

**IPENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM  
(Studi Pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung  
Tulang Bawang)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**WIWID WULANDARI**

**NPM : 1851010077**

**Jurusan: Ekonomi Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2022 M**

**PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM**  
**(Studi Pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung  
Tulang Bawang)**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu  
Ekonomi (S.E)

**Oleh:**

**Wiwid Wulandari**

**NPM. 1851010077**

**Jurusan : Ekonomi Syariah**

Pembimbing 1: Dr. Madnasir. S.E., M.Si

Pembimbing 2: Zathu Restie Utamie, M.Pd

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
1444 M / 2022 M**

## ABSTRAK

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam perkembangan sebuah perusahaan yakni sumber daya manusia. Sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaiknya setiap perusahaan mengelola sumber daya manusianya dengan optimal. Perusahaan mempunyai bentuk perjanjian kerja sama dengan tenaga kerja yang diwakili oleh pengurus di perusahaan itu sendiri. Bahkan sering terjadi protes dari pihak tenaga kerja karena menuntut kenaikan upah. Perusahaan seharusnya membayar upah apabila sudah waktunya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui hubungan tingkat upah terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang dalam perspektif ekonomi islam.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan penentuan pengambilan sampel jenuh. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu studi kepustakaan, wawancara dan angket. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang dengan jumlah 35 orang pegawai. Hasil dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses menggunakan *software SPSS 21*.

Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa Dasar pengambilan keputusan signifikansi  $0.002 < 0.05$  maka berkorelasi artinya upah berhubungan secara positif terhadap kinerja dengan derajat hubungan korelasi sedang. Dapat disimpulkan terdapat hubungan positif (searah) dan signifikan antara tingkat upah terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung, Tulang Bawang. hubungan positif (searah) menunjukkan bahwa semakin besar tingkat upah, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat

*Kata kunci: Upah, Kinerja Karyawan, Ekonomi Islam*

## **ABSTRACT**

*One of the factors that influence the development of a company is human resources. So that to achieve the company's goals, every company should manage its human resources optimally. The company has a form of cooperation agreement with the workforce represented by the management in the company itself. In fact, there are often protests from the workforce because they demand an increase in wages. The company should pay wages when the time is right. This study aims to determine the effect of wage levels on employee performance and to determine the relationship between wage levels and employee performance at the Employee Cooperative PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang in the perspective of Islamic economics.*

*The method used in this research is quantitative using non-probability sampling technique with the determination of saturated sampling. The instruments used for data collection are literature study, interviews and questionnaires. The population of this study were all employees of the Employee Cooperative of PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang with 35 employees. The results in this study were collected through a questionnaire that was processed using the software SPSS 2021*

*The results of this research data showed that the basis for decision-making significance was  $0.002 < 0.05$ , which means that wages are positively related to performance with a moderate degree of correlation. It can be concluded that there is a positive (unidirectional) and significant relationship between wage levels and employee performance at the Employee Cooperative PT. Sweet Indolampung, Tulang Bawang. positive relationship (unidirectional) indicates that the greater the level of wages, the employee's performance tends to increase.*

**Keywords:** *Wages. Employee Performance, Islamic Economics*



KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wiwid Wulandari  
NPM : 1851010077  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Tingkat Upah Pada Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 29 Agustus 2022



Wiwid Wulandari  
1851010077



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan  
Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam ( Studi Pada  
Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang  
Bawang)

Nama Mahasiswa : Wiwid Wulandari

NPM : 1851010077

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI:**

Untuk dimunaqosyah dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. Madnasir, S.E., M.S.I.**

**NIP. 197504242002121001**

**Pembimbing II**

**Zathu Restie Utamie, M.Pd.**

**NIP.**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Ekonomi Syariah**

**Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy**

**NIP. 198208082011012009**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam ( Studi Pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang).” disusun oleh Wiwid Wulandari, NPM 1851010077 Program Studi Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa, 11 Oktober 2022

**Tim Penguji**

**Ketua Sidang : Any Eliza, S.E., M.Ak**



**Sekretaris : Nur Sya'adi, M.E**



**Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal, M.E.I**



**Penguji II : Zathu Restie Utamie, M.Pd.**



**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Prof. Dr. Agus Suryanto, M.M., Akt., C.A**

**NIP. 197009262008011008**

## MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا  
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ اِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Maidah [5]8)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen Kementrian Agama RI Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 8

## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan Rahmat serta Hidayah-Nya. Keberhasilan ini menjadi salah satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku. Oleh karena itu, saya khaturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Agus Hariyono dan Ibu Eva Wati yang telah tulus dan sabar membesarkanku, membimbingku, dan senantiasa selalu berdo'a serta tabah dan sabar demi kesuksesan selama penulis menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Semoga mereka selalu berada dalam lindungan Allah SWT dan mendapatkan keberkahan baik dunia maupun di akhirat. Terimakasih karena sudah menjadi orang tua yang hebat dan selalu mendukung apapun keputusan dan kebahagiaan anak-anaknya, karena kalian adalah alasan utama penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.
2. Kakak saya Aditya Rahman Shaleh yang selalu mendukung dan memberikan *support* kepada saya dalam hal apapun.
3. Almamater tercinta Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## RIWAYAT HIDUP

Wiwid Wulandari, dilahirkan di Astra Ksetra tepatnya di PT. Sweet Indolampung, Kecamatan Gedong Meneng, Kabupaten Tulang Bawang pada tanggal 09 Oktober 1999. Putri kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Agus Hariyono dan Ibu Eva Wati. Pendidikan dimulai dari TK 02 YAPINDO sejak tahun 2004 dan selesai tahun 2006, pendidikan kedua yakni di SD 02 YAPINDO pada tahun 2006-2012, pendidikan ketiga yakni SMP YAPINDO, Kabupaten Tulang Bawang tahun 2012-2015, melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) Perintis 2 Bandar Lampung pada tahun 2015 – 2018, kemudian pada tahun 2018 penulis melanjutkan mendaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, rizeki dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang)” dapat terselesaikan. Tak lupa juga shalawat serta salam disampaikan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, para sahabat dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S-1) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, tak lupa dihaturkan terimakasih sedalam-dalamnya karena proses penyelesaian skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa adanya bantuan, kerjasama, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Penulis secara rinci mengungkapkan terimakasih kepada:

1. Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Muhammad Kurniawan, M.E. Sy selaku sekretaris jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
5. Dr. Madnasir, S.E., M.S.I selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.
6. Zathu Restie Utamie, M.Pd selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Dosen Ekonomi Syariah yang telah menganugerahkan materi, ilmu dan tuntunan serta budi pekerti semasa kuliah hingga selesai skripsi ini.
8. Pimpinan dan karyawan perpustakaan serta seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan pusat UIN Raden Intan Lampung.
9. Fredi Tri Istiyanto, S. Sos selaku Ketua KOPINDO yang telah membantu penulis selama mengadakan penelitian dan pegawai Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung
10. Kakak pendampingku Nabilla Distaricca Al Khansa, S.E yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi.
11. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2018 khususnya Kelas B Ekonomi Syariah, yang telah menjadi teman dan sahabat selama empat tahun ini, yang senantiasa selalu mendukung satu sama lain.
12. Sahabat terbaikku Citra Rodil Moety, Ermy Fitria, Desi Wati yang memberikan kesan yang paling indah dari dulu hingga sekarang.
13. Sahabat Seperjuangan Cindy Novita Sari yang telah menemani penulis dari awal kuliah hingga saat ini yang saling memberikan motivasi, berbagi suka duka dan mengingatkan dalam kebaikan. Semoga ukhuwah kita sampai ke Surga-Nya
14. Teman- teman KKN Desa Bakung Rahayu, Tulang Bawang.
15. Keluarga besar PAS-MIS terkhusus tim tiket, terimakasih atas suport, waktu dan kesempatan untuk bekerja sembari kuliah dari kuliah online sampai dititik penyelesaian skripsi ini.
16. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dan memperoleh pengalaman yang luar biasa dan selaluku banggakan.
17. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

