

**PENGARUH SISTEM UPAH ISLAMI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *CLEANING*
SERVICE PT MITRA TATA KERJA CABANG RSU DARMAYU**

PONOROGO

SKRIPSI



Oleh:

ALIF WAHYU WIDYANTORO
NIM 210214102

Pembimbing:

Dr. MOH. MUKHLAS, M.Pd.
NIP. 196701152005011003

JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2018

ABSTRAK

Widyantoro, Alif Wahyu. 2018. *Pengaruh Sistem Upah Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cleaning Service PT Mitra Tata Kerja Cabang RSUD Darmayu Ponorogo.* Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Upah Islami, dan Disiplin Kerja.

Upah merupakan faktor yang sangat dominan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Pemberian upah yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi kepadatenaga kerja untuk bekerja dengan baik. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Pentingnya sistem upah Islami dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Darmayu agar tercipta kondisi lingkungan Rumah Sakit yang lebih baik lagi serta lebih kondusif.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Adakah pengaruh sistem upah Islami terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo? (2) Adakah pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo? (3) Adakah pengaruh antara sistem upah Islami dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo?

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan non-eksperimen (*expost facto*). Dikarenakan jumlah karyawan *cleaning service* hanya 30 orang, maka keseluruhan jumlah karyawan *cleaning service* dijadikan subjek dalam penelitian ini. Adapun pengumpulan datanya menggunakan angket (kuesioner). Analisis data menggunakan uji hipotesis yaitu uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, dan uji F.

Dari hasil hitung ditemukan bahwa sistem upah Islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo, dengan sistem upah Islami besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,130 > 2,052$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan tingkat sumbangan sistem upah Islami terhadap produktivitas kerja sebesar 61,5%. (2) Dari hasil hitung ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo, dengan disiplin kerja besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,028 > 2,052$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan tingkat sumbangan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 75,2%. (3) Dari hasil hitung ditemukan bahwa sistem upah Islami dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,623 > 3,34$ dan nilai signifikansi 0,000. Dengan tingkat sumbangan sistem upah Islami dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 79,8%.



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Alif Wahyu Widyantoro
NIM : 210214102
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Sistem Upah Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Cleaning Service* PT Mitra Tata Kerja Cabang RSUD Darmayu Ponorogo



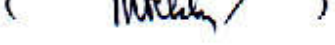
Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqosah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 5 Desember 2018

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Syariah pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 12 Desember 2018

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Dr. Miftahul Huda, M.Ag ()
2. Penguji 1 : Dr. H. Abdul Mun'im, M.Ag ()
3. Penguji 2 : Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd ()

Ponorogo, 19 Desember 2018
Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah,



Dr. H. Moh Munir/Lc., M. Ag
NIP. 196807051999031001

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Alif Wahyu Widyantoro

NIM : 210214102

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Sistem Upah Islami dan Disiplin Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan *Cleaning Service* PT Mitra Tata
Kerja Cabang RSU Darmayu Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 7 November 2018

Menyetujui,
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah



Hj. Atik Abidah, M.S.I.
NIP. 197605082000032001

Mengetahui,
Pembimbing

Dr. Moh. Mukhlis, M.Pd.
NIP. 196701152005011003

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Muamalah adalah peraturan yang diciptakan Allah SWT untuk mengatur hubungan manusia dalam hidup dan kehidupannya, untuk mendapat alat-alat keperluan jasmani dengan cara yang paling baik di antara sekian banyak termasuk dalam perbuatan muamalah adalah sistem kerjasama pengupahan.¹ Hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama saling membutuhkan dan saling menguntungkan dalam rangka meningkatkan taraf hidup bersama baik pengusaha maupun pekerjanya.

Salah satu bentuk muamalah yang terjadi adalah kerjasama antara manusia di satu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut buruh atau pekerja, di pihak lain yang menyediakan pekerjaan atau lahan pekerjaan yang disebut majikan untuk melaksanakan satu kegiatan produksi dengan ketentuan pihak buruh atau pekerja mendapatkan kompensasi berupa upah. Kerja sama ini dengan literatur *fiqh* disebut dengan akad *ijārah al-a'māl*, yaitu sewa menyewa jasa manusia.²

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakan dan masing-masing tidak akan rugi. Sehingga terciptalah keadilan di antara mereka. Dalam QS. *al-Jāthiyah* ayat 22, Allah berfirman:

¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 2.

² Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 215.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ ﴿١١١﴾

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”³

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan semua manusia dengan baik dan Allah pun menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang baik, yakni penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas, dan selain itu juga diberi balasan yang adil bagi tiap-tiap jiwa, yakni manusia sesuai apa yakni kebaikan dan kejahatan, yang dia kerjakan dan mereka dalam menerima balasan itu sedikit pun tidak akan dirugikan bahkan yang berbuat baik akan diuntungkan.⁴

Syarat-syarat upah telah ditetapkan sedemikian rupa sehingga upah menjadi adil dan tidak merugikan salah satu pihak, baik majikan maupun buruh, supaya tercipta kesejahteraan sosial. Konsekuensi yang timbul dari adanya ketentuan ini karena sistem pengupahan buruh harus sesuai dengan ketentuan dan norma-norma yang telah ditetapkan.⁵ Upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya, untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya. Menurut Islam upah mengupah diberikan segera setelah pekerjaan selesai. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Diponegoro Press, 2014), 500.

⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 361.

⁵ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), 90.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرَقُهُ وَاعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ (رواه البيهقي)

“Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering” (HR. Baihaqi)⁶

Hadis diatas menjelaskan tentang ketentuan pembayaran upah terhadap orang yang dipekerjakan, yaitu Nabi sangat menganjurkan agar dalam pembayaran upah itu hendaklah sebelum kering keringatnya atau setelah pekerjaan itu selesai dikerjakannya.

Pekerjaan yang dikerjakan oleh orang yang disewa (diupah) adalah amanah yang menjadi tanggung jawabnya. Ia wajib menunaikannya dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikannya dengan baik. Adapun upah untuk orang yang disewa adalah utang yang menjadi tanggungan penyewa, dan ini adalah kewajiban yang harus ia tunaikan.⁷

Salah satu organisasi bisnis yaitu perusahaan *outsourcing*, menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 64. Perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.⁸ Dalam perusahaan *outsourcing*, sistem upah Islami, disiplin kerja, dan produktivitas kerja sangat berperan penting dalam perkembangan bisnis. Maka dari itu, sistem upah Islami, disiplin kerja, dan produktivitas kerja harus

⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok: Raih Asa Sukses, 2008), 32.

⁷ Saleh Al-Fauzan, *Fikih Sehari-hari* (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), 488.

⁸ Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 64.

dikelola dengan baik agar bisnis bisa berjalan dengan lancar. Dan bagi pengusaha harus tetap menjalin hubungan yang baik dengan pekerjanya.⁹

Nilai-nilai Islam menghendaki para pengusaha memperlakukan pekerjaannya seperti anggota keluarganya sendiri. Hal ini menuntut agar para pekerja diperlakukan dengan hormat dan kasih sayang serta kesejahteraan mereka harus di jamin. Idealnya tingkat upah riil dalam masyarakat muslim, paling tidak memungkinkan para karyawan dapat memenuhi semua kebutuhan pokoknya dan para anggota keluarganya dengan cara yang manusiawi.¹⁰ Namun pada kenyataannya, saat ini masih ada pengusaha yang memberikan upah tidak layak (upah di bawah UMR), serta upah yang dibayarkan tidak tepat waktu.

Dalam realitanya, pekerjaan *cleaning service* sangat berat dikarenakan di Rumah Sakit Umum Darmayu pasien datang dan keluar silih berganti, tentunya pasien-pasien memiliki sampah di dalam ruangan, baik sampah medis maupun non-medis. Kebiasaan masyarakat di Indonesia terutama di Ponorogo, masyarakat akan datang menjenguk kerabat yang sakit ke rumah sakit, secara otomatis akan meninggalkan sampah sisa makanan atau yang lainnya. Pekerjaan *cleaning service* sangat diperlukan untuk mewujudkan kondisi rumah sakit yang bersih dan sehat yang berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Setiap sudut ruangan di lantai rumah sakit harus selalu dalam keadaan bersih terutama di area IGD dan ruang bedah, kegiatan *cleaning*

⁹ Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, terj. Ikhwan Abidin (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), 253.

¹⁰ Ibid.

service termasuk sistem kegiatan yang harus mendapat perhatian yang spesifik, untuk itu para pekerja dituntut kedisiplinan yang tinggi.¹¹

Peran perusahaan menjadi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan *output* yang diinginkan. Salah satu peran perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah dengan memberikan penghargaan dan mengakui keberadaan tenaga kerja tersebut.¹²

Menurut Sony Sumarso produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin atau peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara *output* dengan kapital *input* tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital *output*nya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya.¹³

Realitanya, kaca yang masih kotor, kamar mandi yang masih bau, lantai masih kotor serta sampah yang masih penuh dan belum dibuang di tempat

¹¹ Widodo, Hasil Wawancara, 4 Maret 2018.

¹² Widodo, Hasil Wawancara, 4 Maret 2018.

