

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDMI)

Manajemen sumber daya manusia adalah penataan pegawai yang mencakup tata cara memperoleh dan menggunakan tenaga kerja dengan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Apabila manajemen sumber daya manusia dikaitkan dengan Islami, maka manajemen sumber daya dengan menggunakan pendekatan Islami. Khususnya yang terkait dengan tenaga dan karyawan dalam satu organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia Islami adalah semua kegiatan yang mengatur sumber daya manusia dan bertujuan untuk beribadah kepada Allah bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diembannya. (Fatimala, 2020)

Manajemen sumber daya manusia Islami yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW yaitu merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Mengembangkan sumber daya manusia Islami yang dilakukan Nabi Muhammad SAW mengacu pada Al-Qur`an untuk menjadikan orang berlaku adil, berbuat kebajikan, memberi bantuan, melarang kemungkaran, kekejian dan permusuhan. Seperti firman Allah SWT Q.S An-Nahl ayat: 90 yang artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu mengambil pelajaran”*. Ayat tersebut, Allah SWT memerintahkan berbuat adil dalam melaksanakan isi Al-Qur`an yang menjelaskan segala aspek kehidupan manusia serta berbuat ihsan (keutamaan) adil berarti mewujudkan kesamaan dan keseimbangan di antara hak dan kewajiban mereka. Manusia merupakan sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Pada dasarnya seorang manajer perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dari perusahaan, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau sebuah organisasi (Londok, 2019).

Manajemen sumber daya manusia Islami yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW yaitu merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Mengembangkan sumber daya manusia Islami yang dilakukan Nabi Muhammad SAW mengacu pada Al-Qur`an untuk menjadikan orang berlaku adil, berbuat kebajikan, memberi bantuan, melarang kemungkaran, kekejian dan permusuhan. Seperti firman Allah SWT Q.S An-Nahl ayat: 90 yang artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu mengambil pelajaran”*.

Ayat tersebut, Allah SWT memerintahkan berbuat adil dalam melaksanakan isi Al-Qur`an yang menjelaskan segala aspek kehidupan manusia serta berbuat ihsan (keutamaan) adil berarti mewujudkan kesamaan dan keseimbangan di antara hak dan kewajiban mereka. Manusia merupakan sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan.

Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja tergantung pada kombinasi atau kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil karyawan dalam bekerja untuk waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu.

Menurut Malayu Hasibuan kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017).

Menurut Wanasaputra & Dewi juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut” (Dewi, 2017).

Kinerja Karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari hasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Rahmi, 2018).

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Berhubungan dengan konsep seperti yang telah dibahas di atas,

selanjutnya akan dibahas persyaratan yang menentukan kinerja tersebut, yaitu masalah dimensi atau indikator kinerja. Sebab, hal inilah yang menentukan kinerja seseorang. Indikator kinerja harus dipahami oleh karyawan maupun pimpinan, agar keduanya saling puas dalam rangka mewujudkan kinerja secara optimal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Wirawan dalam buku Arif Yusuf Hamali mengemukakan, Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari (Hamali, 2018):

- 1) Faktor Lingkungan Internal Organisasi Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Faktor Lingkungan Internal Organisasi Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor

internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- 4) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi karena di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkat Inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika Inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun. Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, budaya alon-alon asal kelakon dan mangan ora mangan kumpul, mempengaruhi kinerja manusia Indonesia.

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer dalam perusahaan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan saat melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Faktor-faktor kinerja karyawan antara lain yaitu :

- 1) Upah adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 2) Motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang/terdorong melakukan seseorang dengan baik.

- 3) Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin dalam karyawan juga bisa disebut dengan suatu kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati atasan, dengan adanya perjanjian kerja dan organisasi dimana dia bekerja.
- 4) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruanagn, layout, sarana dan prasarana.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Masram & Mu`ah menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah (Mu`ah, 2017):

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- 2) Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 4) Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- 5) Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- 6) Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 7) Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

d. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Menurut Zadjuli dalam yoga dwi anugrahadi menyatakan Islam menilai kinerja relegius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah (Anugrahadi, 2019).

Kinerja menurut Islam seperti firman Allah SWT dalam surat An-Najm ayat 39-41 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ (٤٠) ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ (٤١)

Artinya:

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (39), Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40), Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna (41)”(Tafsirweb, n.d.-c).

