

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Munandar dan Tambunan adalah lingkungan kerja fisik serta sosial yang mencakup: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan perusahaan serta peraturan.¹⁴ Menurut Sedarmayanti, seorang pegawai mampu menjalankan aktivitasnya dengan baik, sehingga tercapai hasil yang optimal, apabila didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang mampu melaksanakan aktivitasnya secara maksimal dan secara sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja menurut Schultz dan Schultz adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja serta tingkah laku dan kecenderungan para pegawai, karena hal ini berkaitan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis sebagai akibat dari hal-hal yang dialami di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu, dan organisasi mana yang menyadari kebosanan kerja, monoton kerja, dan kelelahan harus terus berlanjut. Menurut Basuki dan Susilawati, lingkungan kerja diartikan

¹⁴ Anggiat P Tambunan, "Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis," *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 2 (2018), 175–182.

sebagai segala sesuatu yang ada pada lingkungan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitasnya.

Menurut Sutrisno, lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.¹⁵ Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, sarana dan peralatan kerja, kebersihan, penerangan, ketentraman, termasuk hubungan kerja antar orang di tempat tersebut. Sedangkan Alex S. Nitisemito mengartikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang ada.

Kemudian Anaraga dan Widiyanti mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berlandaskan pemaparan diatas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai pada saat bekerja, baik fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang mampu mempengaruhi dirinya juga pekerjaannya saat bekerja.

¹⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2019), 118.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti memaparkan jika lingkungan kerja dibagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins mengutip Eddie Sutrisno, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor penyebab stres kerja karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (misalnya: kursi, meja, ruangan dan lain sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, pencahayaan, sirkulasi udara, warna, bau dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar rekan kerja. Menurut Netisimito, perusahaan harus mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar atasan, bawahan dan mereka yang mempunyai status pekerjaan yang sama di perusahaan. Kondisi yang

harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:¹⁶

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya/penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tidak dapat dicapai.

b. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

c. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

¹⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2017), 20.

d. Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penata dekorasi musik di tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak diinginkan, karena bunyi tersebut apalagi dalam jangka waktu yang lama dapat mengganggu kenyamanan kerja, mengganggu pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang berbahaya dapat menimbulkan kematian.

f. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu memperhatikan keselamatan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan harus tercapai. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan personel Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito yaitu sebagai berikut¹⁷:

a. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi sekitar pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Nitisemito, suasana kerja adalah kondisi di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Ini mencakup segala aspek fisik dan non-fisik di tempat kerja, mulai dari kebersihan area, ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja, hingga kualitas penerangan dan ketenangan, serta hubungan antarindividu.

Untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan baik, kebersihan lingkungan kerja harus selalu terjaga, termasuk toilet dan area umum, demi mencegah penyebaran penyakit dan menciptakan rasa nyaman. Penerangan di area kerja juga harus optimal, baik dari cahaya alami maupun buatan, untuk mengurangi kelelahan mata, meningkatkan konsentrasi, dan mencegah kecelakaan. Penting juga untuk mengelola tingkat kebisingan; kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menyebabkan stres, bahkan merusak pendengaran, sehingga upaya meminimalkan kebisingan melalui

¹⁷ Nitisemito Alex S., *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Keempat Belas, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2016) .

isolasi suara atau peredam sangat diperlukan. Selain itu, kualitas udara dan suhu yang nyaman juga krusial; sirkulasi udara yang baik dan suhu yang tidak terlalu panas atau dingin penting untuk kenyamanan dan produktivitas karyawan.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Nitisemito menekankan bahwa hubungan yang harmonis dan bebas intrik antar rekan kerja merupakan faktor signifikan yang memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Adanya rasa kebersamaan dan kekeluargaan di antara sesama karyawan dapat menjadi pendorong kuat motivasi kerja. Aspek ini sangat selaras dengan pentingnya dukungan sosial dalam kesejahteraan mental dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan yang memungkinkan karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki kesempatan untuk berinteraksi positif dengan kolega, akan membangun jaringan sosial yang kuat, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan daya tahan mental mereka dalam menghadapi tantangan kerja.

c. Jam Kerja atau Istirahat

Jam kerja adalah waktu yang diberikan organisasi kepada karyawannya untuk melakukan pekerjaan. Jam kerja biasanya ditentukan oleh peraturan institusi yang ada, dan pembagian jam kerja bertujuan untuk mengatur disiplin kerja pegawai dan memberikan jam

kerja yang sesuai sehingga dapat merangsang produktivitas dan kreativitas dalam bekerja.

