

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Upah

Upah merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Upah sering juga disebut gaji atau sebaliknya, tetapi kedua sebutan tersebut memiliki sedikit perbedaan. Dengan adanya pengkategorian karyawan tetap dan karyawan kontrak di sebuah perusahaan, maka ada perbedaan sistem pembayaran kompensasi antara gaji dan upah. Perbedaan definisi antara gaji dan upah dapat dilihat sebagai berikut:

Menurut Soemarso upah didefinisikan sebagai imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.¹

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mulyadi yang mengemukakan bahwa, upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).² Pendapat lain tentang upah diungkapkan oleh Diana dan Setiawati yang mendefinisikan bahwa, upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit produk yang dihasilkan.³

¹ Soemarso, *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Kelima (Jakarta : Salemba Empat, 2009), 307.

² Mulyadi, *Sistem Akuntansi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 373.

³ Anastasia Diana, Lilis Setiawati. *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan*. Edisi I (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2011), 174.

Selanjutnya teori upah menurut pakar ekonomi islam Muhammad Sharif Chaudhry, menyatakan bahwa istilah upah dapat digunakan dalam pengertian sempit maupun luas. Dalam arti luas, istilah itu berarti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa tenaga kerja.⁴ Lebih lanjut Chaudhry menjelaskan dalam arti sempit, upah didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerjanya untuk jasa yang dia berikan.⁵ Chaudhry tidak membedakan antara upah dengan gaji atau istilah kompensasi lain yang diterima oleh karyawan, menurutnya semua yang diterima imbalan yang diterima karyawan disamakan.

Dengan demikian upah dapat disimpulkan sebagai kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Selanjutnya jika dibandingkan dengan istilah Gaji maka pendapat dari para ahli bisa menjadi referensi pembanding, seperti pendapat Umar, menyatakan bahwa Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.⁶

Sedangkan menurut Soemarso gaji didefinisikan sebagai berikut, gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.⁷ selanjutnya pendapat dari Mulyadi mengemukakan bahwa gaji merupakan pembayaran

⁴ Mencakup segala bentuk imbalan untuk faktor produksi tenaga kerja, yakni upah, gaji (tetap maupun variabel), uang lembur, honorarium, dan sebagainya.

⁵ Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 197.

⁶ Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), 34.

⁷ Soemarso, *Akuntansi Suatu Pengantar*, 307.

atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer.⁸

Maka dari definisi diatas bisa disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa dan kinerja secara kontinyu setiap bulan.

Dari perbandingan antara upah dan gaji secara jelas bisa dibandingkan perbedaannya dengan berpedoman bahwa gaji diberikan kepada karyawan tetap secara kontinyu setiap bulan sedangkan upah diberikan kepada karyawan dengan sistem borongan, harian sesuai dengan jasa yang dikerjakan sehingga jumlah yang didapat tidak menentu, biasanya diberikan kepada karyawan level bawah atau biasa disebut buruh pabrik.

B. Sistem Upah di Indonesia

1. Upah menurut waktu adalah upah yang besarnya didasarkan pada lamanya bekerja (per jam, per minggu, per bulan)⁹
2. Upah menurut satuan hasil adalah upah yang besarnya berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja (per potong, per barang, per berat)
3. Upah borongan adalah upah berdasarkan kesepakatan antara pemberi dan penerima pekerjaan
4. Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah sebagai perangsang bagi pekerja agar bekerja lebih baik lagi.
5. Sistem mitra usaha adalah pemberian upah dengan diwujudkan dalam bentuk saham perusahaan.

⁸ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, 373.

