

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Deskripsi Teori**

##### **2.1.1. Lingkungan kerja Islami**

###### **2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja Islami**

Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang.<sup>1</sup>

Menurut Sudarmayanti lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja islami juga dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka.<sup>2</sup>

Belajar dari sejarah yang ada, MSDi yang tangguh terhadap lingkungan kerja islami dalam perusahaan, yaitu:

1. Menjadikan pekerja dan pengusaha yang tangguh dan jujur karena mereka yakin Allah SWT Maha Mengetahui dan Maha Melihat.

---

<sup>1</sup> Zakiyah, Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 1996, hlm. 66

<sup>2</sup> Steers, M. Richard, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta : Penerbit Erlangga, 1980, hlm. 123

2. Berorientasi pada dunia akhirat, orientasi MSDi bukan hanya aspek keduniaan saja akan tetapi juga aspek akhirat karena dengan adanya aspek akhirat ini menjadikan manusia menjadi lebih ikhlas dalam bekerja, berperilaku, berpenampilan, dan berbicara.
3. Menghindari pengaruh negatif berupa perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan dan slalu bersyukur.
4. Memberikan imbalan/upah yang cukup pada pekerja yang mampu melakukan improvisasi yang kreatif dalam perusahaan.

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.<sup>3</sup>

Pengertian Islam tentang lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain Yang Ghaib,

---

<sup>3</sup> Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Persepektif Sosio kultural*, Jakarta : Lantabora Press, 2005, hlm. 19-20

yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (*sunnatullah*).<sup>4</sup>

Allah telah *mentaqrkan* bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling berkaitan dan membutuhkan. Saling keterkaitan dan membutuhkan ini melahirkan suatu kesetimbangan yang dinamis (*a dynamic balance*), yang dengan kesetimbangan ini keberlanjutan kehidupan lingkungan bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumberdaya alamnya, bukan hanya untuk melayani atau memenuhi kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya.

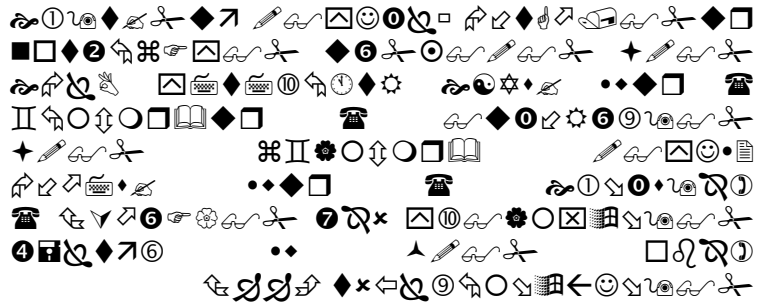
Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*). Dalam Al-Qur'an:

---

<sup>4</sup> Yusmin, Alim, MSc. *Ibid*, Hidayatullah.com, 27 Juni 2006



“Orang-orang kafir berkata kepada Rasul-rasul mereka: Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka: Kami pasti akan membinasakan orang-orang yang zalim itu”.<sup>5</sup>



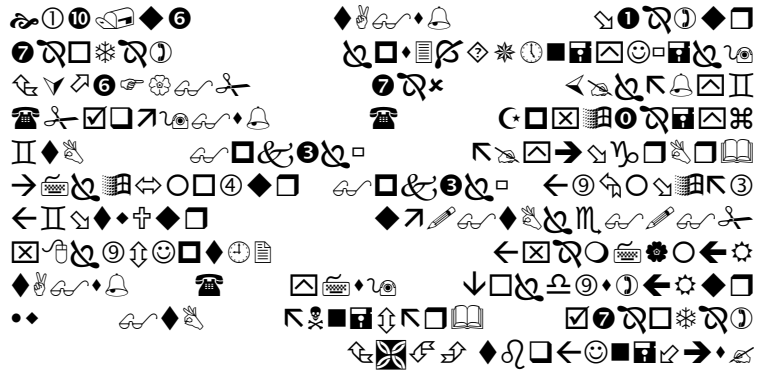
“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu kebahagiaan negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari kenikmatan duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.<sup>6</sup>

Tindakan eksploitasi sumber daya alam yang berlebihan, kesalahan cara pemanfaatan dan perusakan sumber daya alam merupakan pelanggaran terhadap *taqdir*

<sup>5</sup> Al-Qur'an, Digital Computer, QS. Ibrahim, ayat : 13

<sup>6</sup> Al-Qur'an, Digital Computer, QS. Al-Qashash, ayat : 77

Allah. Pandangan sempit, untuk kepentingan pribadi atau kelompok dan tindakan tak bertanggung jawab lainnya pada umumnya akan mengganggu keseimbangan dinamik yang telah diatur oleh Allah. Dengan demikian perlindungan terhadap lingkungan dari pencemaran atau perusakan merupakan tugas atau kewajiban manusia sebagai *khalifah* Allah dimuka bumi.<sup>7</sup> Seperti di dalam Al-Qur'an:



“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata : Mengapa Engkau hendak menjadikan khalifah di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Malaikat senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman : Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”<sup>8</sup>

Arti *khalifah* di sini adalah: “Seseorang yang diberi kedudukan oleh Allah untuk mengelola suatu wilayah, ia

<sup>7</sup> Yusmin, Alim, MSc. *Ibid*, Hidayatullah.com, 27 Juni 2006

<sup>8</sup> Al-Qur'an, Digital Computer, QS. Al-Baqoroh, ayat : 20

berkewajiban untuk menciptakan suatu masyarakat yang hubungannya dengan Allah, baik dalam kehidupan lingkungan islam yang harmonis salah satunya dari: Hubungan masyarakat dan sekitar, hukum, agama, akal/perilaku, budayaan yang terpelihara.