Tafsinya:

Tafsir Surah An-Najm Ayat 39-41 menurut Quraish Shihab yang mengatakan bahwa “Juga bahwa seorang manusia tidak memperoleh balasan selain dari apa yang telah diusahakannya, Dan bahwa perbuatannya itu kelak akan

diperlihatkan, sehingga ia melihat, pada hari kiamat itu, penghormatan untuk orang yang berbuat baik dan penghinaan untuk orang yang berbuat jahat, Lalu ia akan diberi balasan yang banyak atas perbuatannya” (TafsirQ, n.d.-d).

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Dalam Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri dengan cara bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya dan tidak diperbolehkan memintaminta untuk memenuhi kebutuhan primernya.

Berdasarkan cara pandang agama Islam tergambar bahwa orientasi kinerja tidak hanya untuk memaksimalkan laba semata seperti penggunaan pada metode penilaian kinerja konvensional, tetapi orientasi kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh, yakni kesejahteraan para stakeholder meliputi investor, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan/social dan generasi yang akan datang (Bagus, 2015).

Maksud dari ayat tersebut ialah Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasi maupun perusahaan, maka akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi maupun perusahaannya.

Mursi Wibisono dalam buku Kasmir mengatakan bahwa, Kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa indikator kinerja Islami meliputi :

- 1) Amanah dalam dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan
- 2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja
- 3) Niat bekerja karena Allah

- 4) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas
- 5) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat
- 6) Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan
- 7) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT (Kasmir, 2016).

e. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti (Rozarie, 2017):

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan” (Rozarie, 2017).

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk (Rozarie, 2017):

- 1) Administrasi penggajian
- 2) Umpan balik kinerja
- 3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- 4) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- 5) Penghargaan terhadap kinerja individu
- 6) Mengidentifikasi kinerja buruk
- 7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- 8) Menetapkan keputusan promosi
- 9) Pemberhentian pegawai
- 10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan adalah menciptakan dan memudahkan segala tujuan yang hendak dicapai.

3. Upah

a. Pengertian Upah

Upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang semuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Lain halnya dalam peraturan pemerintahan yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Dewan Penelitian Perupahan Nasional (DPPN) memberikan pengertian upah yaitu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberian kerja dan penerima kerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 12 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Riskiansyah, n.d.).

Menurut Werther dan Davis dalam Rozarie mendefinisikan “Upah sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan” (Rozarie, 2017).

Dan selanjutnya menurut Edison menyebutkan “Upah adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka

menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang mereka miliki” (Edison, E, Y, dan Komariyah, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan atau instansi yang memperkerjakan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut.

b. Upah Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Manusia sebagai khalifah memiliki tugas untuk mengatur dan melaksanakan kehidupan di dunia sesuai dengan petunjuk Allah SWT termasuk dalam hal pemenuhan kebutuhan pokok harus dilakukan sesuai dengan syariah yang telah ditetapkan Allah SWT. Mereka lebih jauh menegaskan bahwa tanpa terpenuhinya kewajiban ini, seorang muslim tidak dapat mempertahankan kondisi kesehatan badan dan mentalnya serta efisiensinya yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban budidayahnya. Oleh karena itu seorang muslim boleh jadi tidak dapat memenuhi kewajiban mencari penghidupan yang terhormat kecuali jika ada peluang pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa kewajiban kolektif masyarakat muslim adalah menjamin peluang yang sama bagi setiap orang untuk memperoleh penghasilan dan penghidupan yang terhormat sesuai dengan kemampuan dan usahanya (M. I. Harahap, 2020). Untuk itu diharapkan kepada para direktur ataupun pemilik perusahaan untuk memberikan upah kepada para karyawannya yang telah bekerja ataupun memberikan jasanya kepada perusahaan sesuai dengan perspektif Islam.

Upah dalam bahasa arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *alajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti halnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Dalam pemberian upah dilarang adanya penipuan (*tadlis*) pada dasarnya adalah upaya untuk menyebarkan

keterbukaan informasi sehingga dapat dilakukan dengan sama-sama suka dan juga adil (Nasution, 2018).

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya yang dijelaskan dalam Surah Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (Tafsirweb, n.d.-a).