¹³ Sony Sumarso, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Graha Ilmu, 2003) 36.

sampah induk menjadi pertanda bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo belum meningkat.¹⁴

Menurut Sondang P. Siagian ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan dan disiplin kerja serta motivasi. Adapun faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, dan lingkungan sosial serta keluarga.¹⁵

Dalam buku Muhamad R. Lukman Faurani yang berjudul *Visi al-Quran Tentang Etika dan Bisnis*, Ibnu Taymiyah menyatakan bahwa seorang pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar Dalam buku Muhamad R. Lukma Faurani yang berjudul *Visi al-Quran Tentang Etika dan Bisnis*, Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah secara adil kepada para pekerjanya. Sejumlah pengusaha mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktik eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, para pengusaha mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan

¹⁴ Widodo, Hasil Wawancara, 4 Maret 2018.

¹⁵ Sondang P.Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta:Rineka Cipta 2003),93.

usahanya. Dalam organisasi Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik pekerja maupun pengusaha.¹⁶

Sistem penggajian adalah proses yang menentukan tingkat penggajian staf, memonitori, mengembangkan dan mengendalikannya. Sasaran menyeluruh sistem penggajian ialah untuk mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi staf berkaliber yang diperlukan serta untuk mengendalikan biaya pembayaran gaji.¹⁷ Karena tidak ada satu pola yang dapat digunakan secara universal maka prosedur ini harus disesuaikan dengan kebijakan gaji tiap-tiap organisasi dan hendaknya didasarkan atas kebijakan yang dianggap adil. Artinya sistem pemberian upah itu harus sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja, sesuai dengan jabatan masing-masing, sesuai dengan tingkat upah pekerja lainnya dalam jabatan sejenis di usaha lain. Tingkat upah yang berbeda-beda dilakukan karena produktivitas yang dihasilkan pekerja juga berbeda-beda.¹⁸

Menurut Islam, pengupahan diperbolehkan berdasarkan dalil-dalil berikut firman Allah SWT yaitu:

وَعَدَ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَمَسْكِنٍ طَيِّبَةٍ فِي جَنَّاتٍ عِدْنٍ وَّرِضْوَانٍ مِّنَ اللَّهِ أَكْبَرَ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

“Allah menjanjikan kepada orang-orang mukmin, lelaki dan perempuan, (akan mendapat) surga yang dibawahnya mengalir sungai-sungai, kekal mereka di dalamnya, dan (mendapat) tempat-tempat yang bagus di surga

¹⁶ Muhamad R. Lukman Faurani, *Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis* (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), 175.

¹⁷ Michael Armstrong dan Helen Murlis, *Sistem Penggajian* (Jakarta: Pertja, 1983), 1.

¹⁸ Ibid., 13.

'Adn. dan keridhaan Allah adalah lebih besar; itu adalah keberuntungan yang besar.'¹⁹

Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor, objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Besaran UMK untuk daerah Ponorogo periode tahun 2018 tercantum dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur No.75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten atau kota di Jawa Timur tahun 2018. Ketetapan UMK di Ponorogo tersebut mulai berlaku pada tanggal 01 Januari 2018 yang berlaku selama satu tahun. Besaran nilai gaji (Upah Minimum Kabupaten) Ponorogo tahun 2018 yaitu sebesar Rp 1.509.816,00.²⁰

Upah minimum bagi pekerja tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah. Hal ini juga di tegaskan dalam al-Quran surat *al- Ahqāf* ayat 19 yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“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”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya. Bahwa Islam berprinsip bayaran yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak di bayar. Upah boleh saja berbeda dari tempat satu ke tempat yang lain dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat.²¹

¹⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an cordoba* (Bandung: Cordoba Internasional, 2012) 198.

²⁰ Gaji minimum terbaru <https://www.Pengumuman.id>.

²¹ Didin Hafidhuddin, *Sistem Penggajian Islami*, 35.

Namun pada kenyataannya, upah yang diberikan kepada karyawan *cleaning service* di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten yaitu hanya sebesar Rp 850.000,00. Selain upah yang tidak sesuai dalam hal pembayarannya juga terlambat, yaitu yang seharusnya diberikan pada tanggal 1 bisa mundur sampai 4 hari. Selain dengan upah yang tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten serta pembayaran upah yang sering terlambat, kedisiplinan kerja juga masih belum ditegakkan secara benar dan masih banyak dilanggar oleh para karyawan *cleaning service*. Hal ini menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.²²

Selain faktor upah, produktivitas juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan, disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan di mana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.²³

Dalam kebanyakan organisasi, disiplin pegawai biasanya dijalankan oleh atasan langsung, ada juga organisasi yang membentuk tim khusus untuk menegakkan disiplin karyawan. Tindakan disiplin untuk pelanggaran ringan

²² Widodo, Hasil Wawancara, 4 Maret 2018.

²³ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 193.

dilaksanakan oleh atasan langsung atau *supervisor*, sementara pelanggaran yang lebih serius di tangani oleh tim atau komisi khusus.²⁴

Tetapi pada kenyataannya, karyawan *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo kurang mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Salah satunya adalah masih banyak karyawan yang melanggar jam istirahat, menganggur, makan, merokok, istirahat yang kesemuanya itu dilakukan pada saat jam kerja. Oleh karena itu, perhatian dalam bidang kinerja *cleaning service* tidak boleh diabaikan begitu saja. Selain itu, tidak adanya kejelasan absensi kerja.²⁵

Dalam Undang-undang Jam Kerja, waktu melakukan pekerjaan dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 ayat 1. Undang-undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur melalui dua sistem yaitu pertama 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Kedua 8 jam kerja dalam 1 hari 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.²⁶

Tapi fakta yang ada di lapangan, jam kerja yang ada di RSU Darmayu bagian *cleaning service* ada tiga *shift* yaitu mulai kerja pada jam 06.00-14.00 WIB, *shift* kedua mulai jam 14.00-21.00 WIB, dan *shift* ketiga yaitu mulai jam

²⁴ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Bandung: Alfabeta, Februari 2016), 410.

²⁵ Widodo, Hasil Wawancara, 4 Maret 2018.

²⁶ Faturohman, "Penilaian Dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah", *Jurnal Psikologi*, Universitas Gadjah Mada, (1995), 36-48.

21.00-06.00 WIB. Kalau dihitung untuk satu *shift* ada 8 jam kerja dan untuk *shift* yang malam ada 9 jam kerja. Hal ini tidak sesuai dengan jam kerja yang telah diatur dalam Undang-undang. Dalam satu minggu ada 6 hari kerja di RSUD Darmayu Ponorogo.²⁷ Dengan adanya jam kerja yang lebih, tidak ada upah lemburan untuk karyawan *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Darmayu justru upahnya masih di bawah UMK Ponorogo.

Dengan demikian sistem upah Islami dan disiplin kerja penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Darmayu agar tercipta kondisi lingkungan Rumah Sakit yang lebih baik lagi serta lebih kondusif. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **"PENGARUH SISTEM UPAH ISLAMI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *CLEANING SERVICE* PT MITRA TATA KERJA CABANG RUMAH SAKIT UMUM DARMAYU PONOROGO"**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh sistem upah Islami terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo?
2. Adakah pengaruh tingkat disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo?
3. Adakah pengaruh antara sistem upah Islami dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo?

²⁷ Widodo, Hasil Wawancara, 4 Maret 2018.

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan pengaruh sistem upah Islami terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo.
2. Menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo.
3. Menjelaskan pengaruh sistem upah Islami dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih keilmuan serta dapat memperluas wawasan dalam bidang manajemen pengupahan PT Mitra Tata Kerja cabang RSUD Darmayu Ponorogo kepada karyawan *cleaning service*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi Bidang Akademik

Hasil Penelitian ini dapat menambah literatur kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut khususnya yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Penelitian yang Akan Datang

Hasil Penelitian sebagai media untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh dalam kehidupan bermasyarakat.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membagi pembahasannya ke dalam lima bab, yang masing-masing babnya terdapat sub bab. Sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan. Bab ini menjelaskan hal umum terkait fenomena latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