Kita menyadari banyaknya masalah lingkungan islami, langkah-langkah pemecahannya adalah peningkatan *ukhuwah* (kerjasama) antar ilmuwan dan alim-ulama agar bekerja untuk saling bahu-membahu mampu mengemban amanat Allah untuk memelihara dan melestarikan bumi dan lingkungan di sekitarnya.<sup>9</sup>

Pelestarian lingkungan ini tak terlepas dari peran manusia oleh karena itu aturan lingkungan kerja islami haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh manusia dalam kehidupannya. Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan Sang Pencipta, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap lingkungan sekitar untuk bekerja dan tolong-menolong kepada makhluk Allah yang membutuhkan.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> M. Quraish, Shihab, *Membumikan Al-Qur'an Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, Penerbit : Mizan, 1996, hlm. 13

<sup>10</sup> Nabel, Fuad Al-Musawa, *Islam dan Lingkungan Hidup*, Kota Santri.com, Publikasi 13-05-2005

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.<sup>11</sup>

Pengertian lain juga menyebutkan bahwa lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Pengertian lingkungan ada banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat.

#### **2.1.1.2 Arti Penting Lingkungan Kerja islami**

Setiap tindakan atau perilaku manusia yang berhubungan dengan orang lain atau makhluk atau

---

<sup>11</sup> Alex, Nitiseminto, *Wawasan Studi Kelangkaan dan Evaluasi Proyek*, Jakarta : Bumi Aksara, 2004, hal. 66

lingkungan hidupnya harus dilandasi dengan keyakinan dan ke Esaan dan kekuasaan Allah SWT yang mutlak. Manusia juga harus bertanggung jawab kepada-Nya untuk semua tindakan yang dilakukan. Hal ini juga menyiratkan bahwa pengesaan Tuhan merupakan satu-satunya nilai sumber nilai dalam etika. Bagi seorang muslim, tauhid seharusnya masuk keseluruhan aspek kehidupan dan perilakunya. Dengan kata lain, tauhid merupakan sumber etika pribadi dalam kelompok, etika sosial, ekonomi dan politik, termasuk etika dalam pengembangan sains dan teknologi.<sup>12</sup>

Etika lingkungan kerja islami dalam suatu perusahaan ini sangatlah penting untuk di perhatikan oleh karyawan, manajemen/pimpinan perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan etika kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang di pasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut idak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang

---

<sup>12</sup> Arif, Sumantri, *kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam*, Jakarta : Kencana, 2010, hlm. 278



langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

### **2.1.1.3. Prinsip-prinsip Lingkungan Kerja Islami**

Berdasarkan pada beberapa pendapat tentang hak asasi lingkungan kerja islami ada beberapa prinsip moral yang relevan untuk lingkungan perusahaan. Prinsip ini juga dimaksudkan sebagai pedoman untuk melakukan perubahan kebijakan sosial, politik dan ekonomi untuk lebih pro lingkungan dandalam rangka untuk dapat mengatasi krisis ekologi sekarang ini.<sup>13</sup>

Prinsip lingkungan kerja islam bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat biosentrisme dan ekosentrisme. Pertama, komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas sosial, melainkan mencakup komunitas ekologis seluruhnya. Kedua hakikat manusia tidak bukan hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religius. Kedua unsur ini juga mewarnai hampir sluruh prinsip lingkungan kerja islami di antaranya adalah:

#### **1. *Muhasabah* (evaluasi diri)**

Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian dari

---

<sup>13</sup> Arif, Sumantri, *Ibid.* hlm. 248

lingkungan. Manusia berkewajiban menghargai hak semua makhluk hidup untuk berada, hidup, tumbuh, dan berkembang secara alamiah secara dengan tujuan penciptaanya. Sebagai perwujudan nyata dari bukti adanya pengelolaan lingkungan kerja, manusia perlu memelihara merawat, menjaga melindungi dan melestarikan lingkungan seisinya sebagai syukur kita kepada Allah SWT.

2. *Murroqobah* (kedekatan pada pencipta alam)

Terkait dengan prinsip muhasabah terhadap lingkungan kerja islam merupakan tanggung jawab moral terhadap karyawanya.

3. *Muaqobah*

Dengan prinsip ini yang ditentukan adalah: nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, sarana standar material saja yang di cari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.