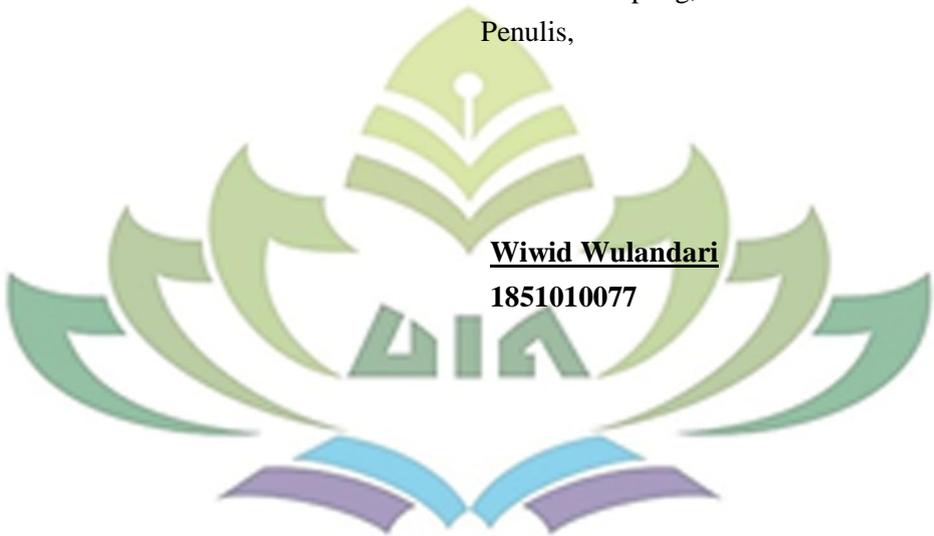
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan saya terima. Semoga Allah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, serta memberikan balasan kebaikan kita semua. Penulis berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 11 Oktober 2022

Penulis,

**Wiwid Wulandari**

**1851010077**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN.....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### BAB 1 PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	11
H. Sistematika Penulisan .....	14

### BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori yang Digunakan .....	16
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2. Upah .....	19
a. Definisi Upah .....	19
b. Jenis- Jenis Upah .....	22
c. Syarat- Syarat Upah.....	24
d. Upah dalam Ekonomi Islam .....	24
e. Prinsip Ekonomi Islam dalam Pemberian Upah .....	26
f. Sistem Pengupahan dalam Kompensasi Islam .....	27
3. Kinerja Karyawan .....	27
a. Definisi Kinerja Karyawan .....	27
b. Penilaian Kinerja .....	30
c. Indikator- Indikator dalam Kinerja Karyawan .....	32

d. Unsur- unsur Kinerja Karyawan .....	33
e. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam .....	34
4. Ekonomi Islam .....	36
a. Definisi Ekonomi Islam .....	36
b. Dasar Hukum Ekonomi Islam .....	37
c. Ruang Lingkup Ekonomi Islam .....	39
d. Nilai- Nilai Ekonomi Islam .....	39
B. Pengajuan Hipotesis .....	40
C. Kerangka Berfikir .....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	43
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	43
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data .....	44
D. Definisi Operasional Variabel .....	47
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	48
F. Uji Asumsi Klasik .....	50
G. Uji Hipotesis.....	50

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskriptif Data .....	52
B. Deskripsi Karakteristik Responden .....	53
C. Hasil Penelitian dan Analisis .....	55
1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	55
2. Uji Asumsi Klasik .....	58
3. Uji Regresi Linear Sederhana .....	59
4. Uji Analisis Data .....	60
D. Pembahasan .....	61

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	65
B. Rekomendasi .....	65

### **DAFTAR RUJUKAN**

#### **LAMPIRAN**

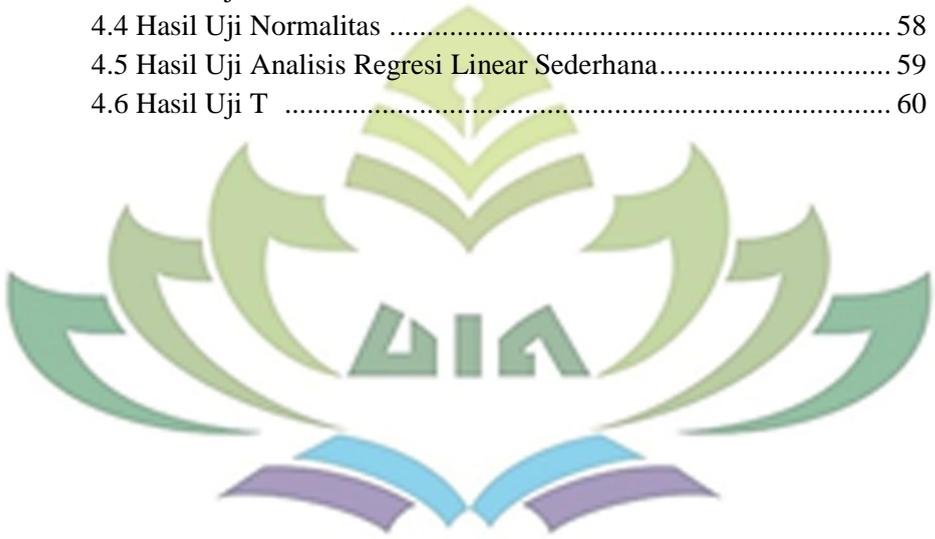
Lampiran 1 wawancara	
Lampiran 2 daftar responden	
Lampiran 3 kuesioner	
Lampiran 4 tabulasi jawaban responden	
Lampiran 5 uji validitas	
Lampiran 6 uji reabilitas	
Lampiran 7 uji normalitas	

Lampiran 8 regresi linear sederhana  
Lampiran 9 uji t statistik  
Lampiran 10 surat izin riset  
Lampiran 11 balasan surat izin riset  
Lampiran 12 dokumentasi



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Data Upah Minimum Regional .....	7
2.1 Teori atau konsep upah dalam ekonomi islam .....	22
3.1 Skala Likert .....	46
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	48
4.1 Karakteristik Responden .....	53
4.2 Hasil Uji Validitas .....	56
4.3 Hasil Uji Reabilitas .....	57
4.4 Hasil Uji Normalitas .....	58
4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	59
4.6 Hasil Uji T .....	60



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Kerangka Teoritik .....	41



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Penegasan Judul

Sebelum menguraikan latar belakang masalah dalam skripsi ini, pada permulaan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami isi skripsi. Serta untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul skripsi. Adapun judul penelitian ini adalah **“PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA KOPERASI KARYAWAN PT. SWEET INDOLAMPUNG TULANG BAWANG)”**. Berikut beberapa uraian penjelasan dari judul penelitian:

### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>2</sup>

### 2. Upah

Menurut Much Nurachmad, upah merupakan hak pekerja yang harus diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah termasuk tunjangan bagi keluarganya, dibayarkan, menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.<sup>3</sup>

### 3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari tugas pekerjaan yang dilakukan karyawan atau seorang pekerja dalam segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan suatu organisasi/ instansi. Dalam arti lain kinerja adalah hasil yang

---

<sup>2</sup> Departemen Pendidikan Nasional, 'Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa' (PT. Gramedia Pustaka, 2008), 664.

<sup>3</sup> Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawaiidn Perusahaan*, (Jakarta, Transmedia Pustaka, 2009), 43.

sudah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab pekerjaannya<sup>4</sup>

#### 4. **Karyawan**

Karyawan adalah seseorang yang menyediakan jasa untuk bekerja pada suatu organisasi/ instansi dan berhak diberikan balas jasa berupa gaji. Jasa yang digunakan bisa berupa pikiran atau tenaga yang kemudian mendapatkan upah atau gaji sebagai balas jasa dari pihak yang membutuhkan jasa tersebut.<sup>5</sup>

#### 5. **Perspektif**

Perspektif adalah sudut pandang terhadap suatu masalah yang terjadi terhadap suatu fenomena.<sup>6</sup>

#### 6. **Ekonomi Islam**

Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan yang menyelesaikan permasalahan ekonomi islam berlandaskan Al-Quran dan hadits.<sup>7</sup>

Pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, biasanya manajemen perusahaan meningkatkan upah. Dengan menggunakan sistem pemberian upah ini akan bisa memotivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Islam memberikan penjelasan dan persetujuan besaran upah dari kedua belah pihak. Maksudnya komponen biaya hidup dalam upah tidak semata-mata produktivitas kerja, tetapi dengan pertimbangan surplus value dan kemanusiaan, hal tersebut bisa diterima. Berdasarkan penjabaran dari judul di atas, maka dapat maksud dalam judul penelitian ini peneliti akan memfokuskan dan mengkaji tentang

### **“Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi**

---

<sup>4</sup> Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, Yogyakarta (CV Budi Utama, 2019), 161.

<sup>5</sup> Wibowo, *Manajemen kinerja edisi keempat*, (Jakarta; PT,Raja Grafindo Persada, 2014), 69.

<sup>6</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta :Balai Pustaka,1990), 675.

<sup>7</sup> Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta : Prenada Media Group,2010), 15.