Tafsir:

Tafsir Al-Ahqaf Ayat 19 menurut Quraish Shihab yang mengatakan bahwa “Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan-Nya” (TafsirQ, n.d.-b).

c. Indikator Upah

Menurut As`ad dalam Lilik Khoiriyah untuk mengukur variable upah terdapat indikator adalah sebagai berikut (Khoiriyah, 2009):

- 1) Sistem pengupahan
- 2) Sistem upah menurut produksi
- 3) Sistem upah menurut senioritas
- 4) System upah menurut kebutuhan

d. Unsur-unsur Upah

Mujanah mengemukakan unsur-unsur upah adalah sebagai berikut (Siti, 2019):

1) Premi

Premi merupakan unsur utama penyusun kompensasi upah, yang diberikan kepada pekerja dikarenakan pekerja tersebut telah bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Uang lembur

Uang lembur merupakan unsur tambahan, yang diberikan kepada pegawai atau karyawan maupun pekerja yang mampu bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Bonus

Bonus merupakan unsur tambahan penyusun kompensasi gaji maupun upah yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawan maupun pekerja karena pada tahun fiskal tersebut, perusahaan mampu memperoleh keuntungan melebihi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

e. Tujuan Dan Manfaat Upah

Banyak perusahaan bersaing untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Tindakan ini dilakukan oleh banyak organisasi karena semakin besarnya industri tetapi sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang berkualitas sangat sedikit dan terbatas. Kompensasi merupakan suatu pilihan yang tepat untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan bagi kebanyakan organisasi.

Menurut Sedarmayanti tujuan dari kompensasi adalah:

- 1) Menghargai kinerja.
- 2) Menjamin keadilan.
- 3) Mempertahankan karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan bermutu.
- 5) Mengendalikan biaya.
- 6) Memenuhi peraturan.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti menyebutkan secara umum, tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil (Sedarmayanti, 2017).

Kemudian menurut Hasibuan dalam Rozarie menyebutkan manfaat kompensasi adalah (Rozarie, 2017):

- 1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.
- 2) Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualifikasi untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.
- 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari tujuan dan manfaat diatas juga dapat disimpulkan bahwa antara tujuan umum memiliki beberapa kesamaan seperti menciptakan karyawan yang lebih baik dan menunjukkan perlakuan yang adil.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur demi mencapai suatu tujuan tertentu. Menurunnya semangat kerja merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Oleh karena itu pada beberapa situasi perusahaan harus mampu menentukan strategi yang tepat untuk menarik perhatian karyawan agar dapat termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Nurhasanah, 2019).

Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno “Sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan” (Sutrisno, 2017).

Motivasi merupakan keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan digunakan dalam situasi tugas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana hal ini dilakukan untuk memenuhi keperluan individu. Motivasi meliputi dua dimensi, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu (Bismala, L., Arianty, N., & Farida, 2017). Motivasi merupakan suatu yang menggarakan seseorang dan memberikan motivasi adalah memastikan bahwa seseorang yang diberikan motivasi bergerak kearah yang diinginkan agar tercapainya tujuan organisasi (Bahri, 2018). Motivasi juga merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu, menyatakan suatu yang kompleks dalam suatu organisme yang menyatakan dan mengarahkan tingkah

laku seseorang atau suatu perbuatan ke suatu tujuan (Lestari, 2020). Motivasi juga dapat diartikan motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek penting bagi seorang manajer karena menurut definisi manajer harus dengan dan melalui orang lain (Jufrizen, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sesuai dengan keinginan suatu organisasi maupun perusahaan yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi yang dimiliki oleh pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. Faktor-faktor tersebut harus dapat dipahami diperhatikan dengan baik oleh pegawai, agar dapat tercipta suatu pengaruh yang positif, serta menjadi mendorong bagi karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan mempengaruhi oleh beberapa faktor. Edy Sutrisno membedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2017):

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam pemberian motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja

- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

c. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai penilaian. Sebagaimana menurut Yusuf dalam Nurhasanah menyebutkan yang tergolong indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut (Nurhasanah, 2019):

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan keamanan
- 3) Hal memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih
- 4) Kebutuhan-kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari sebuah motivasi dapat berasal dari dalam maupun luar diri individu.

d. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonisme, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. dengan demikian motivasi Islam bukan hanya

untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.

Motivasi Islam adalah terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mepedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam.

Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu potensi yang ada dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan yang muncul dari kebutuhan tersebut diwujudkan dalam suatu tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa puas. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah ayat 10 yaitu sebagai berikut:

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Artinya:

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”(Tafsirweb, n.d.-b).