4. *Muhaddah* (kesatuan)

Muncul kenyataanya bahwa manusia adalah bagian integral dari alam semesta. Ia ikut merasa apa yang terjadi dalam alam, karna ia merasa satu dengan alam dan lingkungan.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Arif, Sumantri, *Ibid*, hlm. 249

#### 2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja islami

Berdasarkan persepektif islam, manusia diciptakan bukan atas dasar kesia-siaan atau tanpa makna bahwa hukum-hukum sosial islam pun dirancang berdasarkan pada tujuan dan filosofi penciptaanya, tentunya hukum dan peraturan ini kadang muncul dalam bentuk dorongan, ajakan, ataupun nasihat-nasihat, yang hanya memiliki dimensi etika dimana dimana terdapat hukuman *ukhrawi* atasnya, akan tetapi kadang kala ketika berhadapan dengan ketiadaan aturan dan hukum-hukum ini, maka yang akan berbicara adalah hukuman duniawi.<sup>15</sup>

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja islami tersebut banyak ragamnya termasuk dalam aspek, etika, ekonomi, sosial, hukum, politik, teknologi, dll.<sup>16</sup>

1. Etika islam dalam lingkungan masyarakat, dibuat dengan tujuan untuk mengatur dan mengendalikan lingkungan kehidupan dalam masyarakat. Ia merupakan sistem yang ditegakkan untuk melindungi hak individu maupun masyarakat secara luas. Di setiap tempat, sistem hukum tersebut memiliki sifat, karakter dan ruang lingkup sendiri.

---

<sup>15</sup> Arif, Sumanti, *Ibid*, hlm. 277

<sup>16</sup> Bashu, Swastha DH, *Pengantar Bisnis Moderen*, Yogyakarta : Liberty, 1999, hlm. 30

Etika lingkungan juga dibedakan menjadi dua etika pelestarian dan etika pemeliharaan. Etika pelestarian adalah etika yang menekankan pada mengusahakan pelestarian alam dan lingkungan untuk kepentingan manusia, sedangkan etika pemeliharaan dimaksudkan untuk mendukung usaha pemeliharaan lingkungan untuk kepentingan semua makhluk.

2. Hukum, islam sebagai agama yang ajarannya universal, dalam arti mencakup semua manusia di dunia dan juga memiliki sistem hukum sendiri untuk mengatur dan menjaga lingkungan itu sendiri. Sebagai bentuk kewajiban yang berhubungan dengan Allah ibadah dan kewajiban yang berhubungan dengan manusia dalam rangka menjamin ketertiban dalam masyarakat (mu'amalah). Disadari ataupun tidak, pemahaman umat Islam seperti ini telah meninggalkan salah satu aspek yang juga penting dalam rangka jaminan ketertiban dalam masyarakat, yaitu lingkungan.
3. Keragaman sosial dan budaya dalam islam, komponen sosial budaya merujuk kepada karakteristik demografi serta dapat di golongkan dari perilaku, sikap, dan norma-norma umum dari lingkungan penduduk dalam suatu masyarakat tertentu. Pertama, perubahan karakteristik

demografi seperti, jumlah penduduk dengan keterampilan khusus, pertumbuhan atau pengurangan dari golongan populasi tertentu, mempengaruhi cara perusahaan menjalankan usahanya. Kedua, perubahan sosial budaya dalam perilaku, dan norma-norma juga mempengaruhi permintaan akan produk dan jasa suatu usaha yang di kerjakan.

4. Berpacuaan dengan teknologi seiring dengan tumbuhnya industri membutuhkan sumber daya alam yang langka (terbatas). Pengrusakan sumber alam, populasi udara polusi air, serta kebisingan adalah indikator teknologi saat ini.<sup>17</sup> Teknologi lingkungan islam mencakup banyak ragamnya, teknologi atau di sebut dengan informasi cara penggunaan dari sumber-sumber sosial dari lingkungan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia. Teknologi sekarang sangatlah pesat dan mudah berkembang dengan baik dan sekitar lingkungan yang sekarang kita miliki yang harus di perhatikan seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan

---

<sup>17</sup> Arif ,Sumanti, *Ibid*, hlm. 276

produktivitas kerja karyawan dengan tepat pada waktu yang di tentukan.

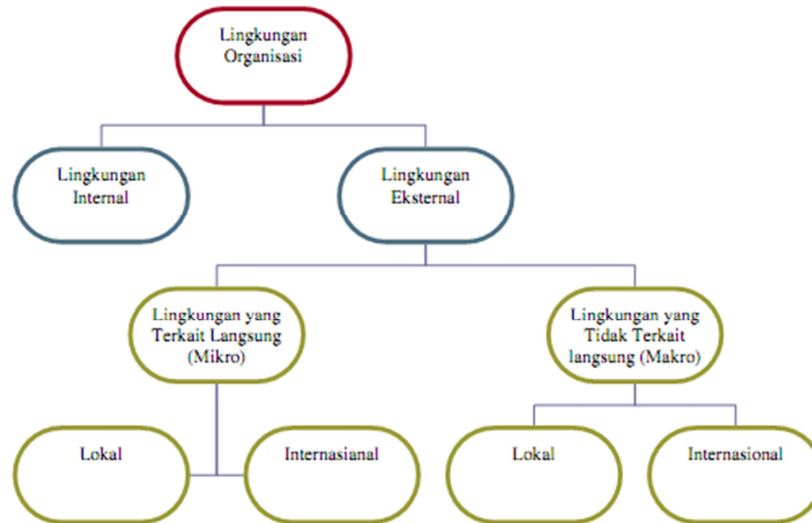
Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis artinya hal yang saat ini dianggap tidak berpengaruh terhadap perusahaan mungkin lima atau sepuluh tahun lagi akan berpengaruh terhadap perusahaan sehingga harus dimasukkan sebagai salah satu faktor yang perlu di pertimbangkan.<sup>18</sup> Ada dua lingkungan utama yang menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi yaitu:<sup>19</sup> Dalam tabel di bawah:

**Tabel. 2.1**

---

<sup>18</sup> Alex, Nitiseminto, *Ibid*, hlm. 67

<sup>19</sup> Hitt, Michael A, dkk, *Manajemen Strategi*, Jakarta ; Salemba Empat, 2001, hlm. 56



Sumber: Erni Trisnawati, Sule pengantar menejemen jilid I, Prenada media, 2005

### 1. Lingkungan *eksternal*

Lingkungan *eksternal* adalah segala sesuatu yang berupa benda hidup atau mati, ruang energi, keadaan sosial, ekonomi, teknologi, maupun budaya yang dapat berpengaruh terhadap kehidupan manusia di permukaan bumi.<sup>20</sup>

- Ruang energi disini termasuk dalam kondisi suhu, udara, penerangan, dll.
- Keadaan sosial adalah lingkungan sosial berupa kultur adat istiadat kepercayaan, sikap, agama, standar dan gaya hidup, pekerjaan, kehidupan masyarakat, pemimpin, organisasi sosial dan politik.

---

<sup>20</sup> Arif Sumantri, *Ibid*, hlm. 7

- Ekonomi, harga pasaran yang dapat menyeimbangkan sesuai kebutuhan masyarakat.
- Budaya, komponen budaya merujuk kepada karakteristik demografi serta perilaku, etika, dan norma-norma islam dari penduduk dalam suatu masyarakat tertentu.
- Teknologi atau di sebut dengan informasi cara penggunaan dari sumber-sumber sosial dari lingkungan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia.

## 2. Lingkungan *Internal*

Lingkungan *internal* adalah proses fisiologis dan bio kimia yang yang berlangsung dalam tubuh manusia pada saat tertentu yang juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan keadaan yang terjadi diluar untuk kelangsungan hidupnya.<sup>21</sup> Lingkungan *internal* meliputi siapa yang berada di dalam organisasi sumber daya manusia, kebijakan apa yang dibuat di dalam organisasi, bagaimana aspek kepemimpinan dalam organisasi itu, ketersediaan sarana dan prasarana, serta budaya organisasi.

- Keteladanan ditunjukkan oleh pemimpin dengan tampilan fisik yang meliputi, penempatan dan bentuk, serta membangun sikap yang baik dan dapat memberikan dampak yang baik pula terhadap karyawan dan

---

<sup>21</sup> Arif Sumantri, *Ibid*, hlm. 6-7



perusahaan. Seorang pemimpin merupakan wakil dan cermin *khalifah* untuk itu terdapat persyaratan yang harus di penuhi seorang pemimpin, memperhatikan kondisi, mengawasi, menjadi pemimpin yang adil.<sup>22</sup>

- Kondisi organisasi lingkungan kerja islami adalah pertimbangan-pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang di timbulkan dalam pengorganisasian baik secara emosi maupun bawah standar dan kemudian berpengaruh pada tingkat pekerja. Untuk pencapaian tujuan organisasi yang baik, maka perlu diperhatikan dari titik yang paling awal dimana seorang karyawan harus secara profesional dan penempatannya harus sesuai kompetensi yang dimiliki calon karyawan tersebut.
- Menciptakan sarana dan prasarana perusahaan dengan lengkap dan memadai sesuai yang di butuhkan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Lingkungan *internal* merupakan bagian yang tidak dapat diabaikan dalam rangka melakukan menejemen sumber daya manusia. Adapun lingkungan *internal* yang di pandang sangat berpengaruh adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi sumber daya insani.
- b. Kultur organisasi dalam lingkungan kerja islami.

---

<sup>22</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. Cit*, hlm. 210

c. Penilaian organisasi.

Berbagai tantangan lingkungan *eksternal* yang perlu dipertimbangkan antara lain:<sup>23</sup>

1. Tantangan ekonomi.
2. Keadaan politik.
3. Tantangan demografis.
4. Kondisi geografis.
5. Kondisi sosial budaya.

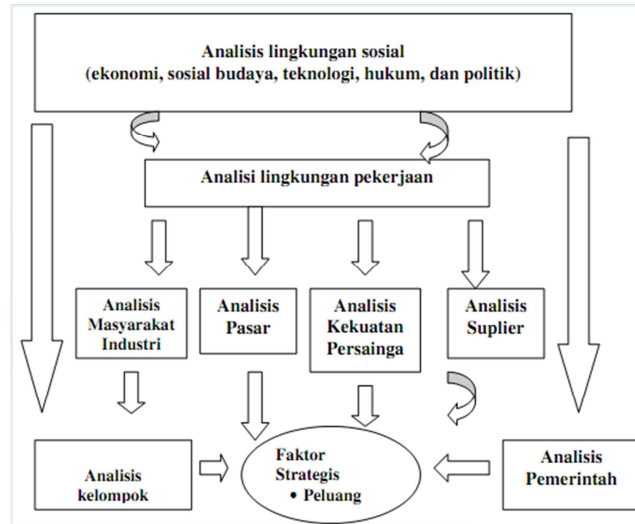
Sebab dimanapun perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, dalam setiap perubahan akan menimbulkan pemikiran yang berbeda-beda sehingga memberikan peluang bagi perusahaan untuk memperoleh beranekaragam masukan dari kondisi lingkungan yang tidak menentu., sebagaimana yang tertera pada tabel di bawah ini:<sup>24</sup>