⁹ <http://economic-ku.blogspot.com/2012/06/ketenagakerjaan-materi-ekonomi-sma-xi.html>

C. Teori-teori Pengupahan

Teori pengupahan adalah suatu ilmu yang mempelajari cara penentuan dan perubahan bentuk upah yang ditetapkan. Para pakar mencoba menguraikan teori pengupahan dengan asumsinya masing-masing bahwa upah merupakan fungsi dari berbagai faktor untuk merumuskan sistem yang digunakan dalam suatu organisasi. Menurut Sihotang¹⁰ beberapa teori pengupahan menurut para ahli yaitu:

1. Teori Pengupahan dengan Dasar Hukum Penawaran dan Permintaan Adam Smith tahun (1723-1790).

Teori ini bertitik tolak dari hukum penawaran dan permintaan pada pasar sempurna dan mobilitas tenaga kerja secara sempurna. Dalam arti bila upah di sektor industri jauh lebih tinggi dari upah di sektor pertanian, maka sebagian pekerja akan pindah dari pertanian ke sektor industri agar memperoleh upah yang lebih besar.

2. Teori Upah Substansi David Ricardo (1772-1823).

Seorang ahli ekonomi klasik dari Inggris menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Menurut Teori Ricardo, jika upah buruh / pekerja suatu waktu cukup tinggi, maka para pekerja itu akan cenderung melakukan pesta pernikahan karena upahnya cukup untuk menyediakan mas kawin dan pesta perkawinan. Akibatnya semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang

¹⁰ Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), 223-225.

mencari lapangan pekerjaan dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai ke tingkat substansi. Demikian terus-menerus yang dapat disimpulkan bahwa upah akan naik turun dan berkisar di atas dan di bawah upah substansi itu. Bahkan Ricardo telah sampai berani berkesimpulan bahwa sudah merupakan takdir Tuhan jika nasib pekerja itu tidak akan pernah jadi kaya karena mereka telah ditakdirkan hidup miskin di dunia ini, sedangkan majikan sudah takdir Tuhan juga menjadi majikan dan orang kaya selama hidup di dunia.

3. Teori Dana Tetap untuk Upah Seorang (1803-1873).

Seorang ahli ekonomi Inggris bernama John Stuard Mill yang berpendapat bahwa pada setiap negara terdapat dana yang terbatas untuk upah. Dana untuk upah merupakan bagian dari dana masyarakat yang dihimpun dari tabungan.

4. Teori Produktivitas Marginal.

Teori ini didasarkan pada penurunan biaya marginal tenaga kerja, biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-10 lebih kecil dari biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-9, dan begitu seterusnya.

5. Teori Pengupahan dengan Pendistribusian Pendapatan Nasional.

Teori Pendistribusian Pendapatan Nasional ini dikembangkan oleh David Ricardo beserta Robert Malthus pada tahun 1800-1830.

6. Teori Investasi Sumber Daya Manusia.

Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan

pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan menambah kemampuan berproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seseorang pekerja.

7. Teori Upah Kontekstual.

Tingkat upah pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) Kondisi perusahaan itu sendiri, (2) Faktor sosial masyarakatnya, (3) Kualitas produknya, (4) Teknologi yang diterapkan di perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia, (5) Tingkat upah di perusahaan lain yang sejenis, (6) Manajemen pimpinan perusahaan lain yang sejenis, (7) Tingkat manajemen pimpinan perusahaan, dsb. Dari teori-teori tersebut di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa tingkat upah di perusahaan-perusahaan ternyata tidak dapat kita sama ratakan secara keseluruhan.

D. Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Senada dengan hal tersebut, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja¹¹. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan

¹¹ Herzberg, *Perilaku Organisasi: Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta: Prehallindo, 1996), 98.

dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam satu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan¹².

Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80%, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja. Hasil yang diharapkan ini merupakan tuntutan dari individu sendiri maupun tuntutan dari perusahaan dimana individu bekerja.

Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya¹³.

Motivasi kerja menurut Herzberg adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti gaji yang tertunda, pembinaan karier yang tertunda, dan lain-lain menjadikan persepsi yang kurang positif dari karyawan terhadap perusahaannya sehingga untuk bekerja dengan giat motivasi yang dimiliki oleh karyawan menurun.¹⁴

¹² Reksahadiprodjo dan Handoko Hani T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 1995), 35.

¹³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 57.

¹⁴ Lestari, E. *Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 1999), 45..