Tafsir:

Tafsir Surah Al-Jumu'ah Ayat 10 menurut Quraish Shihab yang mengatakan bahwa “Apabila kalian telah melakukan salat, maka bertebaranlah untuk berbagai kepentingan. Carilah karunia Allah dan berzikirlah kepada-Nya banyak-banyak, dalam hati maupun dan dengan ucapan. Mudah-mudahan kalian memperoleh keberuntungan dunia dan akhirat (TafsirQ, n.d.-c).

Dari ayat menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi bagi dirinya, hal tersebut karena Allah telah memberikan karunia, rahmat dan rezekinya kepada orang-orang bersemangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

e. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Kadarsiman dalam Maringot Tua Hutabarat tujuan motivasi kepada karyawan yaitu untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yaitu (Hutabarat, 2021):

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan dan perusahaan.

Menurut Arep dalam Maringot Tua Hutabarat terdapat juga beberapa manfaat motivasi antara lain (Hutabarat, 2021):

- 1) Pekerjaan akan selesai dengan cepat, artinya pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang benar dengan skala waktu yang sudah ditetapkan sehingga pekerjaan akan selesai sesuai dengan waktunya.
- 2) Orang akan senang jika melakukan pekerjaannya, sesuatu yang mengerjakan pekerjaannya dan didorong dengan adanya motivasi membuat seseorang semangat dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Orang akan merasa berharga, hal ini akan terjadi bila diberikan pertanyaan itu benar-benar berbagai bagi orang yang termotivasi.
- 4) Orang akan bekerja keras, hal ini akan memaklumi karena dorongan yang terlalu tinggi sehingga mencapai target terhadap apa yang telah dikerjakan.

- 5) Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan pengawasan terlalu banyak.
- 6) Semangat juang yang tinggi, hal ini berkaitan dengan suasana kerja yang bagus di semua bagian dan hal tersebut akan membuat nyaman untuk bekerja tugas dan tanggung jawab sehingga tercapainya tujuan organisasi.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Penerapan disiplin penting bagi perusahaan karena disiplin mengandung aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan. Dengan disiplin diharapkan ia dapat mengefisiensikan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat, baik untuk kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sementara itu, karyawan akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturanyang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018).

Disiplin kerja adalah tingkat sadarnya dan sedianya seseorang dalam menekuni semua aturan yang berlaku dan norma sosial pada perusahaan. Dalam perencanaan kinerja, pada disiplin perlu dilakukan tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Disiplin juga dikatakan sebagai alat komunikasi dengan para

karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasannya dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang ditetapkan.

Bagaimana yang dikemukakan Ekawati disiplin kerja adalah tingkat sadarnya dan sedianya seseorang dalam menekuni semua aturan yang berlaku dan norma-norma sosial pada perusahaan (Ekawati, N. E., Yani, B. A., & Pawenang, 2020).

Dan menurut Priani disiplin kerja ialah aktivitas manajemen untuk melaksanakan standart-standart perusahaan. Sehingga bisa dikatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan para karyawan, dan bagi perusahaan yang akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Priani, 2021).

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu (Sutrisno, 2017):

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Dari pemaparan beberapa ahli diatas maka dapat penulis pahami bahwa disiplin kerja ialah seorang karyawan yang dapat mentaati peraturan peraturan yang telah ditetapkan, dengan tujuan agar meningkatkan kulaitas perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari dan Khotimah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (Khotimah, 2021):

- 1) Ukuran tingkat pemberian kompensasi, Jumlah pemberian kompensasi bisa mempengaruhi penerapan disiplin. Karyawan akan mengikuti semua aturan yang ada, bila mereka memiliki rasa kompensasi yang sepadan pada kontribusinya.
- 2) Keteladanan yang ditunjukan pimpinan dalam organisasi Peran keteladanan atasan dalam berorganisasi merupakan unsur penting karena pemimpin memberi contoh bagi karyawan diperusahaan. Para karyawan dapat melihat dan meniru apapun yang dilakukan pemimpinnya dalam sehari hari.
- 3) Ketentuan aturan yang pasti bisa dijadikan pegangan Pengontrolan dalam disiplin kerja tidak bisa dilaksanakan di suatu organisasi, jika aturan yang tertulis tidak ada dengan pasti untuk dijadikan panutan bersama. Maka pengajaran disiplin kerja tidak bisa tercapai pada organisasi.
- 4) Pemimpin yang bisa mengambil keputusan Jika ada karyawan yang melanggar disiplin kerja, harus terdapat kepemimpinan yang kuat melakukan sebuah keputusan sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Menindak pelanggaran disiplin kerja menurut dengan sanksinya, semua pekerja dapat merasa adanya, perlindungan, dan hatinya terdalam akan berjanji agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

- 5) Tindak pimpinan sebagai pengawas dengan adanya pantauan dari pimpinan membuat karyawan lebih dibiasakan untuk disiplin.