**Tabel. 2.2**

---

<sup>23</sup> Ambar, T. Sulistyani, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003, hlm. 71

<sup>24</sup> Bambang, Hariadi, *Ibid*, hlm. 50



Sumber: Bambang Hariadi, Strategi Menejemen, 2005

Para penulis mengidentifikasi beberapa dimensi lingkungan kerja pada tingkat perusahaan secara keseluruhan, dimensi-dimensi tersebut antara lain:

1) Struktur tugas.

Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh perusahaan.

2) Hubungan imbalan/upah.

Tingkat batasan pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan upah didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme.

3) Sentralisasi keputusan.

Batas keputusan penting dipusatkan pada manajemen atasan yang menilai hasil kerja karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

4) Prestasi kerja.

Keinginan pada pihak karyawan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran karya perusahaan.

5) Tekanan pada latihan dan pengembangan.

Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan pengembangan dan latihan yang tepat.

6) Keamanan versus resiko.

Tingkat batas tekanan dalam perusahaan menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggota karyawan.

7) Keterbukaan versus ketertutupan antar karyawan.

Batas orang lebih suka berusaha menutupi kesalahan dan menampilkan diri secara lebih baik dari pada berkomunikasi secara bebas dan bekerjasama.

8) Status dan semangat.

Perasaan bahwa lingkungan perusahaan merupakan tempat yang baik.

9) Pengakuan dan umpan balik.

Seorang individu mengetahui apa pendapat dari atasannya mengenai pekerjaannya serta tingkat dukungan mereka atas dirinya.<sup>25</sup>

Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh faktor perhatian khusus yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan. Kondisi fisik yang menyenangkan berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosoran. Kondisi fisik yang dimaksud antara lain:

- Ventilasi yang baik memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan.
- Penerangan cukup penting sebagai pencegah kecelakaan.
- Tata ruang yang rapi dan perabot yang rapi menimbulkan rasa estetika yang tinggi.
- Lingkungan kerja yang bersih menjadikan rasa senang berada dalam perusahaan untuk waktu lama.
- Lingkungan yang bebas dari polusi udara kesemuanya itu sangatlah penting untuk mendapat perhatian karena para karyawan dan anggota organisasi lainnya menggunakan

---

<sup>25</sup> Eni, Trisnawati, dan Sule, *Pengantar Manajemen jilid 1*, Jakarta : Prenada Media, 2005, hlm. 122-123

paling sedikit sepertiga waktunya dihabiskan di tempat kerjanya.<sup>26</sup>

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan, dengan perubahan yang saat ini sedang terjadi dan makin meluasnya masyarakat global, perusahaan menghadapi banyak tantangan yang tidak dihadapi sebelumnya.

## **2.1.2. Produktivitas**

### **2.1.2.1. Pengertian Produktivitas**

Sarana umat yang digunakan manusia untuk keluar dari kemiskinan ke suatu tempat kehidupan yang lebih makmur adalah peningkatan produktivitas kerja karyawan.<sup>27</sup>

Produktivitas berasal dari kata produktif/produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun kedua istilah tersebut sangat berkaitan, tetapi salah jika menganggap

---

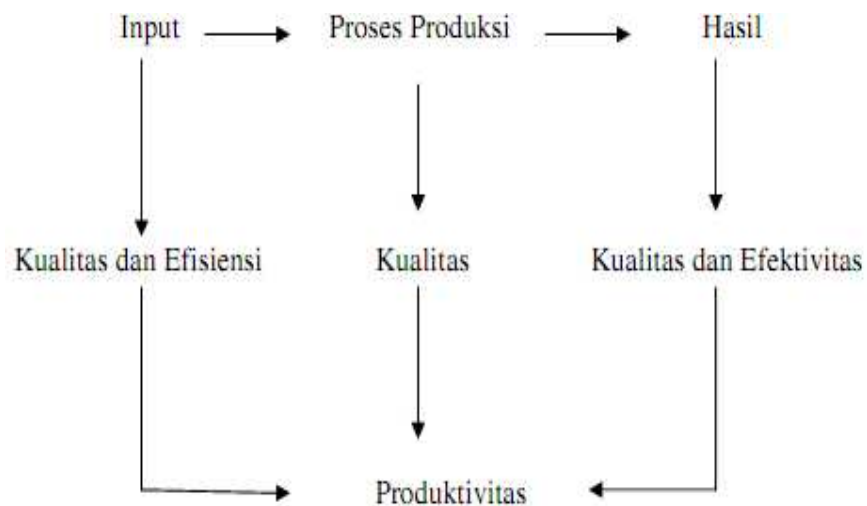
<sup>26</sup> Eni, Trisnawati, dan Sule, *Ibid*, hlm. 130

<sup>27</sup> James, A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan dan Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2003, hlm. 318

produktivitas merupakan fasilitas produksi yang aktif. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.<sup>28</sup>