Namun, Nitisemito juga menyatakan bahwa jam kerja yang terlalu panjang dan tanpa kompensasi tambahan dapat memicu stres serta kelelahan pada karyawan. Seiring dengan itu, waktu istirahat merupakan momen krusial yang diberikan kepada karyawan untuk beristirahat, bersantai, dan sejenak menjauh dari urusan pekerjaan, seperti untuk makan siang, beribadah, atau sekadar melepas penat.

Keseimbangan antara jam kerja dan istirahat ini sangat berkaitan erat dengan konsep keseimbangan kerja-hidup, yang esensial dalam psikologi organisasi modern untuk mencegah kelelahan berlebihan (*burnout*). Oleh karena itu, menyediakan area istirahat yang nyaman dengan akses air minum bersih, serta dapur atau pantry yang bersih dan fungsional, sangat mendukung karyawan dalam memanfaatkan waktu istirahat mereka secara efektif, memastikan mereka dapat kembali bekerja dengan kondisi fisik dan mental yang prima.¹⁸

d. Hubungan dengan Atasan

Pentingnya hubungan baik antara atasan dan bawahan ditekankan oleh Nitisemito sebagai kunci untuk membangun rasa percaya diri karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Sapaan atau bentuk perhatian kecil dari seorang pimpinan dapat

¹⁸ Refi Dwi Firlil and Mudji Kuswinarno, "Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok," *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi* 1, no. 2 (2024): 88–97, <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>.

memberikan dampak psikologis yang positif bagi karyawan, membuat mereka merasa dihargai dan menjadi bagian penting dari tim.

Pandangan ini menguatkan prinsip komunikasi terbuka dan dukungan manajerial dalam lingkungan kerja yang sehat. Ketika atasan mampu menjalin komunikasi yang efektif dan memberikan dukungan yang diperlukan, masalah dapat diidentifikasi dan diselesaikan dengan lebih cepat, sekaligus menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan kolaboratif. Kepemimpinan yang suportif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada pengelolaan stres karyawan.

e. Keselamatan Kerja

Nitisemito menguraikan keselamatan kerja menjadi dua aspek penting: keamanan harta benda pribadi dan keamanan pribadi karyawan. Keamanan harta benda pribadi, seperti memastikan mobil karyawan aman di tempat parkir, menjadi krusial karena rasa cemas terhadap barang pribadi dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Sementara itu, keamanan pribadi karyawan seringkali diartikan sebagai keselamatan kerja itu sendiri.

Untuk pekerjaan yang memiliki risiko tinggi, karyawan wajib menggunakan alat pelindung diri (APD) yang memenuhi standar untuk meminimalkan potensi kecelakaan. Aspek ini adalah fondasi dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang lebih luas, meliputi pencegahan kecelakaan melalui penyediaan APD, memastikan

peralatan kerja aman, serta melatih karyawan tentang prosedur kerja yang aman. K3 juga mencakup upaya untuk mengurangi paparan terhadap zat berbahaya dan memastikan ketersediaan fasilitas pertolongan pertama (P3K) yang memadai.

f. Tersedianya Fasilitas Kerja

Menurut Nitisemito, tersedianya fasilitas kerja mengacu pada kelengkapan dan kemitakhiran peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Ia menegaskan bahwa meskipun bukan hal baru, kelengkapan fasilitas kerja menjadi salah satu penunjang utama alur kerja. Dalam konteks lingkungan kerja yang sehat dan baik, ini tidak hanya berarti ketersediaan peralatan fisik yang memadai, tetapi juga mencakup sistem, teknologi, dan infrastruktur pendukung lainnya yang membantu karyawan bekerja secara efisien dan produktif. Fasilitas yang lengkap dan berfungsi optimal mengurangi hambatan dalam pekerjaan, memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas inti mereka, dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas serta kualitas hasil kerja secara keseluruhan

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Chaerudin, produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), sikap mental yang memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan sekarang harus jauh lebih baik di masa mendatang.