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Sinambela menyatakan indikator disiplin kerja adalah (Sinambela, 2018):

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja Etis

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2017):

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang kan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

- 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.

- 3) Balas Jasa

Balas jasa (upah dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

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

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

d. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku akan

menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk etika Islami yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan.

Allah SWT sangat menghargai orang yang giat dalam bekerja, karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajibannya. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntun setiap muslim dibidang apapun haruslah bersikap professional. Sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”(Tafsirweb, n.d.-e).

Tafsirnya:

Tafsir Surah At-Taubah Ayat 105 menurut Jalalain yang mengatakan “(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (“Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan”). Lalu Dia akan membalasnya kepada kalian (TafsirQ, n.d.-f).

Dalam ayat ini termuat peringatan dan ancaman bagi orang yang tetap bertahan di atas kebatilan dan keangkuhannya.

Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Seperti yang terkandung dalam surat An-Nisa ayat 59, Allah SWT memerintahkan disiplin dalam arti taat pada peraturan yang telah ditetapkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَّعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ ءَاخِرِ ؕ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”(Tafsirweb, n.d.-d).

Tafsirnya:

Tafsir Surah An-Nisa Ayat 59 menurut Jalalain yang mengatakan “(Hai orang-orang yang beriman! Taatlah kamu kepada Allah dan kepada Rasul-Nya serta pemegang-pemegang urusan) artinya para penguasa (di antara) yakni jika mereka menyuruhmu agar menaati Allah dan Rasul-Nya. (Dan jika kamu berbeda pendapat atau bertikai paham (tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah) maksudnya kepada Kitab-Nya (dan kepada Rasul) sunah-sunahnya; artinya seledikilah hal itu pada keduanya (yakni jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari akhir. Demikian itu) artinya mengembalikan pada keduanya (lebih baik) bagi kamu dari pada bertikai paham dan mengandalkan pendapat manusia (dan merupakan rujukan yang sebaik-baiknya). Ayat berikut ini turun tatkala terjadi sengketa di antara seorang Yahudi dengan seorang munafik. Orang munafik ini meminta kepada Kaab Bin Asyraf agar menjadi hakim diantara mereka sedangkan Yahudi meminta kepada Nabi saw. Lalu kedua orang yang bersengketa itu pun datang kepada Nabi saw. Yang memberikan kemenangan kepada orang Yahudi. Orang munafik itu tidak rela menerimanya lalu mereka mendatangi Umar dan si Yahudi pun menceritakan persoalannya. Kata Umar kepada si munafik, “Benarkah demikian?”, Jawabnya. Maka orang itu pun dibunuh oleh Umar” (TafsirQ, n.d.-e).

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

e. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien yaitu pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan kondisi teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya dalam hal ini disiplin kerja dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen agar pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena sanksi (Subyantoro, A., 2020).

Adapun tujuan dan manfaat yang khusus direncanakan disiplin kerja adalah sebagai berikut (Supomo, R., 2018):

- 1) Agar perusahaan menaati peraturan dan kebijakan yang ada maupun peraturan yang berlaku
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya
- 3) Dapat menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan digunakan sebaik mungkin
- 4) Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan
- 5) Para tenaga kerja dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan baik dalam jangka pendek maupun panjang.

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja daripada karyawan dan tempat kerja.

Untuk lebih jelasnya lagi penjelasan lingkungan kerja akan di kemukakan oleh beberapa para ahli sebagaimana berikut ini:

Menurut Pendapat Wibowo dalam Nurhasanah menyatakan: “Lingkungan kerja adalah kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan akan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun” (Nurhasanah, 2019).

Menurut Sutrisno menyebutkan bahwa: “Lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut” (Sutrisno, 2017).