**Tabel. 2.3**

**Efisiensi, Efektivitas, Produktifitas**



Sumber: Sulistiyani Ambar Teguh, MSDM Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public, Yogyakarta. 2003.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik

<sup>28</sup> Bashu, Swastha DH, *Op. Cit.*, hlm. 30

dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.<sup>29</sup> Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisiensi.<sup>30</sup>

Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.<sup>31</sup> Produktivitas juga diartikan sebagai konsep *universal* yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber nyata yang makin sedikit, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas menuntut bahwa kehidupan dan cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hasil yang dicapai esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini.<sup>32</sup>

Produktivitas dapat difahami secara filosofis, sebagaimana dalam pernyataan yang dikemukakan oleh Justin:

---

<sup>29</sup> Umar, Husain, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 2005, hlm. 9

<sup>30</sup> Murdhansyah, Sinungan, *Op.Cit*, hlm. 12

<sup>31</sup> Malayu, S.P. Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 68

<sup>32</sup> Murdhansyah, Sinungan, *Ibid*, hlm.17



“Produktivitas adalah suatu sikap mental, menciptakan hari ini yang lebih baik dari hari kemaren, mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini. Tidak ada produk atau proses yang terbaik, selalu dapat menciptakan produk atau proses yang lebih baik, selalu dapat diusahakan hasil yang lebih besar, dengan pengorbanan sumber-sumber yang lebih kecil”.<sup>33</sup>

#### **2.1.2.2. Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan**

Produktivitas telah menjadi perhatian pusat utama manajer, di beberapa tindakan yang mungkin dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi, seperti berikut.<sup>34</sup>

- Pengenalan sistem penunjang keputusan manajemen.
- Program insentif berdasarkan peningkatan produktivitas jangka panjang.
- Pelatihan.
- Pembukaan gudang sentral dengan penyimpanan dan pengambilan kembali yang dilakukan secara otomatis.
- Pelancaran arus kerja untuk mengurangi jumlah karyawan saat puncak.

---

<sup>33</sup> Justine, T. Sirait, *Memahami Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*, Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006, hlm. 247

<sup>34</sup> James, A.F Stoner Charles Wankel, *Op.Cit*, hlm.176

Menurut Panji Anoraga untuk meningkatkan *utility* dan menghasilkan barang dan jasa tersebut diperlukan masukan yang berupa modal, tenaga, sarana, dan prasarana lain untuk kelengkapan yang lainnya. Panji Anoraga mendefinisikan peningkatan produktivitas dapat terlaksana apabila salah satu situasi seperti ini dapat tercapai:<sup>35</sup>

- Keluaran meningkat, masukan berkurang.
- Keluaran meningkat, masukan meningkat tetapi lebih lambat.
- Keluaran konstan, masukan berkurang.
- Keluaran turun, masukan juga berkurang tetapi lebih cepat.

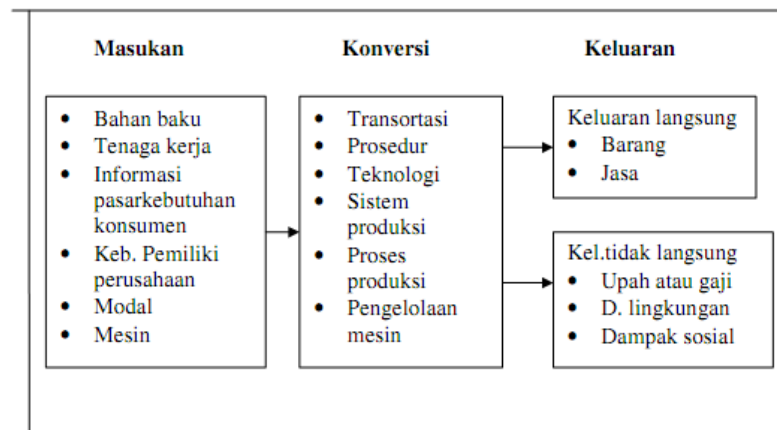
Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan produktivitas per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber daya

---

<sup>35</sup> Pandji, Anoraga, *Op.Cit*, hlm. 177

alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.<sup>36</sup> Seperti dalam tabel di bawah ini:

**Tabel. 2.4**  
**Sistem Produksi**



Sumber: Sule Eni Trisnawati, Pengantar Menejemen jilid 1, 2005

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa dalam proses konversi yang menjadi elemen dasar adalah faktor masukan untuk diproses dalam pengeluaran sebagai hasil dari proses

<sup>36</sup> Bambang, Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Badan Penerbit Ipwi, 1996, hlm. 282

masuk disertai informasi umpan balik yang merupakan sistem operasional.<sup>37</sup>

### **2.1.2.3. Ciri-ciri individu yang Produktif:<sup>38</sup>**

Ciri-ciri individu yang produktif ialah:

- Percaya diri.
- Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- Memiliki pandangan kedepan.
- Mampu menyelesaikan persoalan.
- Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan.
- Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

### **2.1.2.4. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengukuran produktivitas kerja karyawan dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaiki produktivitasnya. Pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan bersifat sebagai masukan untuk pengambilan keputusan strategik. Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran tersebut terlihat