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme.¹⁹ Produktivitas menjadikan manusia untuk tidak begitu cepat puas terhadap dirinya saat ini, sehingga membuat untuk selalu berusaha dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan mengembangkan kemampuan kerja.

Menurut Soetrisno, produktivitas ialah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Adapun menurut Amiruddin, produktivitas kerja produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu dimensi efektifitas yang berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal atau pencapaian target yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, dan dimensi kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan dari hasil kerja dan waktu yang digunakan dalam menghasilkan produk dari karyawan yang

¹⁹ Candra Wijaya, Ojak Manurung, *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*, (Jakarta: Kencana, 2021), 18.

bekerja pada suatu perusahaan. Produktivitas merupakan suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas yang meningkat ialah performansi yang baik yang akan menjadi *feedback* bagi usaha atau memotivasi karyawan pada tahap berikutnya. Semakin besar kemampuan tersebut dibina, maka akan semakin efektif pemanfaatan sumber daya yang digunakan dan besarnya biaya yang digunakan dapat ditekan.²⁰

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan tujuan utama perusahaan. Mereka harus berusaha untuk mempertahankan tingkat kinerja yang konsisten agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Untuk mengungguli para pesaingnya, sudah semestinya perusahaan menginginkan peningkatan kinerja. Perusahaan dikatakan berhasil jika dapat menghasilkan produk yang lebih berkualitas dan tepat waktu dibandingkan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama. Dikatakan produktif jika perusahaan produktivitasnya meningkat dibandingkan periode sebelumnya.²¹

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan ukuran dari efisiensi produktif antara hasil keluaran (*output*) berupa barang maupun jasa dan masukan (*input*) berupa tenaga kerja, bahan, dan uang. Produktivitas adalah sikap mental yang memiliki semangat dalam

²⁰ Nurfitriani, *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, (Kota Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023), 54-55.

²¹ Andung Jati Nugroho, *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi* (Padang: PACE, 2021), 4.

memperbaiki diri, misalnya peningkatan dari segi keterampilan, disiplin, kerukunan bekerja, pengetahuan, upaya pribadi, dan meningkatkan pekerjaannya melalui manajemen dan sikap kerja yang lebih baik dari sebelumnya, menghemat biaya, tepat waktu, dan memiliki sistem teknologi yang lebih baik

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Burhanuddin sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan (*Knowledge*) adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun nonformal yang berorientasi pada kemampuan berpikir, daya cipta, penguasaan ilmu, pemecahan masalah dan luas atau sempitnya wawasan individu sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan produktif.

b. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan (*Skills*) adalah kemampuan individu dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknik, sehingga diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan produktif yang diperoleh dari proses belajar dan berlatih.

c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan (*Abilities*) adalah sejumlah kompetensi yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan dan keterampilan.

d. Sikap (*Attitude*) dan Perilaku (*Behaviors*)

Sikap (*Attitude*) dan Perilaku (*Behaviors*) adalah kebiasaan berpola yang memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja karyawan.

Sedangkan untuk perilaku ditentukan oleh sikap yang ada dalam diri individu yang dapat mendukung keefektifan pekerjaan.²²

3. Indikator Produktivitas Kerja

Dalam mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan beberapa indikator menurut Henry Simamora ada tiga faktor dalam pengukuran produktivitas diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.²³

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

²² *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, (Kota Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023), 56.

²³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2017)

Ketepatan waktu merupakan tingkatan suatu aktivitas yang diselsaikan pada awal waktu yang ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksilmalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, ketepatan waktu diukur dari prsepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

C. Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja dalam Perspektif Syariah

1. Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat

Lingkungan kerja Islami didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana nilai-nilai syariat Islam diterapkan dalam interaksi antar karyawan dan manajemen. Ini mencakup aspek fisik dan non-fisik yang mendukung karyawan untuk berfungsi secara optimal, baik dalam aspek spiritual maupun profesional.²⁴ Dalam konteks ini, lingkungan kerja tidak hanya dilihat dari segi kenyamanan fisik, tetapi juga dari segi etika dan moral yang dipegang oleh individu dalam organisasi.