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas mereka sehari-hari. Untuk itu, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Pada praktiknya, lingkungan kerja memiliki bagian atau jenis. Dari jenis atau bagian itulah lingkungan kerja dapat dikelompokkan dalam pengerjaannya. Menurut Sedarmayanti dalam Nurhasanah Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sutrisno, 2017):

1) Lingkungan Kerja Fisik

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun penjelasan dari Jenis lingkungan kerja diatas adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan teori diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi internal dan eksternal, yang keduanya memiliki ruang lingkup masingmasing dalam pengerjaannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Muhammad Enny faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Mahmudah, 2019):

- 1) Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer

- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami

Islam adalah agama dan pandangan hidup yang komprehensif dan universal serta terpadu. Islam sebagai agama tidak hanya mengatur bagaimana umat beribadah kepada Tuhan-Nya saja akan tetapi ia juga mengatur bagaimana hubungan antara manusia dan hubungan manusia dengan alam sekitar/lingkungan (R. D. Harahap et al., 2022).

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan didalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia wajib untuk memelihara kelestarian. Sebagai firman Allah dijelaskan tentang kerja dalam Islam diterangkan dalam Al-Quran Surah Al-A`raf Ayat 56 sebagai berikut :

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

Artinya:

“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima)

dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”.

Tafsirnya:

Tafsir Surah Al-A`raf Ayat 56 menurut Quraish Shihab yang mengatakan “Jangan kalian membuat kerusakan di muka bumi yang telah baik dengan menebar kemaksiatannya, kezaliman dan permusuhan. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut akan siksa-Nya dan berharap pahala-Nya. Kasih sayang Allah sangat dekat kepada setiap orang yang berbuat baik, dan pasti terlaksana (TafsirQ, n.d.-a).

e. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang baik antara lain (Mangkunegara, 2017):

- 1) Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja pada karyawan
- 2) Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan
- 3) Suhu udara yang baik hingga tercipta suhu kelembapan ruangan

f. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif ditempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antara karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga. Jika sudah tercipta seperti ini maka

lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal diatas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada didalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan kinerja perusahaan (Mahmudah, 2019).

B. Sifat-sifat Nabi

Abduh dalam Zaen Musyirifin mengemukakan sifat-sifat yang wajib bagi rasul ada empat yaitu *Ash-Shiddiq* yang artinya benar, *Al-Amanah* yang artinya dapat dipercayai, *At-Tabligh* yang artinya menyampaikan (tidak menyimpan atau mencabut) segala apa yang diperintahkan oleh Allah SWT yang harus disampaikan kepada manusia seluruhnya, *Al-Fathonah* yang artinya cerdik dan bijaksana.

1. *Ash-Shiddiq* (Jujur)

Salah satu dimensi kecerdasan ruhani terletak pada nilai kejujuran yang merupakan mahkota kepribadian orang-orang mulia yang telah dijanjikan Allah SWT akan memperoleh limpahan nikmat dari-Nya. Jujur nilai dasarnya adalah integritas, ikhlas, terjamin dan keseimbangan emosional. Jujur berarti melandaskan ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Menurut Hidayatullah, *Shidiq* adalah “*Sebuah kenyataan yang benar tercermin dalam perkataan, perbuatan, atau tindakan, dan keadaan batinnya*”. Karakter yang telah dijelaskan di atas bahwasanya sifat Shidiq memiliki penjelasan yang mengarah pada kejujuran dalam perkataan, perbuatan, atau keadaan batin, yang mana dalam perilaku tersebut tidak ada yang dibuat-buat atau biasa disebut bohong, jadi perilaku yang benar-benar jujur dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, akan tetapisifat Shidiq juga memiliki

kemampuan yang mantap, stabil, dewasa, arif, jujur, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

2. *Al-Amanah* (dapat dipercaya)

Amanah mempunyai karakteristik diantaranya adalah seseorang dapat dikatakan Amanah ketika ia berlaku jujur, tidak boleh membohongi, menipu, dan mencuri, memiliki keberanian untuk melakukan hal yang benar, membangun reputasi yang baik, serta setia berpihak kepada keluarga, teman dan negara. *Amanah* adalah kepercayaan yang harus diemban dalam mewujudkan sesuatu yang dilakukan dengan penuh komitmen, kompeten, kerja keras, dan konsisten.

3. *At-Tabligh* (Menyampaikan)

Nabi Muhammad Saw sebagai Rosul terakhir dikaruniai sifat tabligh untuk menyampaikan apa yang perintah oleh Allah kepada umatnya dengan tidak mengurangi sedikitpun perintah yang diterimanya. Sifat tabligh nilai dasarnya adalah komunikatif. Menurut Toto Tasmara, Nilai *Tabligh* telah memberikan muatan yang mencakup aspek kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya insan dan kemampuan diri untuk mengelola sesuatu.

