kan hasil penelitian mengatak an bahwa kompens asi dan Lingkung an Kerja berpenga ruh positif terhadap Kinerja Karyawa n.
1 0.	Sandy Fahrizal Akhmad, (2015)	Pengaruh Kepemim pinan, Kompensa	Dalam penelitian sama-sama meneliti	Dalam penelitian ini perbedaan terletak pada	Berdasar kan hasil penelitian mengatak

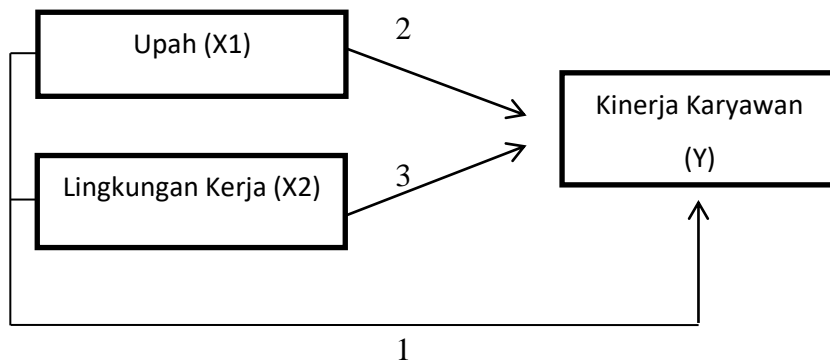
		si Dan Lingkung an Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jamu Jago Semarang	tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	variabel penelitian dan objek penelitian	an bahwa Lingkung an Kerja berpenga ruh positif dan berpenga ruh secara signifika n terhadap Kinerja Karyawa n.
--	--	---	--	---	--

C. Kerangka Pemikiran

Untuk dapat memperjelas gambaran tentang hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam berfikir secara skematis seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.4

Kerangka Berfikir



Keterangan :

1. Variabel Dependen, merupakan variabel yang terpengaruh oleh variabel lain.

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

2. Variabel Independen, merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Upah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah melihat kontribusi yang ada pada permasalahan yang dikemukakan diatas, maka untuk penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :⁴¹

H1 : Diduga terdapat pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang

H2 : Diduga terdapat pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang

H3 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang

⁴¹Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Afabeta