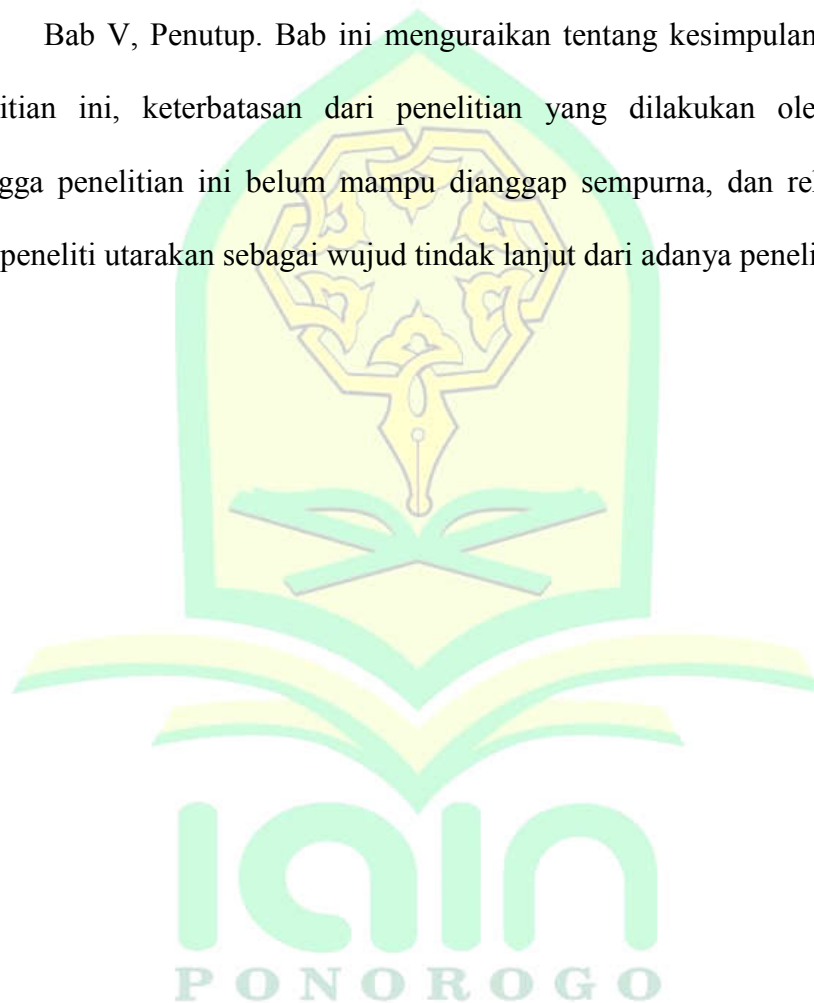
Bab II, Landasan Teori. Bab ini menjelaskan landasan teori yang berkaitan dengan sistem upah Islami, disiplin kerja dan produktifitas kerja selain itu juga berisi penelitian terdahulu yang mempunyai kesamaan variabel, juga ada kerangka pemikiran, dan juga hipotesis penelitian (jawaban sementara dari penelitian).

Bab III, Metode Penelitian. Bab ini berisi rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, jumlah populasi & sampel dengan dijelaskan teknik sampling yang digunakan, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, dan juga metode pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV, Hasil Penelitian. Bab ini menguraikan tentang data-data yang diperoleh dari penelitian di lapangan yang mana data tersebut dikelompokkan

dalam beberapa subbab berupa gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum responden, dan hasil temuan atas variabel penelitian. Selanjutnya, dalam bab ini, data yang diperoleh tersebut dianalisis dengan metode analisis yang telah dijabarkan dalam bab III untuk kemudian diteliti lebih lanjut dan diambil kesimpulannya pada subbab pembahasan dan intepretasi data.

Bab V, Penutup. Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian ini, keterbatasan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sehingga penelitian ini belum mampu dianggap sempurna, dan rekomendasi yang peneliti utarakan sebagai wujud tindak lanjut dari adanya penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja yang Islami yaitu produktivitas yang dihasilkan seseorang sesuai dengan kemampuannya, tetapi tidak boleh bermalas-malasan dan memforsir tenaga terlalu ekstrim sehingga berdampak pada kesehatan. Sesuai dengan ayat Al-Quran dan hadist dibawah ini:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^ج

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya....” (Al-Baqarah 286)¹

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Yin Kimsean produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.²

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Jumanatul 'Ali-Art, 2005), 50.

² Yin Kimsean, *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gava Media, 2011), 319.

Menurut Singodimedjo sebagaimana dikutip Edy Sutrisno ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja
- 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.³

Menurut Muchdarsyah Sinungan sebagaimana dikutip Yin Kimsean yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (*output* dan *input*), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).⁴

Menurut Raviato konsep produktivitas tidak hanya sekedar mengukur tingkat efisiensinya saja akan tetapi pada efektivitas pelayanan juga. Produktivitas pada umumnya dipahami hanya sebatas rasio antara *input* dengan *output* saja. Konsep tersebut dirasa sangat sempit yang kemudian oleh *General Accounting Office (GAO)* dikembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.⁵

³ Maratin Nafiah Al-Amin, “ Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015),11.

⁴ Kimsean, *Memahami Good Governance*, 319.

⁵ J. Ravianto, *Produktivitas dan pengukuran SIUP* (Jakarta: Binaan Teknik Aksara, 1991) 12.

Menurut Sony Sumarso produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin atau peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara *output* dengan kapital *input* tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital *outputnya* berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur *inputnya*.⁶

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan *output* dan *inputnya* saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan *output* dan *inputnya*.

b. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Maratin Nafiah indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

⁶ Sony Sumarso, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Graha Ilmu, 2003)

- 1) Kuantitas kerja atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu.
- 2) Kualitas kerja atau standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan.
- 3) Ketetapan waktu penyelesaian pada awal waktu yang dinyatakan.⁷

Adapun menurut Yin Kimsean indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya.
- 4) Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.
- 5) Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 6) Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- 7) Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya masukan yang dipergunakan.
- 8) Terus-menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.
- 9) Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.⁸

Bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, nilai seperti produktivitas merupakan salah satu unsur yang penting di dalam

⁷ Maratin Nafiah, "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja", 13.

⁸ Kimsean, *Memahami Good Governance*, 321.

pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh para pimpinan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi tenaga kerja yang bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

Menurut Yin Kimsean faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

- 1) Usaha
- 2) Motivasi
- 3) Kemampuan
- 4) Kesempatan dan kejelasan tujuan⁹

Menurut Sony Sumarso faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Bagi tenaga kerja yang sejak awal memutuskan untuk bekerja dengan memiliki komitmen untuk

⁹ Ibid, 322.

melaksanakan tugas dengan baik, maka tidak akan susah untuk menetapkan dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.¹⁰

Menurut Sondang P. Siagian ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, tingkat kelelahan dan disiplin kerja serta motivasi. Adapun faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi dan lingkungan sosial, serta keluarga.¹¹

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan dan keahlian
- 2) Jenis teknologi dan hasil produksi
- 3) Kondisi lingkungan kerja
- 4) Kondisi kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 5) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
- 6) Keanekaragaman tugas
- 7) Sistem insentif
- 8) Keamanan kerja
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Kepastian pekerjaan

¹⁰ Sony Sumarso, *Ekonomi Manajemen*, 65.

¹¹ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta 2003), 93.

11) Perspektif dari ambisi dan promosi

12) Umpan balik atau upah¹²

Menurut Muchdarsyah Sinungan tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Manusia

2) Modal

3) Metode (proses)

4) Lingkungan organisasi

5) Lingkungan produksi

6) Lingkungan negara

7) Lingkungan internal maupun regional

8) Umpan balik¹³

Di antara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, peneliti memilih dua faktor yang dominan yaitu faktor upah dan disiplin kerja. Upah yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaan akan mendorong rasa puas pada diri tenaga kerja dan akan membuat tenaga kerja bekerja lebih giat lagi sehingga memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bukhori Alma bahwa upah harus diberikan kepada tenaga kerja secara layak atau sesuai dengan pengorbanan yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan agar tenaga

¹² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas apa dan Bagaimana?* (Jakarta: Bumi Aksara 2005), 56.

¹³ Ibid., 57.

kerja juga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga tenaga kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya.¹⁴

Disiplin kerja, merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai penelitian I Made Hadi Wardana bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas atau keberhasilan sebuah perusahaan.¹⁵

d. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, di mana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan melihat produktivitas tenaga kerja pada masa yang lalu diperbaiki untuk masa yang akan datang dengan melihat dari acuan pada masa yang lalu sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat di masa yang akan datang. Untuk memilih acuan atau tolok ukur yang akan digunakan tergantung pada jenis atau faktor-faktor yang mempengaruhi masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, cara pengukuran produktivitas sebagai berikut:¹⁶

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{output}}{\text{Input}}$$

¹⁴ Bukhori Alma, *Pengantar Bisnis* (Jakarta: Gava Media, 2006), 205.

¹⁵ I Made Hedi W, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali, *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata* Vol. 1 No. 1, (2011), 14.

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 94.

$$\text{Produktivitas perkapita} = \frac{O}{N \times H}$$

Keterangan:

O = *output* atau hasil

N = Jam perhari kerja nyata

H = Jumlah tenaga kerja

Selanjutnya, menurut Muchdarsyah Sinungan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik ssebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan.¹⁷

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu dipertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Ada dua jenis tingkatan perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial:

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{input total}}$$

¹⁷ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas apa dan Bagaimana?*, 23.

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{parsial}}$$

Adapun faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil *ouput* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *ouput*.¹⁸

Hingga saat ini, hanya tenaga kerja yang layak untuk dijadikan acuan atau tolok ukur dalam mengukur produktivitas karena biaya yang dikorbankan atau yang digunakan untuk tenaga kerja adalah sebagai biaya terbesar untuk menghasilkan produk atau jasa dan karena tenaga kerja lebih mudah untuk dihitung daripada masukan dari faktor-faktor yang lain.

¹⁸Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 25.