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

E. Faktor-faktor Penggerak Motivasi Kerja

Menurut Herzberg, bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing- masing karyawan, berupa:
 - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).
 Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b. Kemajuan (*advancement*).
 Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*).
 Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d. Pengakuan (*recognition*).
 Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerjanya.
 - e. Pencapaian (*achievement*).
 Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:

a. Administrasi dan kebijakan perusahaan.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Gaji.

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap pekerjaannya.

c. Hubungan antar karyawan.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

e. Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan- pekerjaannya.

F. Teori Motivasi Islam

Miftah Faridl berpendapat bahwa niat bisa diartikan dengan motif, karena pengertian niat ada dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif).¹⁵

¹⁵ Miftah Faridl, *Pokok-pokok ajaran Islam* (Bandung: Pustaka,2000), 12.

Niat dalam pengertian motif mempunyai dua fungsi: 1. Menentukan nilai hukum (wajib, sunat, makruh dan haram), yaitu untuk sesuatu amal yang tidak ditentukan secara tegas hukumnya dalam Al-Quran dan as-Sunah. 2. Menentukan kualitas pahala dari sesuatu perbuatan-perbuatan yang tertinggi ikhlas dan perbuatan terendah riya. Ketika motivasi dikaitkan dengan niat dan niat dikaitkan dengan keikhlasan maka hal ini sangat sulit diukur, namun yang perlu digaris bawahi terlepas dari keikhlasan dan riya ketika motivasi itu dibahas dan dibicarakan maka ada persamaannya yaitu sama-sama sulit diklaim secara mutlak namun hanya bisa diprediksi kemungkinannya.

Motif erat hubungan dengan gerak yang dilakukan manusia atau disebut perbuatan atau juga tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku. Dan motivasi lebih berarti rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga bagi tingkah laku.

Allah swt berfirman dalam Al-Quran yang artinya sebagai berikut:

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”¹⁶

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan

¹⁶ Q.S.Ar-Ra'd: 11

seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Ada beberapa peran motivasi dalam kehidupan manusia sangat banyak, diantaranya:

- 1) Motivasi sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga menjadi unsur penting dan tingkah laku atau tindakan manusia
- 2) Motivasi bertujuan untuk menentukan arah dan tujuan.
- 3) Motivasi berpungsi sebagai penguji sikap manusia dalam beramal benar atau salah sehingga bisa dilihat kebenarannya dan kesalahannya
- 4) Motivasi berfungsi sebagai penyeleksi atas perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia baik atau buruk. Jadi motivasi itu berfungsi sebagai pendorong, penentu, penyeleksi dan penguji sikap manusia dalam kehidupannya.

Abdul Hamid Mursi menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut:¹⁷

1. Motivasi fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara cirri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi

¹⁷ Abdur Rahman Shaleh. *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 183.

fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

a) Motivasi Menjaga Diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Quran tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Secara tersirat dalam Surat Thaha ayat 117-121 tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa. Sebagian ayat al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.

b) Motivasi Menjaga Kelangsungan Jenis

Allah SWT menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan. Motivasi seksual merupakan dasar pembentukan keluarga dan dalam penciptaan kaum wanita Allah menganugerahi motivasi dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan anak-anak. Al-Quran menggambarkan betapa beratnya seorang ibu mengandung dan merawat anaknya.

2. Motivasi Psikologis atau Sosial

a) Motivasi Kepemilikan

Motivasi memiliki merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya, di dalam fase pertumbuhan,

berkembang kecenderungan individu untuk memiliki, berusaha mengakumulasi harta yang dapat memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanan hingga masa yang akan datang.

Harta mempunyai peranan dalam memenuhi kebutuhan manusia.

Urutan pemuasan kebutuhan tersebut sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pangan dan papan
 - 2) Kebutuhan kesehatan dan pendidikan
 - 3) Kebutuhan bagi kelengkapan hidup
 - 4) Kebutuhan posisi, status dan pengaruh social
- b) Motivasi Berkompetensi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan, dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhan Allah SWT.