## **Pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang)”**

### **B. Latar Belakang Masalah**

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, di antaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, Tersedianya modal, peralatan dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, akan tidak menjadi efektif dan efisien. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Setiap manusia memiliki kepentingan pribadi yang perlu dicukupi dengan tidak merugikan orang lainnya. Oleh karena itu, manusia dituntut untuk mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap proses yang dilakukan oleh manusia, ia akan mendapatkan sebuah manfaat yang didapat dari orang lain dan begitu sebaliknya dapat memberikan manfaat untuk orang lainnya. Begitu banyak cara untuk memperoleh rezeki, untuk mendapatkan rezeki manusia dapat menggunakan tenaga yang dimiliki, kepandaian berfikir dan diwajibkan menggunakan cara yang benar dan halal. Rezeki yang halal yang diperoleh yaitu

upah. Upah yang dimaksud bisa saja berupa nominal upah minimum, upah biaya hidup, upah wajar. Sesuai pekerjaan yang dikerjakan, tingkat upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup> Perusahaan akan memberikan upah yang tinggi apabila sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan perusahaan harus adil dalam memberikan upah.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional (DPPN) arti upah adalah imbalan dari pihak pembuka lapangan kerja kemudian akan diberikan kepada tenaga kerja yang sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan. Upah inilah yang akan menjadi jaminan kelangsungan hidup manusia dengan layak, diberikan atas dasar perjanjian pemberi kerja dengan penerima kerja sesuai ketentuan undang-undang dan peraturan.<sup>9</sup>

Dalam proses produksi membutuhkan tenaga kerja karena inilah timbul hubungan antara pemberi kerja dengan orang lain yang menawarkan tenaganya untuk digunakan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, setiap pekerja atau buruh yang telah atau akan melakukan pekerjaannya berhak diberikan atau menerima upah dan dinyatakan dalam bentuk uang dari pemberi pekerjaan.<sup>10</sup>

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam perkembangan sebuah perusahaan yakni sumber daya manusia. Sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaiknya setiap perusahaan mengelola sumber daya manusianya dengan optimal. Hubungan kerja diperlukan perjanjian tertulis maupun tidak tertulis mengenai jenis pekerjaan, jam operasional kerja, upah atau gaji, dan lainnya. Perusahaan mempunyai bentuk perjanjian kerja sama dengan tenaga kerja yang diwakili oleh pengurus di perusahaan itu sendiri. Bahkan sering terjadi protes dari pihak tenaga kerja karena menuntut kenaikan upah. Perusahaan seharusnya

---

<sup>8</sup> Haryono, *Hygiene Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Mitra Cendikia I, 2008).

<sup>9</sup> Zainal Askimin, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan* (jakarta: Raja Grafindo, 2006), 20.

<sup>10</sup> Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (jakarta: Sinar Grafika, 2010), 107.

membayar upah apabila sudah waktunya, sebagaimana yang terkandung dalam hadist Nabi SAW.

Islam mengemukakan konsep upah tenaga kerja berdasarkan permintaan dan penawaran tenaga kerja pengusaha akan menambah pekerjaannya sampai batas pertambahan produktivitas marjinal minimal sama dengan upah yang diberikan pada tenaga kerja. Dalam konsep islam seperti ini dapat menentukan upah secara benar, adil dan transparan. Persetujuan kedua belah pihak tidak saling menindas atau mendzolimi karena telah mendapatkan bagian yang sudah disepakati. Hal ini berarti bahwa unsur biaya hidup dari upah tidak hanya meningkatkan produktivitas tenaga kerja, tetapi juga masalah tersendiri ketika pengusaha memandang pekerjaan sebagai alat produksi. Hal ini dapat diterima ketika nilai tambah dan kemanusiaan seimbang. Dalam konteks ini, islam dapat menerima adanya tingkat upah yang sesuai dengan ketentuan islam.



Peran kaidah islam memberikan solusi atau pandangan dalam memberikan upah yang adil. Dalam islam, tingkat upah yang wajar bukan hanya pengakuan dari majikan, tetapi juga hak asasi manusia yang dapat ditegakkan oleh Negara. Perusahaan perlu memberikan upah yang wajar untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, termasuk nutrisi, selimut, pakaian, tempat tinggal, dan lainnya.

Perkembangan ekonomi saat ini bisa dinilai sangat ketat sehingga menyebabkan persaingan yang kuat dalam dunia usaha. Terjadi beberapa kendala untuk mempertahankan suatu usaha pada sektor usaha tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan badan usaha yang berperan untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur yang mengutamakan kesejahteraan bersama. Sehingga tercipta satu tatanan hidup dan selaras dengan UUD 1945 khususnya pada pasal 33 ayat 1 yang berbunyi “Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”. Pada pasal ini pula tercantum dasar demokrasi ekonomi, dimana produksi dikerjakan oleh semua dan untuk semua, oleh karena itu terbentuklah Koperasi.

Koperasi merupakan suatu badan usaha selain bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya juga harus mampu menghasilkan keuntungan atau laba yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Inti dari koperasi adalah kerja sama, yaitu kerja sama diantara anggota dan para pengurus dalam rangka mewujudkan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta membangun tatana perekonomian nasional. Sebagai gerakan ekonomi rakyat, koperasi bukan hanya milik orang kaya melainkan juga milik oleh seluruh rakyat indonesia tanpa terkecuali.

Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung berkedudukan di Plant. Site KM.108, Astra Ksetra, Menggala, Kab. Tulang Bawang dan mendapat status hukum dari Direktorat Koperasi Bandar Lampung dengan Akta tanggal 9 Mei 1972 Nomor 43/BH/ KWK.7 / VII/ 1997 yang berazaskan kekeluargaan dan gotong royong dengan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. KOPKAR PT. SIL telah didaftarkan Suku Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Bandar Lampung, yang berkedudukan di Jln. Cut Mutia No. 58 Pengajaran, Teluk Betung Bandar Lampung.

Koperasi Karyawan PT. SIL mempunyai dua bidang usaha. Yaitu Unit simpan pinjam dan unit perdagangan dan jasa. Unit Usaha Simpan Pinjam (USP) yang berasal dari anggota yaitu simpanan wajib, simpanan pokok, dan simpanan sukarela. Unit simpan pinjam ini pada prinsipnya terus berupaya mengembangkan dan meningkatkan pelayanan para anggota dalam kegiatan simpan pinjam dengan menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendapatkan dana yang akan disalurkan sebagai pinjaman kepada anggota mengingat minat yang sangat besar dari para anggota untuk mendapat pinjaman. Sedangkan unit perdagangan dan jasa, terbagi dalam beberapa sub unit yaitu sub unit toserba, sub unit pujasera koperasi, sub unit bengkel.

pengurus untuk membantu melakukan kegiatan pengelolaan koperasi sehari-hari. Sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya karyawan koperasi dituntut untuk dapat menjalankan kebijakan

yang telah digariskan oleh pengurus khususnya didalam meningkatkan dan mengembangkan koperasi. Sampai dengan 31 Agustus 2022 jumlah pegawai Koperasi Karyawan PT. SIL ada 35 orang pegawai.

Instansi perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan pegawai agar loyalitas pegawai terhadap koperasi juga tinggi. Instansi sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunannya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Upah Minimum Regional (UMR) Tulang Bawang**  
**Tahun 2017-2020<sup>11</sup>**

Tahun	UMR (RP)
2017	Rp 1.917.324
2018	Rp 2.084.323
2019	Rp 2.251.694
2020	Rp 2.443.313
2021	Rp 2.443.313
2022	Rp 2.443.960

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan data tersebut terlihat dari tahun 2017 sampai tahun 2022 upah minimum regional untuk daerah Tulang Bawang mengalami kenaikan kurang lebih sekitar Rp 100.000 – Rp 150.000 setiap tahunnya. Melihat data tersebut, timbulah suatu pertanyaan apakah upah yang diterima oleh para pegawai Koperasi

---

<sup>11</sup> Kementerian Ketenagakerjaan, 2020, Upah Minimum Regional, Per 15 Maret 2022, <bps.go.id/LinkTableDinamis/view/id912>

Karyawan PT. Sweet Indolampung sesuai dengan pekerjaan mereka dan pemenuhan kebutuhan hidup. Selain itu peneliti melihat bahwa kinerja pegawai di Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung mengalami penurunan dalam kurun waktu beberapa tahun. Melihat hal itu peneliti ingin mengetahui apakah permasalahan yang terjadi diantara karyawan yang terjadi diantara karyawan baik permasalahan gaji dan lain sebagainya, pemenuhan kebutuhan hidup yang semakin tinggi, dan permasalahan lainnya mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung.

Untuk mempertahankan eksistensinya, Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung perlu meningkatkan kinerja pegawai, terutama dengan memberikan tingkat upah yang adil dan wajar, tergantung pada posisi pekerjaan yang ditentukan, karena konsep kesetaraan upah mengatur semua praktik yang diterapkan dalam islam, Al-Quran Surat Al-Maidah ayat 8 menegaskan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ۸

*“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah[5]8)<sup>12</sup>*

Makna dari ayat diatas adalah sebagai orang yang beriman kita harus selalu menjadi pendukung (kebenaran) karena Allah SWT, agar menjadi saksi keadilan dan janganlah menjadikan kebencian terhadap orang-orang membawa anda ke ketidakadilan.

<sup>12</sup> Departemen Kementrian Agama RI Surat Al-Maidah ayat 8

Sebenarnya, keadilan membawa kita lebih dekat dengan pengabdian kepada Allah SWT.

