

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaji

1. Pengertian Gaji

Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial. Dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan. Menurut Soemarso menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Mulyadi menyatakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manager.¹ Mardi menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.² Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.

Dalam siklus penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut:

- a. Prosedur pencatatan waktu hadir dan waktu bekerja prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai dasar perhitungan gaji.

¹ Soemarso, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2009), 335

² Ibid., 336.

- b. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawan.
- c. Prosedur pembayaran gaji dan upah prosedur pembiayaan gaji dan upah melibatkan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji dan upah.
- d. Prosedur distribusi yang terkait dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.³

Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator indicator:⁴

- a. Keadilan Internal
- b. Keadilan eksternal

2. Gaji Menurut Perspektif Islam

Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja padanya. Dalam sebuah hadist disebutkan yang artinya:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن ماجه والطبراني)

Artinya: Dari Ibnu 'Umar bahwa Nabi Saw. Berkata: berikanlah gaji pekerja sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah)

Dari hadist diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai.

³ Swastha, *Pengantar Bisnis Modern* (Yogyakarta: Pengerti Liberty, 1994), 147.

⁴ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organization: Konsep dan Aplikasi* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004), 357.

Afzalur rahman mengemukakan bahwa gaji merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, dalam bahasa Al-Qur'an disebut dengan *ujrah*. Dimana *ujrah* merupakan sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan pekerjaan dan diterima baik didunia maupun diakhirat sepenuhnya menjadi hak prerogative Allah yang dalam konteks ini disebut pahala.

Untuk menemukan standar upah yang adil dan batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja, islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah/gaji yaitu dengan tidak melakukan kezaliman terhadap buruh atau dizalimi oleh buruh. Oleh karenanya, Yusuf Qardhawi dalam fatwa-fatwa mutakhir mengatakan bahwa gaji yang adil adalah gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Tentu saja penetapan tersebut dengan mempertimbangkan situasi serta fakto-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dan penetapan gaji yang sesuai, tanpa perlakuan zalim baik kepada pekerja maupun kepada majikan. Adapun berapa upah yang ideal itu sulit ditentukan. Namun terdapat beberapa hadis yang dapat diambil petunjuk nilai upah minimum dan ideal. Menurut rasulillah SAW, seprang pekerja mendapat hak setidaknya makanan dan pakaian yang mencukupidan hanya dibebani dengan pekerjaan yang mampu ia lakukan.⁵

⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid 2* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 361.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal.⁶ Sedangkan menurut Singodimedjo menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.⁷ Menurut Fathoni menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.⁸

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut singodimedjo⁹, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidak nya keteladana pimpinan dalam perusahaan

⁶ Hasibuan Melayu. S. P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Aksara, 2005), 193.

⁷ Markum, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Edisi Ketiga. Cetakan Kedua* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2002), 45.

⁸ Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 126.

⁹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana. 2009), 89-92.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturannya disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

3. Indikator disiplin kerja

Dede hasan merumuskan indikator disiplin kerja¹⁰ [D:\GHOFUR TITIP\GHOFUR\SKRIPSI GARAPAN\GARAPAN\ES\) Proposal Vivi\SUMBER\ADITYA KUSUMA \(13190005\)\(1\).docx - bookmark17](#) adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
- b. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- c. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
- d. Datang dan pulang tepat pada waktunya
- e. Bertingkah laku sopan

4. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Al-Yusuf Ayat 11 yang artinya:

قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَى يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَاصِحُونَ

¹⁰ Dede Hasan, *Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi Dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktivitas Kerja*, (Bandung:PPs UPI. Tesis, 2002)

“*sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka*”.¹¹

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang diacapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.¹² Kinerja atau *performance* merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja atau *Performance* adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Atau dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.¹³ Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja merupakan hasil yang telah dilakukan seseorang melalui proses. Sedangkan yang dimaksud kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi yang telah dilakukan karyawan dalam memenuhi kewajiban dan tanggungjawab yang telah diterimanya dalam sebuah perusahaan.

2. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Mitchell, kinerja karyawan itu meliputi beberapa aspek, antara lain:

¹¹ artemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Semarang: CV Tohputra, 1989).

¹² Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*(Jakarta: In Media, 2015), 63.

¹³ Prof. Dr. Veithzal Rivai Zainal, S.E.,M.M., M.BA, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), 410.

a. Kualitas Kerja

Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya.

b. Ketepatan

Seseorang yang bias bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja akan menandakan bahwa seseorang tersebut mempunyai kinerja yang baik. Mereka akan mampu bekerja dengan tepat, cepat, dan rapi. Inisiatif juga menjadi tolok ukur seseorang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, karena ia akan memanfaatkan potensi pikirannya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kerjanya dan mempunyai ide inovatif.

c. Kapabilitas

Tingkat kinerja yang baik juga dapat diamati dari kapabilitasnya. Seseorang yang mempunyai kemampuan baik akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan suka tantangan, tidak mudah menyerah dan segala kemampuannya akan dioptimalkan untuk menyelesaikan tugasnya.

d. Komunikasi

Seseorang yang kinerjanya baik, mereka mampu berkomunikasi dengan baik, supel dengan siapa saja, baik dengan atasan, bawahan, maupun

teman sejawat. Jika segala hal dikomunikasikan dengan baik, maka segala kondisi yang dihadapi akan dapat diatasi dengan baik pula.¹⁴

3. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan juga harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) Ada 6 karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil risiko.

¹⁴ Anita Rismawati, *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah ASRI Tulungagung*, (Tulungagung: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, 2016), 49.

- 3) Memiliki tujuan yang realitas.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.¹⁵

4. Pengukuran Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

- a. Kuantitas Pekerjaan, yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas Pekerjaan, yaitu berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- c. Kemandirian, yaitu berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif, yaitu berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), 67 – 68.

- e. Adaptabilitas, yaitu berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. Kerjasama, yaitu berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.¹⁶

5. Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Dalam Al-Qur'an surat Al-Isra ayat 84 dijelaskan mengenai dasar kinerja:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۗ □

Artinya: Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing." Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.¹⁷

Dari Qs. Al-Isra' ayat 84 dapat kita ketahui bahwa setiap orang dapat berbuat apapun sesuai dengan keadaannya. Akan tetapi perlu kita ketahui bahwa dalam setiap melakukan tindakan setiap manusia harus mengetahui benar dan salah atas tindakan tersebut. Karena perbuatan yang benar akan memberikan dampak yang baik untuk dirinya maupun orang sekitar dan sebaliknya perbuatan yang buruk juga akan memberikan dampak yang buruk baik untuk dirinya sendiri ataupun orang disekitarnya.

¹⁶ Donni Junni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 271.

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Semarang: CV Tohputra, 1989).