- c) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan

kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sendiri dalam islam sangat terkait dengan masalah niat. Karena niatpun merupakan sebuah pendorong dalam melakukan sebuah kegiatan. Seperti dalam sebuah hadits dari Umar bin Khatab tentang niat. Karena motivasi itu disebut juga pendorong maka penggerak dan pendorong itu tidak jauh dari naluri baik bersifat negatif ataupun positif. Dan sesungguhnya motivasi itu mengarahkan pada suatu tujuan.

G. Motivasi Kerja Karyawan Muslim

Dalam paradigma spiritualisme, potensi manusia untuk berkinerja harus menjadikan hidup yang lebih positif dan produktif untuk mencapai prestasi kerja yang religius. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja yang berdasar pada keyakinan spiritual karyawan disamping yang berdasar pada fisik dan materi. Perlu disadari bahwa di negara Barat pun sudah semakin banyak yang menyadari pentingnya ketaatan beragama dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Budaya kerja menurut perspektif Islam menyatakan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan Tuhan tetapi dalam bermu'amalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun

dengan masyarakat adalah ibadah menurut Islam selagi memenuhi syarat-syarat tertentu, syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:¹⁸

1. Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui Islam, bersesuaian dengan hukum-hukum Islam dan tidak bertentangan.
2. Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfa'at kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.
3. Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang yang membuat suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.
4. Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum-hukum Islam dan ketentuan batasannya, seperti tidak menzalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu dan tidak menindas atau merampas hak orang lain.
5. Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, zakat, dan sebagainya.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan individu sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga berbagai input

¹⁸ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 1996), 282.

lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Budaya kerja Islam haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemkikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya kerja dalam persepektif Islam.

Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Budaya kerja Islam berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan. Inti atau sumber inspirasi budaya Islam adalah al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW, yang diikat dalam satu kata, yaitu akhlak.

Apabila manusia rajin bekerja dan berupaya, ia akan menciptakan budaya kerja yang disiplin, keras kemauan dan tidak cepat putus asa. Sementara itu, individu itu terus menerus berdo'a dan meminta tolong dan ridho-Nya, agar usahanya membuahkan hasil. Sifat ini akan membawa manusia ke perilaku rendah hati, takut, takabur dan senantiasa menyadari baik kelemahan maupun kekuatannya.

Pandangan yang padu, seimbang, dan realistis mengenai alam manusia dan peranan sosialnya, yang khas Islam, dapat diiktisarkan dengan tepat oleh keempat aksioma etika: tauhid, kesetimbangan, kehendak bebas dan pertanggung jawaban.

Banyak penelitian telah meyakini bahwa aktivitas keagamaan memang dapat menenangkan dan menyamankan seseorang sehingga seseorang dapat merasakan kebahagiaan, kepuasan hidup, moral maupun kualitas hidup. Allport dan Ross menjelaskan bahwa ada dua sikap ketaatan beragama dalam individu yaitu: intrinsik dan ekstrinsik. Intrinsik berarti bahwa agama sebagai akhir dari segalanya, sehingga individu merasa sangat memercayainya dan sangat serius terhadapnya. Sedangkan ekstrinsik berarti melihat agama dari permukaan saja. Dalam sikap intrinsik, agama dipercaya dapat menjawab pertanyaan tentang perilaku kehidupan dan mengkaitkan agama dalam seluruh perbuatannya, termasuk motivasi bekerja. Sikap intrinsik ini akan berhubungan positif dengan kesehatan mental aktif.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah*.

Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang qonaah seharusnya memiliki

motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan sebaikbaiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi/kinerja yang tinggi.

H. Loyalitas Karyawan

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Siswanto juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.¹⁹

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal.

¹⁹ Blog Ali Budiman

Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah: bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

I. Aspek-aspek loyalitas

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain.:

1. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang

telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

2. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setian resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

3. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi:

- a. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

- b. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- c. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tete hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan. Hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.
- d. Suka terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untu bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.