Kurang maksimalnya kinerja dari pegawai Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang, antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa pegawai yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan atau perusahaan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Permasalahan permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian upah dan insentif kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Dengan upah yang semakin meningkat diharapkan mampu memotivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja. Islam memberikan penjelasan dan persetujuan besaran upah dari kedua belah pihak. Hal ini dikarenakan komponen biaya hidup dalam upah tidak semata-mata produktivitas kerja, tetapi dengan pertimbangan surplus value dan kemanusiaan, hal tersebut bisa diterima. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu penulis tertarik untuk mengkaji judul “PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA KOPERASI KARYAWAN PT. SWEET INDOLAMPUNG TULANG BAWANG)”

### **C. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini. Pembatasan masalah dibuat dikarenakan luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi permasalahan yang di teliti. Sehingga penelitian ini di fokuskan pada tingkat upah terhadap karyawan dengan penerapan metode kuantitatif dengan

pengambilan data sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan sampel jenuh (*Saturation Sampling*) dan difokuskan pada pegawai Koperasi karyawan PT. Sweet Indolampung.

#### **D. Rumusan Masalah**

Penjelasan latar belakang masalah di atas memungkinkan kita untuk menarik beberapa rumusan masalah, yang menjadi pokok bahasan penelitian ini. Masalah tersebut dapat dirumuskan secara sistematis sebagai berikut:

1. Apakah tingkat upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang dalam perspektif ekonomi islam?
2. Bagaimana pandangan ekonomi islam terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang dalam perspektif ekonomi islam.
2. Bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung Tulang Bawang

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh tingkat upah pada kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi islam ini diharapkan dapat memperoleh manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis  
Hasil penelian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang ekonomi Islam.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Lembaga Koperasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh lembaga koperasi karyawan saat memutuskan langkah selanjutnya dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, terutama saat kenaikan upah.

### b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menerapkan pencapaian ilmu penulis selama masa perkuliahan, serta untuk menambah pengetahuan tentang ekonomi syariah khususnya tentang bagaimana mengimplementasikan konsep upah menurut Ekonomi Islam.

### c. Bagi Akademis

Dapat memberikan suatu sumbangsih pemikiran Ekonomi Islam khususnya tentang bagaimana pengaruh tingkat upah yang sesuai dengan kinerja karyawan dan dapat menambah wawasan dan kepustakaan bagi pihak-pihak berkepentingan.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ruslan Efendi, Junita Lubis, Elviana (2020) : “Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah” Hasil penelitian daripada jurnal ini adalah mengetahui menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) upah dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Secara simultan upah dan insentif secara

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti menggunakan variabel  $X_1$  upah dan  $Y$  kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang diteliti oleh penulis terdapat insentif karyawan sebagai  $X_2$ , lokasi yang digunakan yaitu koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung dan menggunakan persepektif ekonomi islam..

2. Ardika Sulaeman (2014) : “Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik survey *explanatory* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Persamaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti memiliki persamaan pada  $X_1$  upah. Perbedaan lokasi penelitian yakni koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung dan menggunakan persepektif ekonomi islam.
3. M. Ikhwan Maulana Haeruddin (2017) : “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organisational Citizenship Behaviour* (Ocb) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengujian secara simultan atau bersama-sama, berupa gaji dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Pengujian secara parsial, variabel Gaji ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. Hal ini juga dapat berdampak secara negatif terhadap perilaku kewargaorganisasian karyawan. Pengujian secara parsial, hanya variabel insentif ( $X_2$ ) yang mempunyai pengaruh signifikan. Dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti memiliki persamaan pada  $Y_1$  kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi

penelitian yakni koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung dan menggunakan persepektif ekonomi islam.

4. Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) : “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti memiliki persamaan pada  $Y_1$  kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian yakni koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung dan menggunakan persepektif ekonomi islam.
5. Desti Marina Ardanti dan Edy Rahardja (2017) : “Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)”. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik efikasi diri karyawan semakin baik pula kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang yakin bahwa dirinya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mampu bertahan di bawah tekanan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti memiliki persamaan pada  $Y_1$  kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel x yang digunakan adalah upah, lokasi penelitian yakni koperasi Karyawan PT. Sweet Indolampung dan menggunakan persepektif ekonomi islam.

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada umumnya berisi uraian singkat mengenai pokok-pokok bahasan yang terdapat dalam setiap bab. Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

### 1. Bagian Awal

Bagian awal pada skripsi berisi cover skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orasionalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

### 2. Bagian Subtansi (Inti)

Bagian inti skripsi terdiri dari:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data

(disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini terdiri dari: simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitiannya yang akan datang.

#### 3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Teori Yang Digunakan

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah hal utama pada setiap organisasi. Keberhasilan setiap organisasi pada usahanya guna mencapai tujuan dan target organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang sanggup mengelola sumber daya manusia yg baik. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumberdaya organisasi.<sup>13</sup> Manajemen juga diartikan sebagai proses tertentu yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber-sumber lainnya.<sup>14</sup> Manajemen yaitu kegiatan mengarahkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>15</sup>

Menurut Terry, manajemen merupakan proses kerja yang memanfaatkan ilmu dan seni yang meliputi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.<sup>16</sup> Manajemen adalah hal utama pada setiap organisasi. Keberhasilan setiap organisasi pada usahanya guna mencapai tujuan dan target organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang sanggup mengelola sumber daya manusia yang baik. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan

---

<sup>13</sup> Mamduh Hanafi, *Manajemen* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018), 17.

<sup>14</sup> Sofyan Safri Harahap, *Akuntansi, Pengawasan, dan Manajemen dalam Prespektif Islam*, (Jakarta: FE Trisakti, 1992), 121.

<sup>15</sup> Kartawan, dkk, *Manajemen Sumberdaya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), 14.

<sup>16</sup> Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, ed. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), 48.

mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumberdaya organisasi. Manajemen memiliki 4 fungsi utama yaitu:<sup>17</sup>

1) Perencanaan (Planning)

Perencanaan (Planning) yaitu penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Perorganisasian (Organizing)

Perorganisasian (Organizing) yaitu proses pengelompokan kegiatan untuk mencapai tujuan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.

3) Pelaksanaan (Actuating)

Pelaksanaan (Actuating) yaitu usaha mengerakan anggotaanggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan bersama.

4) Pengawasan (Controlling)

Pengawasan (Controlling) merupakan temuan atau penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>18</sup>

Menurut Mathis dan Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rancangan sistem-sistem yang formal untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan

---

<sup>17</sup> Mamduh Hanafi, *Manajemen* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018), 17.

<sup>18</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: Zivatama Publisher, 2017), 147.

organisasi. Mathis dan Jackson menyebutkan bahwa aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia yang mendukung usaha organisasi mencakup:<sup>19</sup>

1) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Biasanya dimulai dengan memberikan orientasi pada karyawan baru serta pelatihan keterampilan kerja.

2) Kompensasi Dan Keuntungan

Kompensasi dan Keuntungan diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa. Setiap organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem penggajian demikian juga dengan upah dan intensif.

3) Kesehatan, Keselamatan, Dan Keamanan

Kesehatan dan Keselamatan fisik dan mental karyawan adalah hal yang paling utama. Keamanan kerja juga semakin penting, dimana kekerasan sering terjadi di Lingkungan Kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia harus mampu meyakinkan bahwa mereka para pekerja dilingkungan kerja mendapatkan rasa aman.

4) Perekrutan

Perekrutan memiliki sasaran yaitu menyediakan pasokan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi baik dari aspek jumlah sumber daya manusia maupun dari aspek kualitas yang dibutuhkan.

5) Hubungan Pekerja Dan Manajemen

Hubungan antara manajer dan bawahannya harus di tangani dengan efektif jika ingin karyawan dan organisasi mau tumbuh bersama dan hak karyawan harus diperhatikan.

---

<sup>19</sup> Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), 96.

## 2. UPAH

### a. Definisi Upah

Menurut Dessler, upah merupakan suatu imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan dan imbalan dari pekerjaan karyawan tersebut.<sup>20</sup> Menurut Tulus, Upah merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan yang dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan baik persetujuan, peraturan maupun kesepakatan atas dasar perjanjian antara pemberi kerja dengan penerima kerja.<sup>21</sup>

Menurut Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada perusahaan tempat bekerja. Dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara pembayaran jasa-jasa pegawai tetap dan profesional dengan pembayaran atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap, keduanya dinamakan upah.<sup>22</sup>

Upah adalah penerimaan imbalan oleh pengusaha untuk pekerjaan atau jasa yang dilakukan, dilaksanakan, diumumkan, atau dinilai dalam bentuk kontrak atau jumlah yang ditentukan dan dibayarkan menurut undang-undang dan peraturan. Berdasarkan pendapatan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan. Kontrak kerja antara karyawan pengusaha dan pemberi kerja, termasuk tunjangan bagi karyawan itu sendiri dan keluarganya.<sup>23</sup>

Islam tidak mengizinkan upah turun di bawah tingkat minimum yang ditentukan berdasarkan kebutuhan dasar tenaga kerja, tetapi menaikkan upah di atas tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan kontribusi untuk produksi.