Faktor-faktor pengukuran produktivitas tenaga kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor kualitas karena dalam penelitian ini produk yang dihasilkan adalah heterogen. Dengan demikian kuantitas kerja tidak dapat digunakan untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja.¹⁹

2. Upah Islami

a. Pengertian Upah Islami

Al-ajr dengan makna ini adalah imbalan dalam bentuk upah atau jasa atas suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Istilah ini dalam bahasa lain disebut upah atau uang atau imbalan jasa atau imbalan barang atas suatu pekerjaan. Menurut Muhtadi al-Zabidi,²⁰ kata *al-ajr* dan *al-ijārah* sebenarnya sama. Hanya saja *al-ajr* dikenal penggunaannya untuk pahala dari Tuhan kepada umat-Nya yang beramal saleh, sedangkan *al-ijārah* adalah imbalan kerja atas pekerjaan yang dilakukan (antar sesama manusia). Dijumpai salah satunya pada QS. al-Qaṣaṣ ayat 25 dalam arti terjemahannya sebagai berikut:

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ
لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا
تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ ﴿٢٥﴾

“Kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan, ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan Balasan terhadap

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), 74.

²⁰Ibid., 279.

(kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami". Maka tatkala Musa mendatangi bapaknya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata: "Janganlah kamu takut. kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu"

Perbuatan yang ditunjukkan Nabi Syuaib kepada Musa atas usahanya membantu memberi minum hewan ternak dari sumber air yang sulit dalam syariah dipahami sebagai makna sebuah kerja. Lebih lanjut dijelaskan pada Tafsir al-Quran ialah bantuan Musa sebenarnya tidak ditunjukkan sebagai perbuatan untuk mendapatkan imbalan atas perbuatannya tersebut, melainkan perbuatan tersebut menjadi “pengalaman kerja” yang memberi peluang kepada seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.²¹

Hal di atas menunjukkan bahwa syariah menjadikan pengalaman kerja sebagai jaminan kepada pengusaha untuk memberikan pekerjaan kepada pekerja atau buruh sesuai bidang keahliannya. Syariah juga menegaskan kepada seseorang untuk bekerja yang baik dan profesional sehingga akan diapresiasi oleh pengusaha sehingga otomatis mendapat upah atau imbalan yang baik.²²

Mengenai penjelasan dari upah atau imbalan yang baik dari pekerja yang baik, dijelaskan pula oleh Quraish Shihab dalam bukunya Tafsir al-Misbah yang menerangkan tentang QS al-Tawbah ayat 105 sebagai amal yang sholeh dan bermanfaat baik untuk diri kamu maupun untuk ganjaran amal kamu itu.” Quraish Shihab menjelaskan bahwa ganjaran

²¹ Dian Fericha, ” Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah”, *Jurnal Ekonomi Syariah An-Nisbah*, Vol . 02, No. 1, Oktober (2015), 300.

²² Ibid., 301.

yang dimaksud adalah upah atau kompensasi. Demikian juga dengan QS an-Naḥl ayat 97 maksud dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi.²³

Jadi dalam syariah Islam jika seorang pekerja atau buruh mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala). Dari dua ayat tersebut dapat kita simpulkan bahwa upah yang disebut *al-ajr* atau *ujrah* menurut syariah tidak hanya memiliki aspek dunia saja berupa upah atas hasil kerjanya namun memiliki aspek keutuhan (akhirat) berupa imbalan pahala.²⁴

Nabi Muhammad SAW menyinggung mengenai upah ini dalam hadith yakni

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ وَاعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ
(رواه البيهقي)

“Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering” (HR. al-Baihaqi)

Melihat apa yang disampaikan oleh Rasulullah tersebut dapat dimengerti dengan jelas bahwa ketentuan upah merupakan imbalan kepada seseorang yang melakukan pekerjaan sebagaimana yang kita minta dan membayar upah terhadap orang tersebut, yang dipekerjakan telah dianjurkan oleh beliau dibayarkan upahnya dengan segera sebelum kering keringatnya atau setelah pekerjaan itu selesai dilakukan. Hal ini menjadi salah satu norma yang ditentukan dalam Islam di mana

²³ Ibid., 302.

²⁴ Ibid., 304

pemenuhan hak-hak pekerja tidak boleh ditunda. Islam tidak membenarkan jika seorang pekerja mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara upah tidak didapatkan, dikurangi dan ditunda-tunda.²⁵

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat al-Baqarah ayat 279 yaitu:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ
 أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

“Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.”²⁶

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak

²⁵ Didin Hafidhuiddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok: Raih Asa Sukses, 2008), 32.

²⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al- Quran dan Tafsirnya* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), 120.

terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak mereka peroleh, sedangkan yang di maksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.²⁷

Oleh karena itu al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan akan dihukum di dunia ini oleh negara Islam dan di hati kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat al-Jāthiyah ayat 22 yaitu:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

“dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”²⁸

²⁷ Ibid., 121.

²⁸ Ibid., 221.

b. Dasar Penentuan Upah Islami

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.²⁹

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya QS al-Aḥqaf ayat 19 yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“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.”³⁰

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Kebijakan gaji berbeda diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Gaji boleh saja berbeda dari tempat yang satu ke tempat yang lain dan tergantung pada

²⁹Ibid . 114.

³⁰Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al- Qur'an Cordoba* (Bandung: Cordoba Internasional, 2012), 504.

kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.³¹

c. Indikator Sistem Upah Islami

Menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:

- 1) Upah menurut kebutuhan yaitu layak bermakna cukup sandang pangan papan.

Upah atau *ujrah* menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan di dasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.³²

Hal ini ditegaskan dalam al-Quran surat al-Syu'āra ayat 183 yaitu:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.”

³¹ Ibid., 505.

³² Didin Hafidhuddin, *Sistem Penggajian Islami*, 36.

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasanya diberikan. Ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (kompensasi di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang.³³

2) Upah menurut keadilan yaitu adil bermakna proporsional.

Upah menurut keadilan yaitu adil bermakna proporsional yaitu upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (perjanjian) dan komitmen melakukannya. Akad dalam *industrial relation* terjadi antara pekerja dan pengusaha. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana gaji yang akan diterima oleh pekerja. Perjanjian tersebut meliputi besarnya gaji dan tata cara pembayaran gaji. Seperti yang dijelaskan dalam al-Quran surat al- Aḥqaf ayat 19 yaitu:³⁴

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

“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”.

³³ Ibid., 37.

³⁴ Ibid., 35.

Ayat di atas menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang akan di balas menurut berat pekerjaannya. Bahwa Islam berprinsip bayaran yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar. Upah boleh saja berbeda dari tempat satu ke tempat yang lain dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat.³⁵

3) Upah menurut ketepatan waktu pembayaran upah

Upah menurut ketepatan waktu pembayaran upah yaitu kewajiban perusahaan memberi gaji atas hak hasil kerja karyawan yang di perolehnya secepat mungkin dan sesuai dengan perjanjian di awal. Dalam hadits riwayat Bukhari dijelaskan tentang pembayaran upah yaitu.³⁶

قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رواه البخارى)

“ Allah telah berfirman, ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka di hari kiamat. Pertama adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah atas nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dalam mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.” (HR. Bukhari).

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid., 34.

Hadith di atas menegaskan tentang waktu pembayaran gaji, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran gaji, dikategorikan sebagai perbuatan dzalim dan orang yang tidak membayar gaji para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).³⁷

4) Upah menurut senioritas

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Hal ini juga dipertegas dalam al-Quran surat al-Qaṣaṣ ayat 25-28 yaitu:³⁸

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ ﴿٢٥﴾ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَابٍ فَإِنَّ

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid., 40.

أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٦٧﴾ قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجْلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ ﴿٦٨﴾

“Kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan, ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan Balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami". Maka tatkala Musa mendatangi bapaknya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata: "Janganlah kamu takut. kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu". Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik". Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan".³⁹

d. Faktor yang Mempengaruhi Tingakt Upah Islami

Di antara beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah:⁴⁰

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum

³⁹ Ibid., 41.

⁴⁰ Heidjrachman Dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, 140.

penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi. Adapun untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung turun.

2) Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah. Demikian sebaliknya.⁴¹

3) Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini bisa dinyatakan sebagai

⁴¹ Ibid., 141.

produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.⁴²

5) Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi, bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” dari para karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.⁴³

e. Syarat Upah Islami

Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur *ijārah*, selain tiga unsur lainnya; *âqid* (orang yang berakad), *ma'qûd 'alaih* (barang yang menjadi objek akad), dan manfaat. Ketentuan pengupahan harus memenuhi syarat-syarat:

- 1) Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- 2) Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah di kemudian hari.
- 3) Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan.

Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta. Bernilai (*mutaqawwim*) di sini dapat diukur dari dua aspek *syar'i* dan *'urfi*.⁴⁴

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid., 142.

⁴⁴ Ibid., 142.

3. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan di mana mereka bekerja.

Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.⁴⁵

Pendapat lain tentang disiplin yang dinyatakan Keith Davis sebagaimana dikutip Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.⁴⁶

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk

⁴⁴<http://p3ei.blogdetik.com/2008/07/10/buruh-dalam-islam/> diakses pada tanggal 30 agustus 2018.

⁴⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 193.

⁴⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 129.

memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut

2) Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut:

a) Disiplin Retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

b) Disiplin Korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.⁴⁷

⁴⁷Veithzal dan Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 825-831.

3) Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Maratin Nafiah indikator disiplin kerja yaitu:

- a) Penggunaan waktu kerja yang sebaik-baiknya dan penyelesaian pekerjaan sesuai ketentuan waktu
- b) Kualitas yang lebih baik dan menghasilkan dengan usaha yang sama
- c) Prosedur atau hati-hati dalam bekerja sesuai dengan ketentuan waktu⁴⁸

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenaga kerja. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan tenaga kerja.

- b) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan tenaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.

- c) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan tenaga kerja, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

⁴⁸ Maratin Nafiah, “ Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, 37

d) Pengawasan melekat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan tenaga kerja perusahaan. Pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

e) Sanksi hukuman

Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, tenaga kerja akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner tenaga kerja akan berkurang.

f) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum para tenaga kerja yang telah melakukan tindakan indisipliner dengan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

g) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara tenaga kerja dengan atasan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan.⁴⁹

Kedisiplinan diartikan bilamana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan

⁴⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,2001), 194-197.

dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka prestasi tenaga kerja akan meningkat.⁵⁰

4) Keterkaitan antara sistem upah Islami, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

Tinggi rendahnya kualitas seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja tenaga kerja untuk meningkatkan hasil *outputnya* dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diantaranya adalah upah dan disiplin kerja.

a) Pengaruh sistem Upah Islami Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa-jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah merupakan faktor yang sangat dominan pengaruhnya dalam produktivitas tenaga kerja. Pemberian upah yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja dengan baik. Akibatnya, produktivitas kerjanya dapat dipertahankan atau justru lebih ditingkatkan.⁵¹

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Kedisiplinan diartikan bilamana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

⁵⁰Ibid,195-197.

⁵¹ Maratin Nafiah, “ Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, 37.

berlaku. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan.⁵²

B. Penelitian Terdahulu

Kajian Pustaka digunakan untuk mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti ataupun bersumber dari peneliti pendahulu, Dalam hal ini, kajian pustaka berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan *cleaning service* melalui sistem pengupahan di RSUD Darmayu Ponorogo.

Penelitian yang dilakukan oleh Maratin Nafiah Al-amin tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di Kabupaten Sragen”. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian *ex post facto* dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil penelitian bahwa: pertama, Variabel upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 point disiplin kerja menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 7.73%. Kedua, variabel insentif berpengaruh positif

⁵² Ibid. 38.

terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penambahan insentif sebesar Rp. 10.000,- menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 14,3 %. Ketiga, Secara simultan upah, disiplin kerja, dan Insentif berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hal ini ditunjukkan dengan pseudo R square sebesar 0,2800 atau 28% dengan taraf signifikan sebesar 0,0002.⁵³

Selain itu, Eben Tua Pandapotan dalam Jurnal Ilmiahnya yang berjudul "Pengaruh variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT GANDUM MALANG)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable pendidikan, upah, masa kerja, dan usia terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Gandum Malang serta mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Gandum Malang. Jenis penelitian yang digunakan *explanatory* dengan pendekatan survey karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan uji signifikan F dan t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, pendidikan karyawan, upah karyawan, masa kerja, dan usia karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kedua, besarnya proporsi atau sumbangan

⁵³ Maratin Nafiah Al-amin "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di Kabupaten Sragen", (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta 2015) eprints.uny.ac.id/14843/1/SKRIPSI%2010404244041.pdf diakses pada 21 Juli 2018 pukul 19.00 WIB.

variabel pendidikan, upah, masa kerja dan usia karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47,8% sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam model penelitian. Ketiga, variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Keempat, variabel upah dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kelima, variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keenam, variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negative terhadap produktivitas karyawan.⁵⁴

Habib Masruri dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Sistem Pemberian Upah secara Islami terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Study BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang)”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif di mana terdapat dua variabel yaitu sistem upah Islami sebagai variabel bebas (independent) dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat (dependent), dengan menggunakan sumber data di antaranya data primer, sekunder, populasi dan sampel. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil: pertama, sistem upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang. Hal ini terbukti dari hasil uji t hitung sebesar 4,013 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dari itu H_0 ditolak dan menerima H_1 . Jadi dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh

⁵⁴Eben Tua Pandapotan, “Pengaruh variable pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT GANDUM MALANG)”, (Malang, Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, 2013), <http://download.portalgaruda.org/article.php> diakses pada 21 Juli 2018 pukul 19.30 WIB.

pemberian upah secara Islami dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kedua, dalam penelitian ini variable sistem upah Islami memberikansumbangan efektif 23,3% terhadap produktivitas kerja karyawan dansisanya 72,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ini menunjukkan sistem upah Islami memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁵⁵

Endah Herwati dengan judulnya “Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah” tahun 2016. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian, di mana penyusun akan mengunpulkan data dengan melakukan studi mendalam (*in dept study*). Pendekatan skripsi ini menggunakan deskriptif-kualitatif, sedangkan dalam pengumpulan data menggunakan metode prngumpulan data, observasi wawancara dan dokumentasi. Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut: pertama, pada sistem upah borongan ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah yang dibayarkan berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan oleh karyawan. Kedua, pada sistem upah harian tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah tidak dihitung berdasarkan jumlah output yang dihasilkan tetapi sesuai dengan UMK. Ketiga, pada sistem upah bulanan juga tidak ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena sistem

⁵⁵ Habib Masruri, “Pengaruh Sistem Pembagian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Ummat Sejahtera Utama Semarang)”, (Semarang: IAIN Walisongo Semarang, 2011), 90.

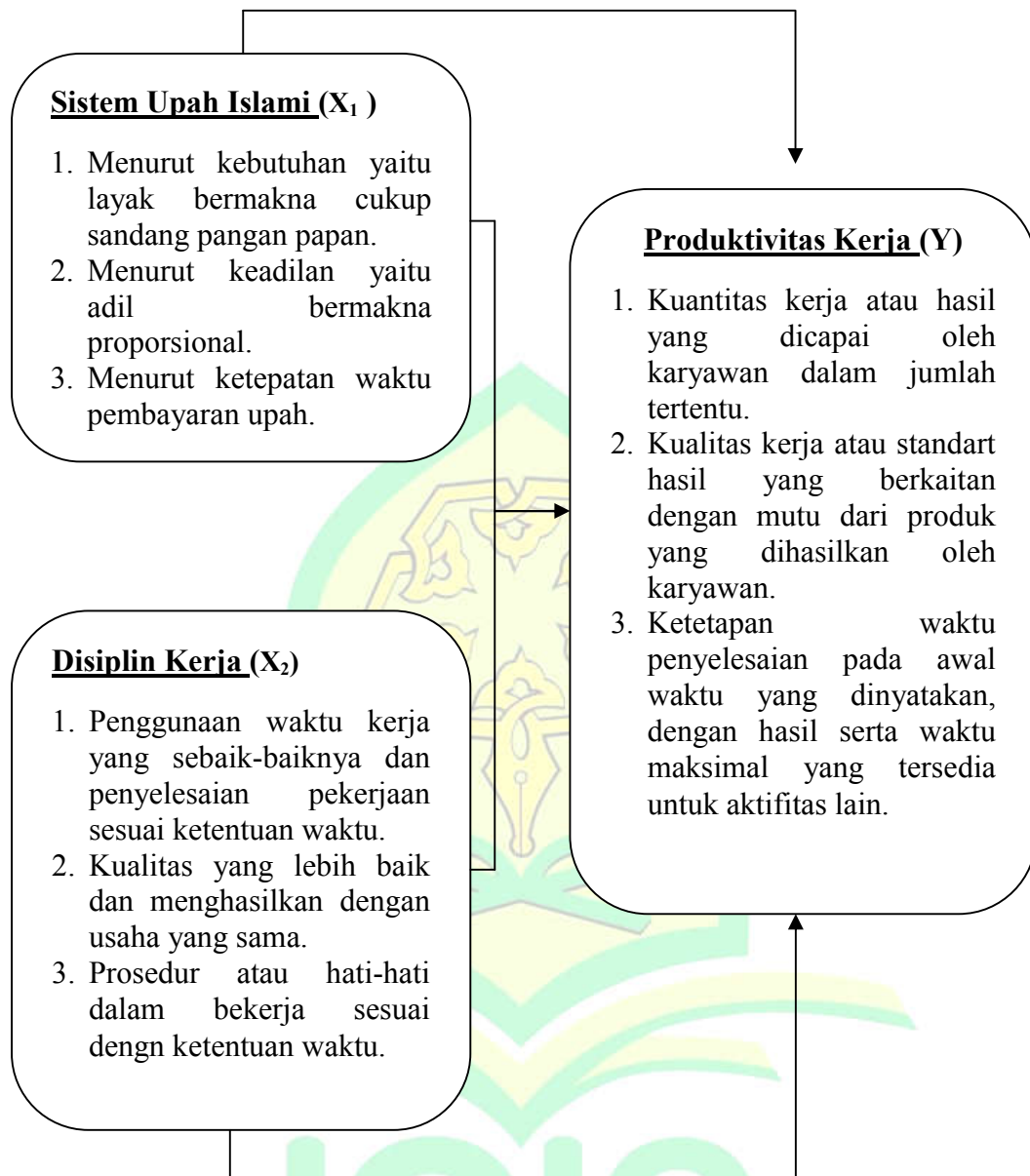
upah ini hanya diberlakukan pada staf dan karyawan administrasi jadi tidak melakukan proses produksi.⁵⁶

C. Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian sebagai berikut:



⁵⁶ Endah Herwati, "Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Royal Korindah Purbalingga, (Purwokerto: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Purwokerto, 2016) diakses dari repository.iainpurwokerto.ac.id pada tanggal 21 Juli 2018 pukul 20.00 WIB.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Keterangan:

Dari kerangka pemikiran di atas dijelaskan bahwa:

1. Jika upah Islami meningkat, maka produktivitas kerja meningkat. Artinya, apabila pemberian upah secara Islami yang sesuai dengan jasa yang telah diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal.

