

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah

1. Pengertian Upah

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (QS. Ibrahim: 7).¹

Allah SWT kembali mengingatkan hamba-Nya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya. Bila mereka melaksanakannya, nikmat itu akan ditambahkan lagi oleh-Nya. Sebaliknya Allah juga mengingatkan kepada mereka yang mengingkari nikmat-Nya dan tidak mau bersyukur dia akan menimpakan azab-Nya yang sangat pedih kepada mereka. Mensyukuri nikmat bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan ucapan setulus hati, diiringi dengan perbuatan, dan menggunakan nikmat tersebut untuk tujuan yang diridhai-Nya.²

Menurut Veithzal Rivai dalam bukunya berpendapat bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada

¹ Qs. Ibrahim (14): 7.

² Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 798-799.

para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.³

Menurut Soemarso yang dikutip dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan bahwa upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan.⁴

Menurut Wirawan, upah merupakan kompensasi finansial yang dibayarkan kepada buruh/ karyawan nonprofesional yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, harian, atau mingguan, borongan atau unit produk.⁵

Menurut Mulyadi yang dikutip dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).⁶

³ Ibid., 78.

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 237.

⁵ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 370.

⁶ Ibid.

Upah umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

Jika upah diperhitungkan masa seminggu dinamakan upah mingguan dan jika diperhitungkan masa sehari dinamakan upah harian. Jika menghitung besarnya upah dipergunakan kesatuan yang diambil dari hari rata-rata setiap jam atau meliputi waktu tertentu, upah itu dinamakan upah waktu. Kecuali upah dan waktu terdapat juga upah potongan, yang didapatkan dengan memperhitungkan jumlah potongan atau bagian tugas yang dikalikan kesatuan pengganti prestasi untuk tiap-tiap potongan. Dalam bentuk-bentuk usaha pada umumnya yang dimaksudkan dengan upah adalah pengganti saja bagi tenaga kerja yang melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak tetap.

Jadi dalam penelitian ini yang dimaksud dengan upah merupakan kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai.

2. Pengertian Upah dalam Konsep Islam

Upah menurut pengertian di Barat terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Sedangkan gaji menurut

pengertian di Barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional dalam buku *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.⁷

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Qs. At-Taubah: 105).⁸

⁷ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, 799.

⁸ Qs. At-Taubah (9): 105.

Dari ayat-ayat Al-Qur'an dapat didefinisikan bahwa, upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).⁹

3. Prinsip Pemberian Upah dalam Konsep Islam

a. Makna Adil dalam Konsep Islam

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang yang bertakwa. Al-Qur'an menegaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ

قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا

تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Qs. Al-Maidah: 8).¹⁰

1) Adil Bermakna Jelas dan Transparan

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Baqarah ayat 282:¹¹

⁹ Ibid., 802.

¹⁰ Qs. Al-Maidah (5): 8.

¹¹ Qs. Al-Baqarah (2): 282.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُبَ
بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ....

dan surat Al-Maidah ayat 1:¹²

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا
يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Berdasarkan kedua ayat tersebut, maka dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus dijelaskan dahulu mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja.

Yusuf Qardhawi dalam kitabnya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, menjelaskan sebagai berikut:

“Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.

¹² Qs. Al-Maidah (5): 1.

Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.”¹³

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa selain hak pekerja, maka pekerja memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari pekerja dengan baik. Bahkan al-Qardawi mengatakan bahwa bekerja dengan baik merupakan kewajiban pekerja atas hak upah yang diperolehnya. Dan memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja pekerja yang diperolehnya.¹⁴

2) Adil Bermakna Proporsional

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Ahqaaf ayat 19:¹⁵

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan surat An-Najm ayat 39:¹⁶

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

¹³ Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa Zainal Arifin & Dahlia Husain, Penyunting M. Sholikhin (Jakarta: Rabbani Press, 1997), 405.

¹⁴ Ibid., 406.

¹⁵ Qs. Al-Ahqaaf (46): 19.

¹⁶ Qs. An-Najm (53): 39.

Ayat di atas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah.¹⁷ Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan unsur yang lainnya.

b. Layak dalam Konsep Islam

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta profesionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan

Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep Islam menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah dicetuskan. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab

¹⁷ Eggy Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering* (Jakarta: Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PMII), 2000), 11.

pada masa lalu, di mana mereka (pengusaha Muslim) sering kali memberikan kehidupan karyawannya di luar lingkungan kerjanya.¹⁸

2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur'an.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan. (QS. Al-Syu'aara: 183).¹⁹

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

Upah dalam konsep Islam memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut.²⁰

Jika moral diabaikan, dimensi akhirat tidak akan tercapai.

Oleh karena itulah konsep moral diletakkan pada kotak paling

¹⁸ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, 806.

¹⁹ QS. Al-Syu'aara (26): 183.

²⁰ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, 807.

luar, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar upah dimensi akhirat dapat tercapai.

Dimensi upah di dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran. Aturan manajemen upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum Muslimin atau pengusaha Muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan karyawannya di perusahaan.²¹

4. Syarat Upah

Menurut Nitisemito yang dikutip dari skripsi Lilik Khoiriyah, bahwa syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik antara lain:²²

- a. Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan.
- b. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
- c. Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.

²¹ Ibid.

²² Lilik Khoiriyah, "Pengaruh upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta" (Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009), 20.

- d. Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

5. Penggolongan Upah

a. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.²³

6. Tahap-Tahap Utama Dalam Menetapkan Tingkat Upah

²³ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital.*, 807.