4. *Al-Fathanah* (cerdik dan bijaksana)

Fathonah berarti memiliki pengetahuan luas. Kecerdasan yang dimaksudkannya ini bukan hanya kecerdasan intelektual tapi juga kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. *Fathonah* juga merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia seutuhnya dan memiliki pola pemikiran tauhid serta berprinsip hanya karena Allah SWT. Karakteristik jiwa *Fathonah*, yaitu:

- a. Arif dan bijak (*The man of wisdom*)
- b. Integritas tinggi (*High in integrity*)
- c. Kesadaran untuk belajar (*Willingness to learn*)
- d. Sikap proaktif (*proactive stance*)

- e. Terpercaya dan ternama/terkenal (*Credible and reputable*)
- f. Menjadi yang terbaik (*Being the best*)
- g. Empati dan perasaan terharu (*Emphaty and compassion*)
- h. Kematangan emosi (*Emotional maturity*)
- i. Keseimbangan (*Balance*)
- j. Jiwa penyampai misi (*Sense of mission*)
- k. Jiwa kompetensi (*Sense of competition*)

Penjelasan di atas merupakan intisari dari sifat-sifat mulia Nabi Muhammad Saw yang harus ditiru oleh umat Muslim. Diharapkan dengan memahami sifat-sifat Rasulullah Saw, kita semakin cinta dengan beliau. Namun, mencintai Nabi Muhammad Saw tidak cukup hanya diungkapkan dengan kata-kata, tetapi juga harus dinyatakan dalam bentuk perbuatan nyata. Salah satunya dengan cara meniru akhlak Nabi Muhammad Saw serta mengajak orang lain agar meniru akhlak Nabi Muhammad Saw dalam segala aktivitas. (Musyirifin, 2020)

C. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu memiliki tujuan untuk menunjukkan penelitian yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan yang akan diteliti. Penelitian ini sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Identitas	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Yoga Dwi Anugrahad i (Anugraha di, 2019).	Mengetahu i Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi	a. Kinerja Islam b. Motivasi Islam c. Komitmen Islam	hasil penelitian ini menghasilkan variabel motivasi Islam dan	a. Waktu penelitian yang berbeda yaitu pada

		Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta	d. Pelatihan Islam	komitmen Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja Islam sedangkan variabel pelatihan Islam berpengaruh terhadap kinerja Islam.	tahun 2019 b. Tempat penelitian yang berbeda yaitu PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta
2	Fadillah Septari Zandra, Adi, Jusri(Fadillah Septari Zandra, Adi, 2021).	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus PT. Telekomunikasi	a. Motivasi Kerja b. Disiplin Kerja c. Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($3,614 >$	a. Waktu penelitian yang berbeda yaitu pada tahun 2021 b. Tempat penelitian juga berbeda yaitu PT. Telekom

		Seluler (Grapari) Kota Makassar		2,00575) dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,177 > 2,00575)	unikasi Seluler (GraPA RI) kota Makassa r
3	Melawati Magfiroh, Dini Tiara Tajriani (Melawati Magfiroh, 2021).	Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Perdana Kec. Ciwaringin Kab. Cirebon	a. Upah b. Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap kinerja karyawan pada CV. Lumintu Perdana Kec. Ciwaringin Kab. Cirebon	Tempat penelitian yang berbeda, yaitu pada CV. Lumintu Perdana Kec. Ciwaringin Kab. Cirebon
4	Muskadi Sembiring,	Efek Mediasi	a. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian	a. Waktu penelitian

	Jufrizen, Hasrudy Tanjung (Muskadi Sembiring, Jufrizen, 2021).	Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	b. Motivasi c. Kemampuan Kerja d. Kinerja	menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	n berbeda, yaitu pada tahun 2021 b. Tempat penelitian yang berbeda yaitu pada badan pengelola keuangan dan asset Kabupaten Deli Serdang c. Teknik analisis data yang berbedaa yaitu pada
--	--	---	---	--	---

				<p>pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>penelitian ini menggunakan SEM-PLS.</p>
5	Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (Yantika et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan	<p>a. Lingkungan Kerja</p> <p>b. Etos Kerja</p> <p>c. Disiplin Kerja</p> <p>d. Kinerja Karyawan</p>	<p>Lingkungan kerja, Etos Kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan</p>	<p>a. Waktu penelitian berbeda, yaitu pada tahun 2018</p> <p>b. Tempat penelitian</p>