2. Jika disiplin kerja meningkat, maka produktivitas kerja meningkat. Variabel disiplin kerja yang baik, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan.

Dengan demikian apabila sistem upah Islami dan disiplin kerja baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti.⁵⁷

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara sistem upah Islami (X₁) terhadap produktivitas kerja.

H₂ : ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja.

H₃ : Sistem upah Islami dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H₄ : ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara sistem upah Islami dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel dependen produktivitas kerja.

⁵⁷Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 97.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian survey untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan mengedarkan kuesioner dan melakukan wawancara tidak terstruktur untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden dan karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo.¹ Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif di mana proses penggalan informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang diketahui.²

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan rancangan non-eksperimen (*expost facto*). Penelitian non-eksperimen adalah penelitian dengan melakukan penyelidikan secara empiris yang sistematis, di mana peneliti tidak mempunyai kontrol langsung terhadap variabel-variabel bebas (*independent variables*), karena fenomenanya sukar dimanipulasi.

Karakteristik penelitian *expost facto* yaitu dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi, melalui data yang diperoleh kita dapat melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor penyebab yang memungkinkan

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 137.

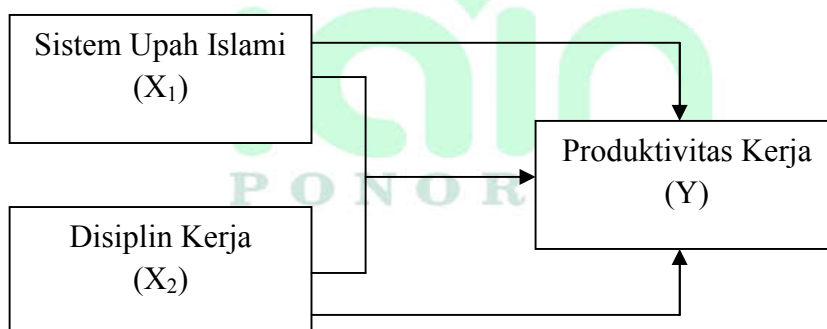
² *Ibid.*, 23.

peristiwa itu terjadi, dan penelitian menggunakan logika dasar.³ Dalam penelitian kuantitatif digunakan teknik analisis data statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.⁴

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang dibahas yang meliputi variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu sistem upah Islami (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Adapun variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵ Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja (Y).

Adapun hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



³Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSSVersi 17* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 11.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), 240.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), 64.

Definisi operasional masing-masing variabel yang akan digunakan yaitu:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Sistem Upah Islami (X₁)</i>	1. Menurut kebutuhan yaitu layak bermakna cukup sandang pangan papan	1. Pendapatan saudara satu bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. 2. Pemberian upah yang ada perlu adanya kenaikan.
	2. Menurut keadilan yaitu adil bermakna proposional	1. Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi yang dihasilkan. 2. Upah yang anda terima sesuai dengan akad.
	3. Menurut ketepatan waktu pembayaran upah	1. Pembayaran upah yang diberikan selalu tepat waktu dan tidak terlambat. 2. Upah yang diberikan sesuai dengan UMR.
	4. Menurut senioritas	1. Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman bekerja di perusahaan. 2. Upah yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja.
<i>Disiplin kerja (X₂)</i>	1. Penggunaan waktu kerja yang sebaik baiknya dan penyelesaian pekerjaan sesuai ketentuan waktu	1. Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya. 2. Menurut saya datang terlambat ke tempat kerja tidak masalah, yang penting pekerjaan selesai. 3. Saya pernah datang terlambat ke tempat kerja.
	2. Disiplin terhadap kualitas yang lebih baik dan menghasilkan dengan usaha yang sama.	1. Sebelum melaksanakan pekerjaan saya selalu memeriksa peralatan yang akan digunakan 2. Selesai menggunakan peralatan, saya selalu merapikan dan mengembalikan pada tempatnya. 3. Peraturan dari perusahaan seringkali menghambat pekerjaan saya.

	3. Disiplin terhadap prosedur atau berhati-hati dalam bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu berusaha untuk bertanggung jawab atas kerusakan peralatan kerja yang saya pakai. 2. Menurut saya, disiplin kerja mendorong saya untuk memelihara sarana dan prasarana perusahaan.
<i>Produktifitas kerja (Y)</i>	1. Kuantitas kerja atau hasil yang di capai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan yang saya capai sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. 2. Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
	2. Kualitas kerja atau standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari produk yang di hasilkan oleh karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berusaha untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu. 2. Menurut saya memiliki sikap teliti di dalam bekerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai. 3. Saya selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan supaya tetap terjaga kualitas hasil kerja. 4. Sebelum melanjutkan pekerjaan selanjutnya, saya meneliti pekerjaan saya sebelumnya supaya tidak ada kesalahan yang terulang.
	3. Ketepatan waktu penyelesaian pada awal waktu yang dinyatakan, dengan hasil serta waktu maksimal yang tersedia untuk aktifitas lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan 2. Saya pernah menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Sumber: *Data yang diolah*

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Populasi merupakan seluruh objek atau individu yang akan diteliti.⁶ Dalam hal ini yang dijadikan populasi adalah karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo. Di karenakan jumlah karyawan *cleaning service* hanya 30 orang maka keseluruhan jumlah karyawan *cleaning service* di jadikan sampel dalam penelitian ini.

D. Data dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui angket yang diisi oleh informan utama yaitu karyawan *clening servicedi* RSUD Darmayu Ponorogo. Adapun data sekunder diperoleh data (dokumentasi) dari RSUD Darmayu Ponorogo, seperti jumlah tenaga kerja, sejarah PT Mitra Tata Kerja dan sejarah RSUD Darmayu Ponorogo.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun untuk teknik pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Pengumpulan data dilakukan dalam bentuk pertanyaan tertutup dimana dalam kuesioner sudah disediakan alternatif jawaban dan tiap item pertanyaan. Dalam

⁶ Rochmat Aldy Purnomo, Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS (Ponorogo: Unmuh Press, 2017), 15.

pelaksanaan pengisian nantinya responden hanya diminta untuk memilih satu jawaban yang sekiranya cocok dengan keadaan yang dialami.⁷

Instrumen penelitian itu tergantung dari jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini ada tiga variabel yaitu:

- a. Instrumen untuk mengukur sistem upah Islami
- b. Instrumen untuk mengukur disiplin kerja
- c. Instrumen untuk mengukur produktifitas kerja

Dari ketiga instrumen tersebut diambil beberapa indikator dibuat pernyataan deklaratif yang diikuti dengan pilihan opsi yang mengindikasikan berbagai derajat kesetujuan atas suatu pernyataan, atau biasa disebut dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator atau sub indikator variabel. Jawaban setiap butir instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.⁸

Penelitian ini menggunakan skala likert dibuat dengan empat opsi jawaban yaitu:

- a. Nilai 4 untuk jawaban Sangat Setuju(SS)
- b. Nilai 3 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, 192 – 193.

⁸ Amos Neolaka, *Metode Penelitian*, 117.

d. Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Metode Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, untuk dapat menganalisis data dan mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik. Dalam penghitungan statistik, alat bantu yang sering digunakan adalah olah data SPSS, karena pengolahan dan analisis data kuantitatif lebih mudah bila diaplikasikan ke dalam olah data SPSS. Program olah data SPSS ini sangat membantu dalam proses pengolahan data, sehingga hasil olah data yang dicapai juga dapat dipertanggung jawabkan dan dapat dipercaya. SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah program komputer IBM SPSS Statistics Ver. 16.

Metode analisis kuantitatif yang digunakan adalah berikut ini.

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.⁹

Rumus yang biasa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Kriteria Uji Validitas adalah :

⁹ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009) 113.

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid.

Dalam uji ini, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen dengan melihat nilai *correlation coefficient*. Untuk 30 orang dengan alpha 5% (0,05) didapat r tabel 0,361. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing indikator:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Sistem Upah Islami (X ₁)	Pernyataan 1	0,612	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,677	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,602	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,768	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,718	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,767	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,732	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,560	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	Pernyataan 1	0,877	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,814	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,539	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,434	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,758	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,780	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,693	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,570	0,361	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,768	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,708	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,813	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,752	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,459	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,761	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,630	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,821	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Dari tabel di atas terlihat bahwa r-hitung pada kolom *correlation coefficient* untuk masing-masing item memiliki r-hitung lebih besar dan positif dibanding r-tabel untuk sampel 30 alpha 5% (0,05), diperoleh r-tabel sebesar 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dari variabel X dan Y adalah valid.