Menurut Gary Dessler mengemukakan langkah-langkah dalam menetapkan tingkat upah sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan survey gaji
- b. Menentukan nilai jabatan melalui evaluasi jabatan
- c. Mengelompokkan jabatan dalam tingkat upah
- d. Menetapkan harga setiap tingkat upah melalui kurva upah
- e. Menyempurnakan tingkat upah.²⁴

7. Faktor yang Mempengaruhi Upah

Menurut pendapat Flippo Edwin B. faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Organisasi buruh
- c. Kemampuan untuk membayar
- d. Produktivitas
- e. Biaya hidup
- f. Pemerintah
- g. Keadilan dan kelayakan upah

8. Indikator Upah

Menurut Ivancevich yang dikutip dari skripsi Prawito Sopyan Hadi indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain:²⁵

²⁴ Chr. Jimmy L. Gaol, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis)* (Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi, 2014), 319.

²⁵ Prawito Sopyan Hadi, "Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Inseminasi Buatan Kesehatan Hewan Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara (KPSBU) JABAR" (Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, 2014), 42-43.

- a. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*)
Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.
- b. Keadilan/ Kewajaran (*Equitable*)
Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.
- c. Seimbang (*Balance pay*)
Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.
- d. Biaya yang efektif (*Cost effective*)
Kemampuan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi karyawan.
- e. Terjamin (*Secure*)
Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.
- f. Perangsang kerja (*Incentive providing*)
Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.
- g. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*)
Karyawan berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukan perusahaan, sehingga sistem kompensasi menjadi transparan.

B. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Menurut Nitisemito dikutip dari skripsi Rojikin, lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat di harapkan selesai lebih cepat dan baik.²⁶

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁷

Dikutip dari skripsi Nuria Khusna, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan

²⁶ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2015), 33.

²⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 12.

membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.²⁸

Islam memandang penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata seorang bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan lebih nyaman dan seorang karyawan akan menikmati pekerjaannya. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.²⁹ sebagaimana dinyatakan dalam Qs. Al-Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ

فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ

اللَّهُ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Qs. Al-Imran: 159).³⁰

²⁸ Nuria Khusna, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)" (Skripsi UIN Walisongo Semarang, 2015), 52.

²⁹ Ibid., 50.

³⁰ Qs. Al-Imran(3): 159.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja yang akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih cepat dan baik.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:³¹

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

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

b. Lingkungan kerja non fisik

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

³¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001), 21-22.

Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Soedarmayanti adalah sebagai berikut:³²

a. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami masalah, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

³²Ibid., 46.

c. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

e. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:³³

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan.

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.³⁴ Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.³⁵

Menurut Veithzal Rivai, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

³³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*., 46.

³⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 182.

³⁵ *Ibid.*, 184.

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³⁶Lijan Poltak Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam menentukan sesuatu keahlian tertentu.³⁷

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Isra' (17:84) sebagai berikut:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. (Qs. Al-Isra': 84).³⁸

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.³⁹

³⁶ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, 633.

³⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 480.

³⁸ Qs. Al-Isra' (17): 84.

³⁹ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, 633-634.

Menurut Wilson Bangun yang dikutip dari skripsi Nuria Khusna, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan dalam mencapai tujuan yang disebut standart pekerjaan. Standart kinerja adalah tingkat yang diharapkan dalam pekerjaan sebagai pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seorang karyawan dikatakan berhasil dalam pekerjaannya, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standart kinerja.⁴⁰

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.⁴¹

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dalam hal ini dibutuhkan evaluasi terhadap kinerja setiap individu yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Konsep penilaian kinerja menurut Al-Qur'an didasarkan pada pandangan bahwa pekerjaan atau jabatan adalah amanat, yakni suatu kepercayaan yang membutuhkan pertanggung jawaban terhadap seluruh proses kerja yang dilakukan oleh seseorang.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

⁴⁰ Nuria Khusna, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)" (Skripsi UIN Walisongo Semarang, 2015), 19-20.

⁴¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 94.

Artinya: dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Qs. At-Taubah: 105).⁴²

Ayat diatas merupakan motivasi dalam bekerja, jika ia berprestasi maka secara otomatis ia juga akan memperoleh penghargaan, bonus, promosi jabatan dan lain-lain. Bahkan, jika kesungguhannya dalam bekerja sebagai ibadah maka ia akan memperoleh pahala di akhirat kelak.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang di capai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Kriteria Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi masing-masing anggota pegawai mempunyai kemampuan dan kompetensi yang berbeda di dalam menjalankan tugasnya, namun demikian setiap pegawai tetap dituntut untuk memberikan kinerja mereka yang terbaik. Menurut Hasibuan yang di kutip dalam buku manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:⁴³

a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak, kesetiaan

⁴² Qs. At-Taubah (9): 105.

⁴³ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UB Press, 2016), 175-176.

adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang diaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Pada umumnya, prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

c. Kedisiplinan

Tolak ukur sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama

Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

f. Kecakapan

Kecakapan seorang pegawai dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

g. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukannya.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, sebaiknya dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan.

Menurut Kasmir, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi.⁴⁴

⁴⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 196-201.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktinya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik karyawan itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Menurut Kasmir, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut.⁴⁵

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Lingkungan kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin kerja

⁴⁵ Ibid., 189-193.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab yang akan memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau *moderating*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja menurut Siagian menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut: kompesasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.⁴⁶

5. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Kasmir, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Namun dalam penelitian ini, peneliti tidak memasukkan efektivitas biaya karena hal ini bersifat privasi bagi perusahaan yang tidak bisa diketahui oleh pihak luar. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas sebagai berikut:

⁴⁶ Siagian Sondah, *Peningkatan Produktifitas Pegawai*, 67.

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misanya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka

dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

d. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih tanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk mengoreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Tanpa adanya pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

e. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk

mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antarperseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.⁴⁷

⁴⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 208-210.