²⁴ M Haris Junianto, Siti Maroah, and Mochamad Mochklas, "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International," *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 8, <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>.

Lingkungan kerja yang baik dalam perspektif syariah harus mencerminkan nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Nilai-nilai ini penting untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat ibadah akan bernilai positif di hadapan Allah.²⁵ Lingkungan kerja yang mendukung bisa menciptakan budaya organisasi yang positif, seperti rasa tantangan, keterlibatan dan dedikasi, kebebasan dalam mengambil keputusan, waktu untuk ide-ide baru, rendahnya tingkat konflik, partisipasi dalam diskusi, suasana yang santai, tingkat saling percaya, dan keterbukaan. Dengan adanya dimensi lingkungan kerja seperti ini, semua unsur manajemen dapat berjalan sesuai harapan. Pekerjaan akan terlaksana dengan baik jika kondisi fisik lingkungan memadai. Sebaliknya, pada kondisi kerja yang buruk, bising, dan kotor, karyawan akan merasa terhambat dalam melakukan pekerjaannya.

Salah satu aspek penting dari lingkungan kerja Islami adalah memberikan ruang bagi karyawan untuk melaksanakan ibadah. Hal ini mencakup fasilitas untuk shalat dan kegiatan keagamaan lainnya. Perusahaan yang menghargai kebutuhan spiritual karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.²⁶

²⁵ Dini Permana Sari, *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam: Uji Model Dengan Spiritualitas Sebagai Mediator*, Cinta Buku Media, 2021.

²⁶ Junianto, Maroah, and Mochklas, "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International."

2. Produktivitas Kerja

Dalam perspektif ekonomi Islam, bekerja bukan hanya sebagai pendorong aktivitas perekonomian, tetapi juga sebagai perbuatan mulia untuk mewujudkan kemaslahatan individu dan masyarakat. Bekerja adalah suatu keharusan sebagai kewajiban syara' dan dipandang sebagai ibadah²⁷. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan yang terbaik, bukan hanya untuk diri sendiri tetapi juga untuk orang lain.²⁸ Berikut adalah beberapa poin penting mengenai produktivitas kerja dalam perspektif Islam:²⁹

- a. Kerja sebagai amal: Produktivitas erat kaitannya dengan konsep amal, yang berarti kerja atau aktivitas. Allah SWT mewajibkan Muslim untuk selalu beramal seperti yang dijelaskan dalam firman Allah SWT surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” At-Taubah [9]:105³⁰

- b. Tujuan hidup: Produktivitas menjadi tujuan hidup yang digariskan Allah, yaitu untuk menguji siapa yang lebih baik amalnya.

²⁷ Baharuddin, “Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam” 1, no. 1 (2019): 39–55.

²⁸ Khoirul Fathoni and Muhammad Ghozali, “Analisa Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam,” *Al Tijarah* 3, no. 1 (2017): 1, <https://doi.org/10.21111/tijarah.v3i1.713>.

²⁹ Moch. Khoirul Anwar, “Produktivitas Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *BISEI: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam* 5, no. 01 (2020): 1–14.

³⁰ “AL Qur’an Kemenag,” n.d.

- c. Takwa dalam bekerja: Melaksanakan perintah Allah, menjauhi larangan-Nya, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan
- d. Ikhlas dalam bekerja: Melakukan pekerjaan semata-mata mengharapkan ridha Allah SWT, tanpa pamrih, dan dengan penuh semangat.
- e. Dimensi spiritual: Islam menjalankan kegiatan produktivitas tenaga kerja dengan dimensi spiritual yang seimbang, tidak memisahkan antara hal duniawi dan hal akhirat.³¹

Produktivitas kerja seorang muslim tercermin dari kuantitas dan kualitasnya. Seperti dalam firman Allah menjelaskan bahwa hamparan bumi adalah potensi yang dengan ketekunan manusianya menciptakan dan mengembangkannya. Dalam ajaran Islam, produktivitas yang bisa mewujudkan keberdayaan ekonomi masyarakat merupakan kondisi yang diharapkan, yang mana titik beratnya adalah tercapainya kesejahteraan umat manusia.

³¹ N Fadilah, "Konsep Dasar Produktifitas Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam* 1, no. September (2020).