Uji reabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap.¹⁰ Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen (indikator) yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Apabila nilai *cronbach's alpha* suatu variabel $> 0,60$, maka indikator yang digunakan oleh variabel adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* suatu variabel $< 0,60$, maka indikator yang digunakan oleh variabel adalah tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Sistem Upah Islami (X ₁)	0,857	Reliability
Disiplin Kerja (X ₂)	0,762	Reliability
Produktivitas Kerja (Y)	0,676	Reliability

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

¹⁰ Ibid., 109.

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel adalah reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1) Uji Normalitas

Yaitu dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel–variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal, dapat menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov.¹¹

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.¹²

3) Uji Heterokedatisitas

¹¹ Ibid., 126.

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 105.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Stundentized Delete Residual* nilai tersebut. Dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel Y (ZPRED) dan variabel X (SDRESID). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan jika ada pola tertentu, maka dalam model regresi diduga terdapat masalah heterokedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil SPSS melalui grafik *scatterplot*.¹³

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Uji autokorelasi penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson dari SPSS. Dimana untuk menentukan kriteria pengujian yaitu:

- a) Tidak terjadi autokorelasi jika $(4 - DL) < DW < DL$
- b) Terjadi autokorelasi positif jika $DW < DL$, koefisien korelasinya lebih besar dari 0
- c) Terjadi autokorelasi negatif jika $DW > (4 - DL)$, koefisien korelasinya lebih kecil dari 0.

¹³ Ibid, 106.

d) Jika DW terletak antara $(4 - DU)$ dan $(4 - DL)$ maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.¹⁴

c. Analisis Regresi Linier

1) Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*).¹⁵ Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : variabel terikat

X : variabel bebas

A dan b : konstanta

2) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (X) (*independent*) terhadap variabel terikat (Y) (*dependent*). Dalam hal ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independennya lebih dari satu. Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \text{error}$$

Keterangan:

Y : Produktifitas

a : konstanta

b_1 b_2 : koefisien regresi

¹⁴ Tony Wijaya, *Analisis Data*, 122.

¹⁵ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*, 379.

X_1 : Sistem upah Islami

X_2 : disiplin kerja

d. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji Statistik t)

1) Penentuan hipotesis nihil dan alternatif

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (sistem upah Islami dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (produktivitas kerja)

H_1 : $b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara sistem upah Islami (X_1) terhadap produktifitas kerja.

H_2 : $b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja (X_2) terhadap produktifitas kerja..

2) Menentukan tingkat signifikansi (α) dengan *degree of freedom* (df) dengan rumus $n - k - 1$ dengan tujuan untuk menentukan t tabel. Dengan pengujian dua sisi, maka diperolehnya t tabel adalah

$$(t_{\frac{\alpha}{2}}; dk)$$

3) Menentukan t hitung dengan rumus :

$$t_h = \frac{b - \beta}{s_b}$$

keterangan:

t_h : t hitung

b : koefisien regresi

β : nilai slope dari garis regresi

s_b : standar error the regression coefficient¹⁶

4) Membandingkan hasil t hitung dengan tabel dengan kriteria sebagai berikut :

a) H_0 ditolak, H_a diterima jika t hitung $>$ dari t tabel

b) H_0 diterima, H_a ditolak jika t hitung \leq dari t tabel

e. Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas.¹⁷

1) Menentukan hipotesis

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (sistem upah Islami dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (produktifitas kerja)

H_3 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (sistem upah Islami dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (produktifitas kerja)

2) Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 0.05 ($\alpha=0,05$)

3) Membandingkan F hitung dengan F tabel

Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus :

¹⁶ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Ekonomi: Aalta Statistik dan Analisis Ouput Komputer* (Yogyakarta: CAPS, 2011), 146.

¹⁷ Ibid., 147.

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

$$\text{Dimana } R_{Kreg} = \frac{JK_{reg}}{db_{reg}}, \text{ dan } R_{kres} = \frac{JK_{res}}{db_{res}}$$

$$JK_{reg} = R^2 (\sum y)^2 \text{ dan } JK_{res} = (IR)^2 (\sum y)^2$$

$db_{reg} : m (m - \text{cacah predictor})$

$db_{res} : N - m - 1$

$db_{total} : (N - m - 1) + m = N - 1$

Keterangan:

JK : jumlah kuadrat

RK : rangkuman kuadrat

db : derajat kebebasan

Reg : regresi

N : jumlah sampel

M : jumlah variabel independen¹⁸

4) Kriteria pengujian

- a) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

¹⁸ Ibid., 148.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT Mitra Tata Kerja dan RSU Darmayu Ponorogo

a. Sejarah PT Mitra Tata Kerja

PT Mitra Tata Kerja adalah salah satu PT penyalur tenaga kerja di Jawa Timur sebagai jasa kebersihan (*cleaning service*), pengamanan (*security*) dengan sistem *outsourcing* yang berdiri di Sidoarjo Jawa Timur pada tahun 2004. Pada awalnya PT Mitra Tata Kerja bekerjasama dengan PT Gudang Garam Tbk. Pada tahun 2005 PT Mitra Tata Kerja mulai memperluas tender di berbagai instansi seluruh Jawa Timur

Sehubungan dengan hal tersebut Mitra Tata Consulting menawarkan konsep desain pengembangan sistem manajemen sebagai solusi terbaik untuk mengatasi semua permasalahan strategis dan operasional bagi perusahaan. Mitra Tata Consulting merupakan unit bisnis dari PT. Mitra Tata Kerja, yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Sri Utari S.H, dengan akte notaris nomor 19 pada tahun 2006 dan Akta Perubahan Moch. Syamsudin S.H, dengan akte perubahan nomor 3 pada tahun 2009¹ PT. Mitra Tata Kerja. Seiring berjalannya waktu PT Mitra Tata Kerja

¹Widodo, *Hasil Wawancara*, tanggal 18 September 2018.

mengembangkan kerjasamanya ke berbagai instansi pemerintah maupun swasta dengan sistem tender hingga ke berbagai daerah di Jawa Timur, salah satunya di Ponorogo.

Pada awal mulanya, PT Mitra Tata Kerja berkembang di Ponorogo pada tahun 2009 yang dipimpin oleh Bapak Agus yang beralamatkan di jalan Parikesit dengan tender yang belum terlalu berkembang. Seiring berjalanya waktu, tender yang dikembangkan oleh PT Mitra Tata Kerja melejit tinggi hingga memasuki seluruh instansi menyeluruh di berbagai daerah karisidenan Madiun salah satunya di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.²

Pada awal masuk di RSUD Darmayu Ponorogo tahun 2012 dengan menyediakan jasa *cleaning service* dan *security* pada awalnya masuk PT Mitra Tata Kerja menyediakan 15 karyawan untuk *cleaning service* dan 4 karyawan untuk *security* hingga kini kantor PT Mitra Tata Kerja beralamatkan di jalan Parang Menang Kadipaten Ponorogo. Perubahan lingkungan strategis internal dan eksternal saat ini sangat signifikan, cepat terutama perubahan karakteristik serta tuntutan yang selalu meningkat dan dinamis, menimbulkan implikasi yang sangat luas di dalam praktik manajemen di setiap perusahaan untuk bersaing,³ karena setiap perubahan yang terjadi tersebut selalu menuntut adanya

²Widodo, *Hasil Wawancara*, tanggal 18 September 2018.

³Widodo, *Hasil Wawancara*, tanggal 18 September 2018.

penyesuaian-penyesuaian strategis maupun operasional yang sistematis.⁴

b. Sejarah RSUD Darmayu Ponorogo

Rumah Sakit Umum “Darmayu” Ponorogo adalah salah satu dari 6 (enam) Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Ponorogo. dari segi letak geografisnya RSUD “Darmayu” berada di pusat kota Ponorogo yaitu di Jl. Dr Sutomo No 44 – 50 Kelurahan Bangunsari, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo.⁵

Pada awalnya RSUD “Darmayu” merupakan Rumah Bersalin yang didirikan oleh Almarhumah Bidan Susilowati Sudarman yang berdiri sekitar tahun 1951 s/d 1992 pada tahun 1995. Rumah Bersalin tersebut diambil alih oleh yayasan pelayanan kesehatan Darmayu yang diketuai oleh Bapak Soegeng Prawoto, kemudian pada tanggal 09 Agustus 1998 diresmikanlah RSIA Darmayu Ponorogo oleh Bupati Kepala Daerah tingkat II Ponorogo, pada saat itu dijabat oleh Bapak Prof. Dr. Markoem Singodimedjo, M.M dengan surat izin uji coba nomor YM.02.04.3.5.1397 dengan 36 tempat tidur.⁶

Seiring dengan berjalannya waktu dan tuntutan jaman serta banyaknya minat masyarakat yang berobat di RSIA Darmayu waktu itu, maka mulai tahun 2000 berubahlah setatus RSIA

⁴Widodo, *Hasil Wawancara*, tanggal 18 September 2018.

⁵Widodo, *Hasil Wawancara*, tanggal 18 September 2018.

⁶<http://rsdarmayu.com/index.php/sejarah/> yang diakses pada 20 September 2018 pukul 15.00 WIB.