---

<sup>37</sup> Manahan, Tompubolon, *Menejemen Operasional*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 5

<sup>38</sup> Soedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Ilham Jaya, hlm. 22

dari penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan dari hasil kegiatan yang seharusnya apabila dinyatakan dengan angka maka, besarnya produktivitas antara 0 sampai 1 atau 0% sampai 100%.<sup>39</sup>

Seorang karyawan yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dapat dikatakan produktif dengan demikian karyawan dapat mengurangi jam kerja yang tidak efektif, jadi dengan kata lain produktivitas kerja karyawan adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.<sup>40</sup>

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada teori Simamora. Menurut Simamora faktor-

---

<sup>39</sup> Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Menejemen*, UGM, Jakarta : Salemba Empat, 2007, hlm. 382

<sup>40</sup> Umi, kholidah, *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada yayasan pendidikan gunung jati guruh Kediri*.2007,UIN PRESS. 2007

faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

a. Kuantitas kerja karyawan.

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan adalah:

- Keputusan kerja.
- Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- Kemampuan dalam menganalisis produk.
- Kemampuan kegagalan dalam menggunakan mesin atau peralatan.

b. Kualitas kerja karyawan.

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi *output*.<sup>41</sup>

Pengukuran produktivitas menurut Richard L. Daft dikatakan akurat dan sangat kompleks dilakukan dengan dua cara yaitu:<sup>42</sup>

#### 1. Produktivitas faktor total

Produktivitas faktor total adalah rasio hasil total terhadap masukan dari tenaga kerja, modal, material, dan energi.

Produktivitas faktor total mempresentasikan ukuran terbaik mengenai jalannya organisasi, tetapi para menejer sering kali harus tahu mengenai produktivitas yang berkaitan dengan masukan-masukan tertentu. Seperti dalam tabel di bawah ini:

**Tabel. 2.5**

#### **Produktivitas Faktor Total**

$$\text{Produksi Faktor Total} = \frac{\text{Hasil}}{\text{Tenaga kerja} + \text{Modal} + \text{Material} + \text{Energi}}$$

<sup>41</sup> Henry, Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN, 2004, hlm. 612

<sup>42</sup> Richard, L Daft, , *Menejemen*, Jakarta : Salemba Empat, 2006, hlm.639

Sumber : Richard L Daft, Menejemen, 2006

## 2. Produktivitas parsial

Produktivitas parsial adalah rasio hasil total terhadap kategori masukan yang utama. Banyak organisasi tertarik dengan produktivitas tenaga kerja yang dapat diukur sebagai berikut:

**Tabel. 2.6**

$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Hasil}}{\text{Upah tenaga kerja}}$
---

Sumber : Richard L Daft, menejemen, 2006

Produktivitas dapat diukur dengan mudah, dan dapat menunjukkan peningkatan sebagai dari perbaikan modal.<sup>43</sup> Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

### 2.1.2.5. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan

Kegunaan:

---

<sup>43</sup> Richard, L Daft, *Ibid*, hlm. 640



- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian-penyelesaian kerja, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer, dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak-akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### **2.1.2.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari berbagai jenis faktor produksi, tenaga kerja merupakan faktor produksi yang memegang peranan utama. Dari berbagai permasalahan tenaga kerja, rendahnya produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang cukup besar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada

faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:<sup>44</sup>

- a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- b. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan/motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.<sup>45</sup> Menurut Sondang P. Siagian, produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah:

---

<sup>44</sup> Slamet, Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisius, 1997, hlm. 113

<sup>45</sup> Simanjuntak, J Payaman, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : FEUI 1995, hlm. 323

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu.

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut presentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja, kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.

2. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani.

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manajer/pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.

3. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja.

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

Secara makro faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: Status sosial ekonomi, kualitas fisik,

teknostruktur, kualitas non fisik, Peraturan birokrasi, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan T. Hani Handoko mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik karyawan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, antara lain :<sup>46</sup>

*a. Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

*b. Skills*

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekerjaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

*c. Abilities*

---

<sup>46</sup> Ambar, Teguh & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003, hlm. 200

*Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

d. *Attitude*

*Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Dapat dicontohkan seorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, *simple*, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

e. *Behaviors*

Demikian dengan perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud.

Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja menurut Slamet Saksono, antara lain :<sup>47</sup>

1. Menurunnya presensi.

---

<sup>47</sup> Slamet, Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisius, 1997, hlm. 119

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

2. Meningkatnya *labour turnover* (Perpindahan buruh tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

3. Meningkatnya kerusakan.

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu kesalahan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

#### 4. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan, motivasi, semangat, disiplin, ketrampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan jaminan sosial. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja. Dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.<sup>48</sup>

#### 2.1.2.7. Produktivitas Kerja Dalam Islam

Produktivitas berarti kemampuan untuk dapat menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas, Rosulullah SAW bersabda:

عن ابن عمر رضى الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال ان  
الله يحب المؤمن المحترف

“Dari Ibnu Umar ra dari Nabi SAW, ia berkata:  
Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman

---

<sup>48</sup> Muhammad, Tolhah Hasan, *Op.Cit*, hlm. 14

yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)”<sup>49</sup>.