---

<sup>20</sup> Dessler, *Management Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Jilid 2* (Jakarta: PT. Prenhailendon, 1998).

<sup>21</sup> Tulus, *Management Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Ulama).6.

<sup>22</sup> Ahmad Syakur, Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Universum*, Vol.9, No.1, 2015, 02.

<sup>23</sup> Undang- Undang, “UU Tentang Perlindungan Upah Nomor 13 Tahun 2013” (n.d.).

Para ulama berpendapat, menunda pembayaran upah/gaji pekerja, atau tidak memberikan haknya setelah usai bekerja, termasuk dosa besar dan mendapat ancaman sangat berat, adalah bentuk kezaliman terhadap para pekerja. Bentuk kezaliman lain adalah membebani pekerjaan yang tidak sesuai dengan hak-hak yang diterimanya, atau menambah waktu kerja (lembur), namun tidak mengapresiasinya dengan sewajarnya karena lemahnya posisi dan perlindungan terhadap hak-hak mereka. Ada pula yang sengaja menunda dengan tujuan, agar uang gaji mereka bisa dimanfaatkan atau diputar untuk keperluan bisnis sang majikan atau maksud negatif lain. Sikap semacam ini sangat dimurkai oleh Allah dan Rasul-Nya.

Hal ini juga bahkan sesuai dalam hadits Nabi, Nabi bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ فَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيُتْبِعْ (رواه البخاري ومسلم)

*“Dari Abu Hurairah ra. bahwa Rasulullah saw bersabda: “Menunda membayar hutang (termasuk upah pekerja) bagi orang yang mampu adalah kezaliman dan apabila seorang dari kalian dialihkan kepada orang yang mampu, maka hendaknya dialihkan” (HR Al-Bukhari dan Muslim).<sup>24</sup>*

Hadits di atas oleh para ulama adalah penegasan tentang keharaman menunda pembayaran utang, termasuk pemberian gaji atau upah bagi orang yang mampu menunaikan tepat pada waktu. Secara mafhum aulawi (logika maksimalnya): jika menunda saja termasuk suatu kezaliman, maka terlebih lagi jika sengaja tidak membayar,

---

<sup>24</sup>Hendi Suhendi, Fiqih Muamalah, (jakarta : PT Raja Grafindo, 2008), 117- 118.

tentu menjadi kezaliman yang lebih besar dan keji. Dalam Hadits lain, lebih spesifik Rasul bersabda:

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

“Dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah dan at-Thabrani).<sup>25</sup>

Maksud matan Hadits ini yaitu perintah untuk segera memberikan gaji/upah kepada pekerja setelah usai melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara tepat waktu dan disesuaikan dengan beban kerja mereka. Karena menunda, mengurangi, terlebih lagi tidak membayar upah pekerja, termasuk kezaliman dan dimusuhi Allah dan Rasul-Nya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh baik bentuk uang ataupun yang lainnya sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran yang telah diberikan oleh pekerja terhadap perusahaan.

---

<sup>25</sup> Vioni Afya Ningsih and Yustiloviani Yustiloviani, “Praktek Upah Mengupah Basiang Padi Dengan Sistem Indak Dilapesi Dalam Tinjauan Fiqih Muamalah,” *JISRAH: Jurnal Integrasi Ilmu Syariah* 2, no. 3 (2021): 133, <https://doi.org/10.31958/jisrah.v2i3.4966>.

**Tabel 2.1**  
**Teori atau Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam<sup>26</sup>**

No	Aspek	Dalam Ekonomi Konvensional	Dalam Ekonomi Islam
1	Upah diberikan dengan prinsip keadilan	Ya	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi yaitu dunia dan akhirat	Tidak	Ya
3	Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan	Ya	Ya

*Sumber: Wiwin Agustina, Dina Melita (Jurnal Ilmiah Bina Manajemen: 2020)*

#### **b. Jenis- Jenis Upah**

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang atau fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut. Beberapa jenis- jenis upah. G. Kartasapoetra dalam bukunya menyebutkan, bahwa jenis- jenis upah meliputi:<sup>27</sup>

##### 1) Upah nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam

---

<sup>26</sup> Wiwin Agustian and Dina Mellita, "Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah," *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 3, no. 1 (2020): 36–46, <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.827>.

<sup>27</sup> G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafika, 1998), 100.

upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya.

2) Upah nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3) Upah hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

4) Upah minimum

Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan. Seorang pekerja adalah manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan sewajarnya pekerja mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang layak.

5) Upah Wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

### c. Syarat- syarat upah

Syarat- syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik:<sup>28</sup>

- 1) Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam dalam mengejar angka -angka produksi karyawan.
- 2) Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
- 3) Selain upah dasar perlu disediakan pula upah insentif sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.
- 4) Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

### d. Upah Dalam Ekonomi Islam

Dalam konsep Islam sebagaimana diajarkan dalam Al-Qur'an membahas upah secara umum. Akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkum dalam bentuk filosofi yang masih membutuhkan penafsiran sendiri. Pembahasan upah dalam Islam terkategori pada konsep ijarah, sedangkan ijarah sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa-menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam Islam relatif sedikit dan bila ada semua itu hanya bersifat nilai-nilai atau norma-norma.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan langsung kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati, selain itu upah diberikan menurut jumlah yang telah dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi

---

<sup>28</sup> Alex NitiseMITO, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1997), 90.

karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana karyawan dapat berprestasi.<sup>29</sup> Teori upah dalam islam yaitu:<sup>30</sup>

- 1) Upah memiliki dua dimensi yaitu dunia dan akhirat
- 2) Upah diberika harus dengan prinsip keadilan
- 3) Upah diberika harus berdasarkan pada prinsip kelayakan.

Prinsip Keadilan Upah Islam dalam masyarakat ditetapkan berdasarkan negoisasi antara majikan dan pekerja, dalam menetapkan suatu tingkatan Upah yang cukup dipertimbangkan kebutuhan dari pekerja baik pada golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah yang diberikan tidak akan jauh.<sup>31</sup>

Di dalam Al-Quran Allah telah menjelaskan pada Q.S At-Taubah ayat 105 bahwa:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah [9]:105)*

Tafsiran pada ayat diatas menurut Quraish Shihab dalam bukunya beliau Tafsir Al-Mishbah yang menerangkan bahwa katakan kepada manusia, Bekerjalah kamu dan jangan malas dalam melakukan perbuatan yang baik serta laksanakanlah kewajiban, sesungguhnya Allah SWT telah mengetahui segala pekerjaan yang kalian buat serta Rasullullah dan orang mukmin melihatnya, mereka akan

<sup>29</sup> Ike Kusdiyah rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2008), 146.

<sup>30</sup> Sri Dewi Yusuf, “Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam,” *Jurnal Al-Ulum* 10, no. 2 (2010): 309–24.

<sup>31</sup> Septi Wulan Sari, “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam,” *Ahkam: Jurnal Hukum Islam* 4, no. 1 (2016): 123–40, <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>.

menimbangkan dengan pertimbangan keimanan serta bersaksi atas perbuatan tersebut, kemudian setelah waktu kematian kalian juga akan dikembalikan lagi kepada yang maha mengetahui baik lahir maupun batin kalian, menggajarkan atas perbuatan kalian setelah dia memberitahu kalian dari hal yang kecil dan hal yang besar atas perbuatan kalian.<sup>32</sup>

#### e. Prinsip ekonomi islam dalam pemberian upah

Kebutuhan keadilan akan faktor yang penting dalam menentukan tarif pembayaran, khususnya keadilan eksternal dan keadilan internal. Secara eksternal, pembayaran harus sebanding dengan tarif dalam organisasi lain atau seorang majikan mengalami kesulitan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat. Tarif pembayaran juga harus adil secara internal, masing-masing karyawan hendaknya memandang pembayarannya sama dengan tarif pembayaran yang lain yang ada dalam organisasi.<sup>33</sup>

Pada masa Rasulullah adalah menetapkan pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam islam bisa dilihat dari kebijakan rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernurMakkah.<sup>34</sup>

Mengenai konsep upah dalam perspektif Islam, Wilsan menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practic* bahwa perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan seringkali memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya, hal ini sulit dipahami para pengusaha barat. Konsep inilah yang berbeda dengan konsep upah barat,

---

<sup>32</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, vol. 5 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 71.

<sup>33</sup> Herny Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III (Yogyakarta, 2004), 114.