		(Studi kasus pada pemkab bondowoso)		terhadap efektifitas kinerja karyawan.	n yang berbeda yaitu pada Pemkab Bondowoso
6	Ruslan Efendi, Junita Lubis, Elvina (Ruslan Efendi, Junita Lubis, 2020)	Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah	a. Upah b. Insentif c. Kinerja Karyawan	Secara simultan upah dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Waktu penelitian berbeda yaitu pada tahun 2020 b. Tempat penelitian yang berbeda yaitu pada PT. Milano Panai Tengah
7	Reni Kuswadi (Kuswadi)	Analisis Faktor-faktor Yang	a. Kinerja Karyawan b. Disiplin Kerja	Dilihat dari T hitung bahwa Disiplin Kerja dan	a. Waktu Penelitian berbeda,

	ni, 2022)	Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam Pada PT. Nusa Dua Propertindo	c. Insentif	Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	yaitu pada tahun 2022 b. Tempat penelitian yang berbeda yaitu pada PT. Nusa Dua Properti ndo
8	Jayadi (Jayadi, 2019)	Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Islam (Studi kasus <i>Store Associate</i> Pada PT.	a. Disiplin Kerja b. Kinerja Karyawan	Disimpulkan dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon.	a. Waktu penelitian berbeda, yaitu pada tahun 2019 b. Tempat penelitian yang berbeda yaitu pada PT.

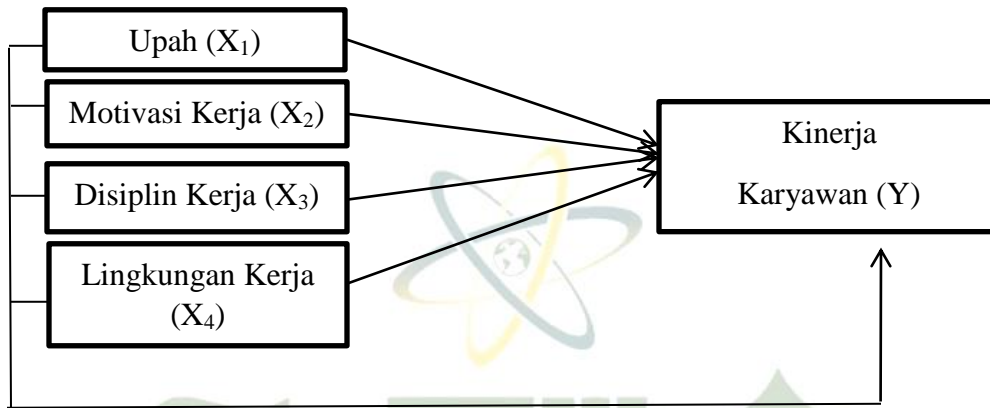
		Gramedia Asri Media Cirebon)			Gramedia Asri Media Cirebon.
9	Nurhasanah (Nurhasanah, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara	a. Kompensasi b. Motivasi c. Lingkungan Kerja d. Kinerja Karyawan	Diketahui hasil dalam penelitian ini yaitu Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Waktu penelitian yang berbeda yaitu pada tahun 2019 b. Tempat penelitian yang berbeda yaitu penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Utama Nusantara.
10	Putri Oktaviani (Oktaviani)	Pengaruh Upah Karyawan	a. Upah Karyawan b. Lingkungan	Hasil dari penelitian ini adalah	Tempat penelitian yang

	, 2022)	dan Lingkunag an Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Inti Indosawit Sumber Tahun 2018-2021)	an Kerja c. Tingkat Kinerja Karyawan	variabel upah karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dalam tingkat kinerja karyawan.	berbeda yaitu pada PT. Inti Indosawit Sumber Tahun 2018-2021.
--	---------	---	---	---	---

D. Kerangka Teoritis

Berdasarkan dari penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini variabel bebas (*Dependent Variable*) adalah Upah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) sedangkan variabel terkatnya (*Independent Variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berikut gambar kerangka variabel, yaitu :



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan kerangka berpikir, maka untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dirumuskan hipotesa. Hipotesa merupakan anggapan dasar terhadap rumusan masalah yang sifatnya praduga dan akan diuji kebenarannya. Berikut hipotesa dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H_{01} : Upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

H_{a1} : Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera

H_{02} : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

H_{a2} : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera

H_{03} : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

H_{a3} : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

H_{04} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

H_{a4} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

H_{05} : Upah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

H_{a5} : Upah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