Seharusnya kaum muslim khususnya di Indonesia memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Mengapa? Karena Islam mengajarkan agar umatnya memiliki etos kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktivitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan ini. Islam sangat mendukung produktivitas kerja, mengharapkan setiap orang untuk menghasilkan lebih banyak dari apa yang dikonsumsinya, dan memberikan lebih banyak jasa dari pada yang diterimanya. Kehidupan individu hendaknya berakhir dengan keuntungan bersih yang bisa dihitung sebagai sumbangannya di dunia. Hal ini dapat kita pahami dari hadits yang menyatakan bahwa: "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang bekerja, apabila ia melakukannya secara baik". Dalam Al-Qur'an di jelaskan:



“Dan katakanlah bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat

<sup>49</sup> H.R. Thabrani dalam Al-Kabir, juga oleh Al-Bayhaqi



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”.<sup>50</sup>

### **2.1.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja islami mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pengaruh lingkungan kerja islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi.<sup>51</sup> Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi dan kreatifitas tiada henti.<sup>52</sup>

Dengan lingkungan kerja islami, diharapkan seseorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga target volume produksi

---

<sup>50</sup> Al-Qur'an, Digital Computer, QS. Al-Taubah, ayat : 105

<sup>51</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op.Cit*, hlm. 127

<sup>52</sup> Bambang, Hariadi, *Strategi Menejemen*, Malang: Bayumedia Publishing, 2005, hlm. 48

perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Sesungguhnya Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan melarang umatnya dalam hal bermalas-malasan, karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah umatnya apabila dia tidak merubahnya sendiri, keberhasilan seseorang tidak tergantung dari kaya tidaknya orang tua melainkan dari diri mereka sendiri jika mau bersungguh-sungguh.

Lingkungan kerja islami dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan, dengan perubahan yang saat ini sedang terjadi dan makin meluasnya masyarakat global untuk menggunakan prinsip-prinsip syariah di dalam perusahaan yang dikelolanya karena perusahaan pasti menghadapi banyak tantangan yang tidak pernah dihadapi sebelumnya.

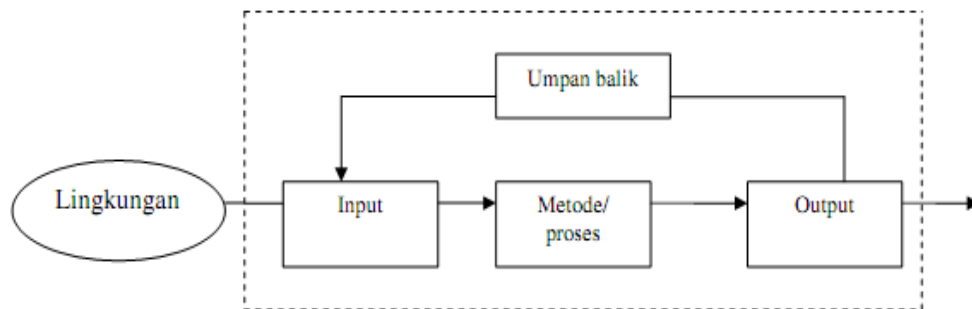
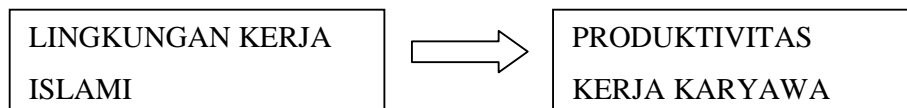
## **2.2. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian terdahulu tentang pengaruh sistem pemberian upah islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada BMT bina umat sejahtera di kantor cabang utama Semarang, telah dibuktikan dalam sebuah survey bahwa tingkat penghasilan sangat mempengaruhi

produktivitas namun untuk faktor upah islami memiliki pengaruh tidak signifikan.<sup>53</sup>

2. Hal yang sama juga diungkapkan pada penelitian tentang Pengaruh kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada (Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjokir Jombang). Menjelaskan setelah diadakan penelitian tentang kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).<sup>54</sup>

### 2.3. Kerangka Pemikiran



<sup>53</sup> Habib, Masruri, *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada BMT Bina Umat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang*, Semarang : Fak, Syari'ah IAIN PRESS. 2007

<sup>54</sup> Elok, Faiqoh, *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Jombang*, UIN PRESS. 2005

#### 2.4. Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Dugaan sementara ini adakalanya benar dan adakalanya salah setelah didukung oleh fakta-fakta dari hasil penelitian lapangan.<sup>55</sup> Sedangkan pengertian hipotesis menurut rumusan Cholid Narbuka adalah, pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya atau kebenarannya. Konsep hipotesis lebih lengkap dikemukakan S. Margono:

Hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar dan mungkin salah. Hipotesis ditolak jika salah atau palsu, dan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta dan data-data yang dikumpulkan.<sup>56</sup>

Dengan demikian hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya secara pasti. Artinya ia masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah “lingkungan kerja islami berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Jenang Tabarok Kudus.

---

<sup>55</sup> Muchammad, Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif : Sebuah Pengantar*, Semarang Walisongo Press, 2009, hlm. 129

<sup>56</sup> S. Margono, *Prosedur Penelitian Pendidikan*, Jakarta : Gramedia Pustaka Jaya, 2003, hlm. 63