<sup>34</sup> Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 88.

konsep upah menurut Islam tidak dapat dipisahkan dengan konsep moral. Mungkin sah-sah saja upah karyawan di barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh missal (cleaning service). Akan tetapi dalam konsep Islam , meskipun claning service, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.<sup>35</sup>

Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan tarif kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa khalifah Umar r.a gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Upah yang diberikan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai.<sup>36</sup>

### 3. Kinerja Karyawan

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan.<sup>37</sup> Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Teori Mangkunegara yang mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### a. Definisi kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab

---

<sup>35</sup> “Pengertian Upah Dalam Konsep Islam | Ilmu Manajemen,” accessed June 18, 2022, <https://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>.

<sup>36</sup> Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*.

<sup>37</sup> Veithzal Rivai dkk Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, III (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 45.

yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.<sup>38</sup> Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.<sup>39</sup> Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.<sup>40</sup>

Tujuan dari kinerja adalah untuk mengubah potensi baku sumber daya manusia dalam kinerja dengan menghilangkan hambatan antara memotivasi dan meremajakan sumber daya manusia. Dengan demikian, daya saing organisasi dapat ditingkatkan dengan membangun bangsa yang kuat dan efektif mengelola dan mengembangkan orang dalam manajemen kinerja dasarnya.

Beberapa ahli manajemen telah banyak mengartikan pengertian tentang kinerja antara lain sebagai berikut:<sup>41</sup>

- 1) Stoner dalam bukunya *Manajemen* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- 2) Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- 3) Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

---

<sup>38</sup> Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Edisi 10 (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005) 165.

<sup>39</sup> G. Dessler, *Human Resource Management. 8th Edition* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000).

<sup>40</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 22.

<sup>41</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008).

- 4) Prawiro Suntoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dalam penelitian Chen dan Tjosvold sebagaimana yang dikutip oleh Fendy Levy Kambey dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Njonja Meneer” mereka melakukan penelitian terhadap manajer-manajer di Cina dan Amerika tentang pentingnya partisipasi. Bahwa keterlibatan karyawan proses pengambilan keputusan membuat karyawan merasa dihargai karena memiliki kesempatan mendiskusikan masalah yang akan mempengaruhi keputusan organisasi.<sup>42</sup>

Jadi peneliti mengambil keputusan bahwa kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Ini adalah cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka yang disepakati dengan tujuan yang direncanakan, standar persyaratan kompetensi. Proses yang ada untuk membangun pemahaman bersama tentang apa yang ingin di capai dan untuk mengelola serta mengembangkan orang dengan cara meningkatkan kemungkinan bahwa hal itu akan dicapai dalam jangka pendek atau panjang. Ini berfokus pada orang yang melakukan hal yang benar dengan memperjelas tujuan mereka, adapun hal ini di miliki dan dikendalikan oleh manajemen lain.<sup>43</sup>

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi

---

<sup>42</sup> Fendy Levy Kambey and Jurusan Manajemen, “KARYAWAN (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang),” *Diponegoro Journal of Management* 2, no. 3 (2013): 1–10, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.

<sup>43</sup> Moh Liga Suryadana, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2015), 162.

ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.<sup>44</sup> Tujuan sumber daya manusia secara umum adalah memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang, oleh karena itu keberhasilan akan konsep manajemen sumber daya manusia sangat tergantung dari kemampuan dan keunggulan dari para pelakunya (orang-orang) yang terlibat atau ada di dalamnya.<sup>45</sup> Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk kepentingan organisasi maupun perusahaan. Karena hasil penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap kinerja anggota organisasi.<sup>46</sup>

#### **b. Penilaian Kinerja**

Menurut Bernardin Dan Russel, penilaian kerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja.<sup>47</sup> Menurut Casio, penilaian kerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.<sup>48</sup>

Penilaian kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

---

<sup>44</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011), 12.

<sup>45</sup> Muhammad Mu'iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas Dan Berkarakter Islam*, cet. I (Yogyakarta: Gava media, 2011), 24.

<sup>46</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 128.

<sup>47</sup> Bernardin and Russel, *Human Resource Management* (New Jersey: Intenational Editions Upper Saddle Rier, Prantice Hall, 1993), 76.

<sup>48</sup> Casio, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit* (Singapore: MC. Grow Hill International Editors, 1992), 190.

Adapun penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:<sup>49</sup>

- 1) Kualitas Kerja  
Kualitas kerja dinilai dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan apakah telah menghasilkan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan.
- 2) Target  
Kemampuan dari karyawan dalam melaksanakan tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.
- 3) Kerjasama  
Kerjasama merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh individu tetapi dikerjakannya secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.
- 4) Tanggung Jawab  
Tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting yang diperlukan oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan, seorang pemimpin yang memimpin dengan tanggung jawab penuh akan berdampak positif bagi para pekerja lainnya.
- 5) Komunikasi  
Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh yang dilakukan seseorang kepada orang lain yang bertujuan untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung ataupun tidak langsung.
- 6) Wawasan  
Wawasan merupakan suatu sudut pandang, pendapat, pengertian yang didapat dari ilmu pengetahuan yang ada.
- 7) Kreatifitas  
Kreatifitas merupakan salah-satu kecenderungan dalam

---

<sup>49</sup> Ngalimun, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta," *Parameter* 4, no. 2 (2019), <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>.

menghasilkan suatu ide yang mungkin akan berguna dalam menyelesaikan masalah, berkomunikasi dengan orang lain dan selalu berinovasi dalam setiap pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

Menurut Syafarudin Alwi secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.<sup>50</sup>

- 1) Penilaian Kinerja yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :
  - a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
  - b) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
  - c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.
- 2) Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan :
  - a) Prestasi riil yang dicapai individu.
  - b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
  - c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

### c. Indikator- Indikator dalam Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada tiga faktor, yaitu :<sup>51</sup>

- 1) Kuantitas
 

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

---

<sup>50</sup> Syafruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001), 92.

<sup>51</sup> Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi PT. Indeks* (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006), 132.

## 2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-yujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Keterampilan, pengambilan keputusan, efektivitas serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.<sup>52</sup>

## 3) Kerja Sama

Kerja sama dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal sehingga menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

## 4) Tanggung Jawab

Kinerja pegawai juga dapat dinilai dari tanggung jawabnya dalam pekerjaannya dan sarana prasarana yang digunakannya dalam mengerjakan berbagai tugasnya.<sup>53</sup>

**d. Unsur- unsur Kinerja Karyawan**

- 1) Kesetiaan, kesetiaan yang dimaksud adalah tekat dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- 2) Hasil kerja, yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

---

<sup>52</sup> Mathis, R.L. & Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2012) 378.

<sup>53</sup> Kristya Damayanti, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Pongok Kabupaten Blitar", *Jurnal Komplek* (Vol. 6 No. 1 Juni 2014).

- 3) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 4) Ketaatan, kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- 5) Kejujuran, yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama, kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 7) Prakarsa, kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tingkatan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Kepemimpinan, kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.<sup>54</sup>

#### e. Kinerja karyawan dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, pembahasan tentang kinerja dapat digambarkan dalam Q.S. Al-Ahqaf (46) : 19<sup>55</sup>

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ ۖ أَعْمَلَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

<sup>54</sup> Masram dan Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo: Zifatama Publiser, 2017, 143.

<sup>55</sup> Q.S. Al-Ahqaf (46) : 19. Al- Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI, (Jakarta : Bumi Restu, 1976).

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Q.S. Al-Ahqaf [46]: 19

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula atas pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. (Dan bagi masing-masing mereka) bagi masing-masing dari orang mukmin dan orang kafir (derajat), derajat orang-orang yang beriman memperoleh kedudukan yang tinggi di dalam surga, sedangkan derajat orang-orang kafir memperoleh kedudukan di dasar neraka (menurut apa yang telah mereka kerjakan) berdasarkan pada amal ketaatan bagi orang-orang mukmin dan kemaksiatan bagi orang-orang kafir (dan agar Dia mencukupkan bagi mereka) yakni Allah mencukupkan bagi mereka; menurut suatu qiraat di baca *walinuwaf fiyahum* (pekerjaan-pekerjaan mereka), maksudnya balasannya (sedangkan mereka tiada dirugikan) barang sedikit pun, misalkan untuk orang-orang mukmin dikurangi dan untuk orang-orang kafir ditambahi. (Tafsir Jalalain, Ibnu Katsir).<sup>56</sup>

Berdasarkan uraian tentang kinerja dalam pandangan Islam diatas, bahwasanya ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan akidahnya dalam kehidupannya sering punya keyakinan dapat meningkatkan energi spiritual yang berguna untuk meningkatkan kinerja.

Setiap aktivitas atau kegiatan dalam manajemen syari'ah selalu diupayakan menjadi amal saleh oleh pelakunya dan bernilai ibadah. Amal saleh disini tidak semata-mata hanya

---

<sup>56</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Vol. 13 (jakarta: Lentera Hati, 2002), 366.

perbuatan baik seperti yang dipahami selama ini, tetapi merupakan amal perbuatan baik yang dilandasi oleh persyaratan-persyaratan berikut:<sup>57</sup>

- 1) Niat yang ikhlas karena Allah  
Suatu perbuatan walaupun terkesan baik, tetapi jika tidak dilandasi keikhlasan karna Allah, maka perbuatan itu tak dapat dikatakan sebagai amal saleh.
- 2) Tata cara pelaksanaanya sesuai syari'ah  
Suatu perbuatan yang baik tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syari'at, maka tidak dapat dikatakan sebagai amal saleh.
- 3) Dilakukan dengan penuh kesungguhan  
Perbuatan yang dilakukan dengan asal-asalan tidak termasuk amal saleh. Sudah menjadi anggapan umum bila suatu pekerjaan dilakukan dengan ikhlas maka itu berarti *lillahi ta'ala*.

#### 4. Ekonomi Islam

##### a. Pengertian Ekonomi Islam

Istilah Ekonomi berasal dari bahasa Yunani “Oikos Nomosi” yang artinya rumah tangga atau pemilikan. Sedangkan menurut Suherman Rosyidi, pendapat populer yang berkembang di masyarakat mengenai ekonomi adalah suatu “gejala-gejala masyarakat yang ditimbulkan oleh perbuatan manusia yang mana bertujuan untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai kemakmuran”.<sup>58</sup>

Sedangkan pengertian dari ekonomi Islam adalah sebuah sistem ilmu pengetahuan yang menyoroti masalah perekonomian. Sama halnya dengan konsep ekonomi konvensional lainnya, namun dalam sistem ekonomi ini, terdapat nilai-nilai Islam yang menjadi landasan dan dasar dalam segala aktifitasnya.

---

<sup>57</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 17- 18.

<sup>58</sup> Suherman Rosyidi, , *Pengantar Teori Ekonomi Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro Dan Makro* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2000), 44.

Beberapa ahli mendefinisikan ekonomi Islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas dalam kerangka syariah. Namun, definisi tersebut mengandung kelemahan karena menghasilkan konsep yang tidak kompatibel dan tidak universal. Karena dari definisi tersebut mendorong seseorang terperangkap dalam keputusan yang apriori (*apriory judgement*) benar atau salah tetap harus diterima.<sup>59</sup> Sedangkan menurut Abdul Mannan, ilmu ekonomi Islam tidak hanya mempelajari tentang individu sosial melainkan juga manusia dengan bakat religius manusia itu sendiri.<sup>60</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai ekonomi Islam, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya, ekonomi Islam adalah suatu upaya untuk memformulasikan suatu ilmu ekonomi yang berorientasi kepada manusia dan masyarakat yang tidak mengakui individualisme yang berlebihan, serta tidak membenarkan kolektifitas yang melanggar hak-hak perseorangan, dengan berlandaskan kepada nilai-nilai Islam, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.<sup>61</sup>

## **b. Dasar Hukum Ekonomi Islam**

Aktivitas ekonomi sering melakukan berbagai bentuk perjanjian. Perjanjian adalah pengikat antara individu yang melahirkan hak dan kewajiban. Dalam pemenuhan hak dan kewajiban dalam jangka waktu yang lama diperlukannya individu yang bersangkutan mengatur hubungan yang disesuaikan dengan prinsip syariah dimana diwajibkan dalam suatu perjanjian dibuat secara tertulis atau yang

---

<sup>59</sup> Tira Nur Fitria, "Kontribusi Ekonomi Islam Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 2, no. 03 (2016): 29–40, <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.3>.

<sup>60</sup> Muhammad Abdul Mannan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1997), 20.

<sup>61</sup> Fadlan Fadlan, "KONSEP PEMBANGUNAN EKONOMI BERBASIS ISLAM (Sebuah Upaya Pembangunan Ekonomi Indonesia Yang Adil, Makmur, Dan Sejahtera)," *AL-IHKAM: Jurnal Hukum & Pranata Sosial* 5, no. 2 (2012): 257–74, <https://doi.org/10.19105/al-lhkam.v5i2.293>.

disebut dengan akad. Terdapat beberapa hukum yang menjadi landasan pemikiran dan penentuan konsep ekonomi dalam Islam. Beberapa dasar hukum Islam antara lain :

### 1) Al-Qur'an

Al-Qur'an telah memberikan ketentuan-ketentuan hukum muamalat yang sebagian besar berbentuk kaidah-kaidah umum; kecuali itu jumlahnya pun sedikit. Misalnya, dalam QS. Al-Baqarah ayat 188 terdapat larangan makan harta dengan cara yang tidak sah, antara lain melalui surat yaitu sebagai berikut:

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَآ إِلَى الْحُكَّامِ  
لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾

*“Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui”*(Q.S. Al-Baqarah [2]: 188)

Dalam melakukan kegiatan ekonomi, Al-Qur'an melarang Umat Islam untuk mempergunakan cara-cara yang batil seperti dengan melakukan kegiatan riba, melakukan penipuan, mempermainkan takaran, dan timbangan, berjudi, melakukan praktik suap-menyuap, dan cara-cara batil lainnya.

### 2) Hadits

Di dalam hadits telah memberikan ketentuan-ketentuan hukum muamalat yang lebih terperinci dari pada Al-Qur'an, hadits Nabi Muhammad SAW yang telah diriwayatkan oleh Ibnu Majjah, AdDaruquthni, dan lain-lain dari Sa'id Al-Khudri ra.

### c. Ruang Lingkup Ekonomi Islam

Ruang lingkup ekonomi Islam meliputi pembahasan terhadap berbagai perilaku manusia yang sadar dan berusaha untuk mencapai falah. Falah dapat diartikan sebagai suatu kebahagiaan dan kesejahteraan baik itu di dunia maupun di akhirat. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa perilaku ekonomi memiliki tiga permasalahan dasar, antara lain: konsumsi, produksi, dan distribusi. Dari ketiga aspek tersebut dipergunakan untuk mencapai kemaslahatan dalam kehidupan. Konsumsi harus berorientasi pada masalah maksimum sehingga tetap terjaga keseimbangan antar aspek kehidupan. Sedangkan produksi harus dilakukan secara efisien dan adil sehingga sumber daya yang tersedia dapat mencukupi kebutuhan seluruh umat manusia. Sementara itu distribusi sumber daya dan output harus dilakukan secara adil dan merata sehingga memungkinkan setiap individu untuk mendapatkan peluang guna mewujudkan kemaslahatan di hidupnya. Apabila ketiga aspek tersebut benar-benar diperhatikan dan individu selalu berusaha untuk mewujudkan masalah dalam berbagai aspek, maka kehidupan manusia akan bahagia dan sejahtera di dunia dan akhirat (falah).<sup>62</sup>

### d. Nilai- Nilai Ekonomi Islam

#### 1) Mengacu pada norma- norma moral Islam

Ketika seorang individu berusaha mendapatkan harta/materi dengan melakukan berbagai cara, namun perlu digaris bawahi yaitu harus sesuai dengan nilai-nilai Islam dimana harta/materi tersebut harus halal dan jauh dari unsur riba, tidak gharar (penipuan/curang) serta maysir (perjudian).

#### 2) Keadilan Persaudaraan Universal

#### 3) Keadilan sosial

---

<sup>62</sup> Muhammad Syahbudi, "Ekonomi Makro Perspektif Islam," 2018, 236.

Dalam Islam semua manusia memiliki derajat yang sama di hadapan Allah. Allah tidak membedakan antara yang kaya dan yang miskin. Yang menjadi pembeda adalah ketakwaan, ketulusan hati, kemampuan, dan pelayanan pada kemampuan.

#### 4) Keadilan Ekonomi

Setiap individu akan mendapatkan hak ekonominya sesuai dengan kontribusi usahanya masing-masing pada masyarakat.<sup>63</sup> Tiap-tiap individu pun harus mendapatkan apa yang menjadi haknya, dan bukan menghilangkan hak orang lain. Dalam hal hubungan antara pemberi kerja dan karyawan, Islam menempatkan pengaturan yang sesuai dan menetapkan norma-norma yang saling menguntungkan untuk keduanya. Seorang karyawan berhak atas upah dari hasil pekerjaannya dan tidak benar jika seorang pemberi kerja Islam untuk memanfaatkan karyawannya.<sup>64</sup>

## **B. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.<sup>65</sup>

### **Pengaruh Upah Pada Kinerja Karyawan**

Upah merupakan salah satu bentuk dari kompensasi, di mana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja motivasi, dan kepuasan kerja para

---

<sup>63</sup> dkk Ahmad Mundir, *Perbandingan Sistem Ekonomi* (Surabaya: Kopertais IV Press, 2015).

<sup>64</sup> Andi Buchari Veithzal Rivai, *Islamic Economic: Ekonomi Syariah Bukan Opsi, Tetapi Solusi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009). Hal 137- 138.

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), 96.

karyawan. Imbalan sering kali dibatasi pemaknaannya sebagai upah dan gaji, sehingga dalam konteks ini maka imbalan sering juga disebutkan dengan istilah kompensasi. Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari, atau gaji yang bersifat periodik. Filipino menjelaskan upah sebagai *“the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives”* yang artinya balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh M.Riskiansyah (2017) “Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam” menunjukkan hasil bahwa Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Berdasarkan penjelasan teori dan pengaruh upah terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

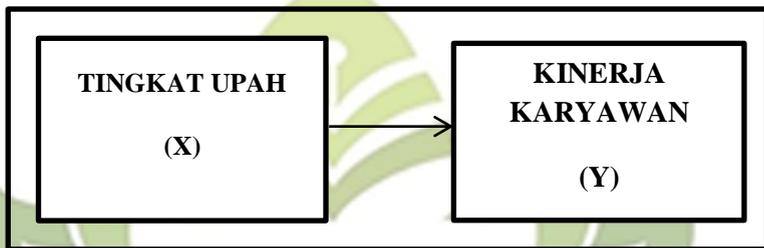
### **C. Kerangka Berpikir**

Suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan atau kelancaran dalam usahanya ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan, jika kinerja karyawan maksimal atau tidak dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap perusahaan tersebut. Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan seseorang berkerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.<sup>66</sup> Pemberian upah yang adil dan sesuai dengan pekerjaan juga akan memicu motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan, sehingga para

---

<sup>66</sup> Heidjrahman dan saud husnan, Management Personalia, (Yogyakarta: BPFE, 2010), 14.

karyawan akan menjadi lebih baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam ataupun diluar organisasi tersebut yang akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Perspektif Ekonomi Islam

**Gambar 2.1**

**Skema Kerangka**

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel penelitian dengan pembahasan sebagai berikut :

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah upah (X1) sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

## DAFTAR RUJUKAN

- Agustian, Wiwin, and Dina Mellita. "Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah." *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 3, no. 1 (2020): 36–46. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.827>.
- Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Ahmad Mundir, dkk. *Perbandingan Sistem Ekonomi*. Surabaya: Kopertais IV Press, 2015.
- Alex Nitisemito. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1997.
- Alwi, Hasan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005.
- Arum, Dyah Nirmala J, and Anie. *Strategi Statistik Deskriptif Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang University Press, 2012.
- Arwani, Agus. "Epistemologi Hukum Ekonomi Islam (Muamalah)." *Religia* 15, no. 1 (2017). <https://doi.org/10.28918/religia.v15i1.126>.
- Astri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Bernardin and Russel. *Human Resource Management*. New Jersey: Intenational Editions Upper Saddle Rier, Prantice Hall, 1993.
- Casio. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: MC. Grow Hill International Editors, 1992.
- Dessler, G. *Human Resource Management. 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (2019): 209–23. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.

Dwirainaningsih, Yustiana. “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Pekalongan.” *Journal of Development Economics* 12 (2017): 1–14.

Ery Niswan, Ricola Dewi Rawa, Dami. “ANALISIS PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, UPAH MINIMUM, DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERHADAP PENDUDUK MISKIN DI KABUPATEN BENGKAYANG.” *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* 7, no. 2 (2014): 107–15.

Fadlan, Fadlan. “KONSEP PEMBANGUNAN EKONOMI BERBASIS ISLAM (Sebuah Upaya Pembangunan Ekonomi Indonesia Yang Adil, Makmur, Dan Sejahtera).” *AL-IHKAM: Jurnal Hukum & Pranata Sosial* 5, no. 2 (2012): 257–74. <https://doi.org/10.19105/al-lhkam.v5i2.293>.

Faesal, Jusuf Amir. *Riorientasi Pendidikan Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 1995.

Fitria, Tira Nur. “Kontribusi Ekonomi Islam Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 2, no. 03 (2016): 29–40. <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.3>.

Hanafi, Mamduh. *MANAJEMEN*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018.

Haryono. *Hygine Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Mitra Cendikia I, 2008.

Herdiansyah, Rizki. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Kerja Di UD. Farley’s Kota Mojokerto.” *Jurnal Bisma Fakultas Ekonom*, 2011, 1–17.

Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

Ike Kusdiyah rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2008.

Islam, Universitas, and Negeri Raden. “ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEMBAYARAN UPAH BERDASAKAN OMSET PENJUALAN ( Studi Di Berkah Durian Kec . Teluk

Betung Utara Kota Bandar Lampung )” 2 (2022).

“Kamus Besar Bahasa Indonesia / Departemen Pendidikan Nasional | OPAC Perpustakaan Nasional RI.” Accessed June 18, 2022. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=24761>.

Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1998.

Karyawan, Kinerja, Pada Pt, and Bukit Makmur. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap.” *Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no. 4 (2014): 833–45.

Kristanto, Harris. “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)* 17, no. 1 (2015): 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>.

Levy Kambey, Fendy, and Jurusan Manajemen. “KARYAWAN (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 2, no. 3 (2013): 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.

Luthans. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.

M. Ma'ruf Abdullah. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.

Maimun, Sholeh. “Jurnal Ekonomi & Pendidikan , Volume 4 Nomor 2, November 2007.” *Jurnal Ekonomi & Pendidikan* 4, no. 1 (2007): 76–88. <https://media.neliti.com/media/publications/17245-ID-upaya-pengembangan-profesionalisme-guru-di-indonesia.pdf>.

Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Mannan, Muhammad Abdul. *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1997.

Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.

Moh Liga Suryadana. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Mu'ah, Masram dan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Zivatama. Jawa Timur, 2017.

Muhammad Mu'iz Raharjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Cerdas Dan Berkarakter Islam*. Cet. I. Yogyakarta: Gava media, 2011.

Ngalimun. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta." *Parameter* 4, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>.

Nikmatur, Ridha. "Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian." *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (2017): 63.

Ningsih, Vioni Afya, and Yustiloviani Yustiloviani. "Praktek Upah Mengupah Basiang Padi Dengan Sistem Indak Dilapesi Dalam Tinjauan Fiqih Muamalah." *JISRAH: Jurnal Integrasi Ilmu Syariah* 2, no. 3 (2021): 133. <https://doi.org/10.31958/jisrah.v2i3.4966>.

Nur Indrianto dan Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemn*. Yogyakarta: BPFE-UGM, 2004.

"Pengertian Upah Dalam Konsep Islam | Ilmu Manajemen." Accessed June 18, 2022. <https://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>.

Rahman, Afzalur. "Doktrin Ekonomi Islam Jilid II," 1995, 361.

Riana, Meiprahastuti. "Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.," no. November 1998 (2014): 159–66.

Riyadi, Fuad. "Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam." *Iqtishadia* 8, no. 1 (2015): 155–88.

Roger Bougie Sekaran Uma. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.

Saban Echdar. *Metode Penelitian Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.

Sari, Septi Wulan. "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam." *Ahkam: Jurnal Hukum Islam* 4, no. 1 (2016): 123–40. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>.

Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah*. Vol. 5. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

———. *Tafsir Al-Mishbah*. Vol. 13. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Simamora, Hery. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta, 2004.

Siregar, Nurintan Asyiah. "Pengaruh Upah Dan Hasil Penjualan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Usaha Restoran Di Kota Medan." *Journal Economic and Strategy (JES)* 1, no. 1 (2018): 16–22.

Stephen Robbins. *Perilaku Organisasi PT. Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006.

Suandani, Ayu, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, and Nana Triapnita Nainggolan. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Unit Usaha Balimbing." *Maker: Jurnal Manajemen* 4, no. 2 (2019): 1–9. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.93>.

Sudaryono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Mix Methode*. Depok: PT Raja Grafindo, 2019.

Sugiyono. *Metode Pendirian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2014.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2008.

- . *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharyadi dan Purwanto. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Jilid I. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Suherman Rosyidi. , *Pengantar Teori Ekonomi Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro Dan Makro*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2000.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta. CV Budi Utama, 2019.
- Sulistiawati, Rini. “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia.” *Jurnal Eksos* 8 (2012): 195–211.
- Syafruddin Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM, 2001.
- Syahbudi, Muhammad. “Ekonomi Makro Perspektif Islam,” 2018, 236.
- Terry. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edited by PT. Bumi Aksara. Jakarta, 2010.
- Triton PB. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. Jakarta: Oryza, 2010.
- Undang- Undang. UU Tentang Perlindungan Upah Nomor 13 Tahun 2013 (n.d.).
- Veithzal Rivai, Andi Buchari. *Islamic Economic: Ekonomi Syariah Bukan Opsi, Tetapi Solusi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011.
- Yusuf, Sri Dewi. “Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam.” *Jurnal Al-Ulum* 10, no. 2 (2010): 309–24.
- Zainal Askimin. *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2006.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. III. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.