Darmayu menjadi Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo dengan surat ijin tetap nomor YM.02.04.3.5.2002, akan tetapi masih di bawah naungan yayasan pelayanan kesehatan Darmayu. Jumlah tempat tidur waktu itu meningkat menjadi 68 tempat tidur.

Pada tahun 2002 status kepemilikan RSU Darmayu dari Yayasan pelayanan kesehatan Darmayu beralih status menjadi PT Darmayu Puri Kencana dengan akta notaris nomor 12 tanggal 01 Juli 2002 dan telah diperbaharui dengan Akta Notaris nomor: 82 tanggal 31 Maret 2010 terdaftar di Departemen Hukum Dan HAM dengan nomor AHU-61069.AH.01.02. Tahun 2010 dengan NPWP 02.033.235.9-621.000.⁷

Tahapan Perkembangan mulai dari RSIA Menjadi RSU Darmayu Ponorogo adalah sebagai berikut:

1) Masa Perintisan

Tahun 1951 : Pendirian Rumah Bersalin Bidan Susilowati Sudarman dengan 5 Tempat tidur.

Tahun 1992 : Rumah bersalin diambil alih oleh Putra Almh. Bidan Susilowati, tetapi tidak bisa beroperasi secara maksimal.

26 Juni 1995 : Lahan Rumah Bersalin milik Almarhumah Bidan Susilowati S. dibeli

⁷<http://rsdarmayu.com/index.php/sejarah/>

oleh Bapak Soengeng Prawoto.

07 Mei 1997 : Pendirian Yayasan Pelayanan Kesehatan Darmayu dengan Akte notaris No. 19. Tanggal 07 Mei 1997 dengan ketua Bapak Soengeng Prawoto.

01 Juni 1997 : Pembangunan tahap I

09 Agustus 1998 : Diresmikannya RSIA “Darmayu” Ponorogo.

April 1999 : Ijin Uji Coba RSU “Darmayu” Ponorogo.⁸

Jumlah tempat tidur waktu itu 23 TT

2) Masa Pengembangan

a) Masa Pengembangan I

10 Mei 1999 : Pembelian lahan seluas 307 M²

12 Februari 1999 : Pembangunan Tahap II

10 Februari 2000 : Pembelian lahan seluas 217 M²

05 Mei 2000 : Ijin tetap RSU “Darmayu” Ponorogo

07 Januari 2001 : Pembangunan tahap III

01 Januari 2002 : Diresmikannya ruangan perawatan Dewasa

Dengan total tempat tidur yang ada 70 tempat tidur.

⁸<http://rsdarmayu.com/index.php/sejarah/>

b) Masa Pengembangan II

20 Juni 2002 : Pembubaran Yayasan Pelayanan Kesehatan Darmayu, dengan Akta Notaris Ny. Mardiana Maruwi. SH. Nomor : 04 tanggal 20 Juni 2002

01 Juli 2002 : Pendirian PT. Darmayu Puri Kencana, dengan Akte Notaries Ivonne Erawati. SH Nomor : 12 tanggal 01 Juli 2002.

23 Juli 2003 : Pembelian lahan seluas 254 M²

01 Agustus 2003 : Pembangunan tahap IV meliputi Ruang ICU, Musholla, Ruang pertemuan, Ruang Komite Medik, dan Ruang Anak⁹

Dengan total tempat tidur adalah 82 tempat tidur.

c) Masa Pengembangan III

21 Juli 2005 : Pembelian lahan seluas 105 M²

20 Mei 2008 : Pembangunan Tahap V yaitu Ruang VVIP dengan 8 Tempat tidur

Dengan total tempat tidur 90 tempat tidur.

d) Masa Pengembangan IV

Tahun 2012 : Pembangunan tahap V meliputi IGD, Poliklinik, RM, Farmasi, Labratorium,

⁹<http://rsdarmayu.com/index.php/sejarah/>

Radiologi, Ruang TU, Ruang perawatan Tulip, OK, CSSD, Ruang Mawar, ICU

tahun 2015 : Pengoperasionalan gedung baru

Dengan total tempat tidur 147 tempat tidur

e) Masa Pengembangan V

Tahun 2016 : pembangunan Tahap VI, pelayanan Hemodialisa¹⁰

2. Visi dan Misi PT Mitra Tata Kerja dan RSUD Darmayu Ponorogo

a. Visidan Misi Perusahaan

Visi PT Mitra Tata Kerja

Menjadi mitra terpercaya dalam memberikan jasa pelayanan kepada pelanggan.

Misi PT Mitra Tata Kerja

- 1) Relasi dan kemitraan yang berorientasi pada hubungan jangka panjang dan saling menguntungkan.
- 2) Sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi berbagai persoalan yang kompleks.

¹⁰<http://rsdarmayu.com/index.php/sejarah/>

b. Visi

Menjadikan RSUD Darmayu sebagai Rumah Sakit Pilihan Utama dalam memberikan Pelayanan Prima yang berorientasi pada Keselamatan Pasien Tahun 2018.¹¹

c. Misi

Memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh pasien yang didasari oleh keramahan, kenyamanan, kesabaran, profesional dengan mengutamakan keselamatan dan keamanan dalam menjalankan tugas.

d. Motto

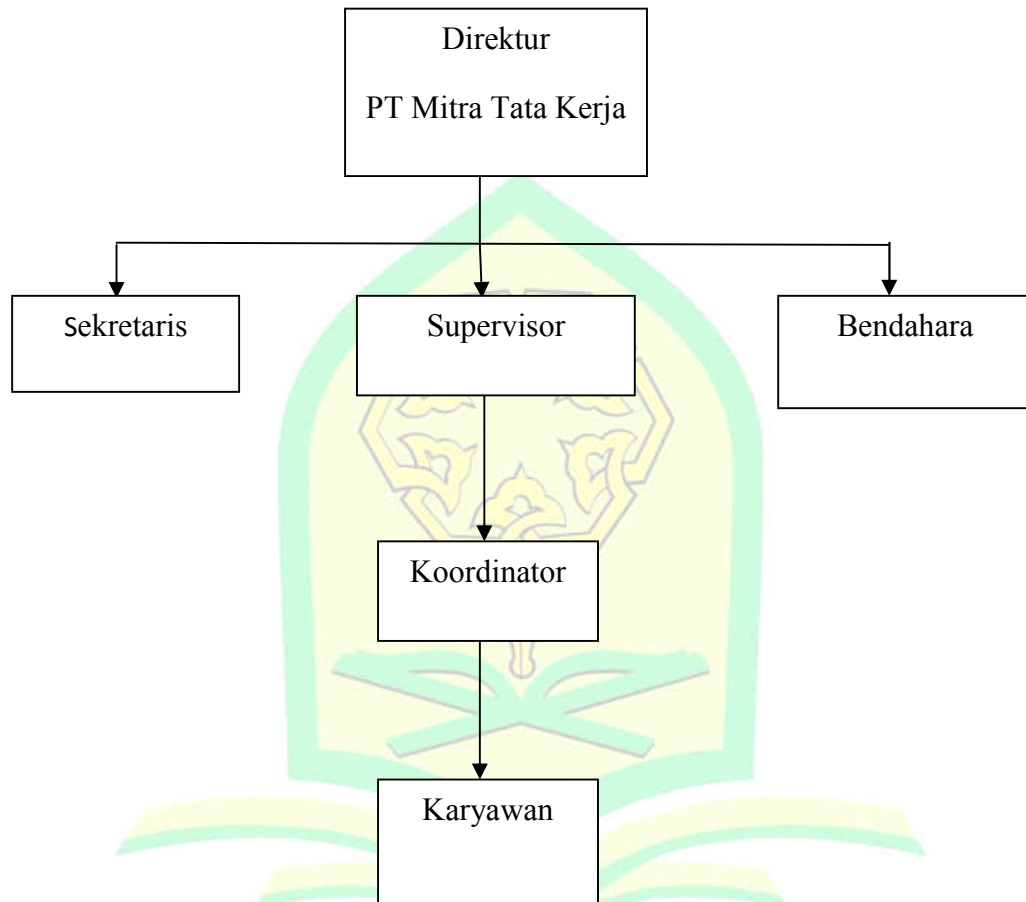
“Kepuasan pasien idaman kami.”

e. Tujuan

Melaksanakan kesehatan yang paripurna, profesional dan menjunjung tinggi etika serta mengutamakan keselamatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien atau klien sesuai standar pelayanan yang berlaku untuk meningkatkan derajat kesehatan pasien secara optimal.¹²

¹¹<http://rsdarmayu.com/index.php/visi-dan-misi/> yang diakses pada tanggal 21 September 2018 pukul 15.15 WIB.

¹²<http://rsdarmayu.com/index.php/visi-dan-misi/>

f. Kelembagaan PT Mitra Tata Kerja dan RSUD Darmayu Ponorogo**1) Kelembagaan PT Mitra Tata Kerja**

Gambar 4.1
Struktur organisasi PT Mitra Tata Kerja

g. Operasionalisasi PT Mitra Tata Kerja dan RSUD Darmayu Ponorogo

1) Operasionalisasi PT Mitra Tata Kerja

Seperti halnya perusahaan-perusahaan lain, PT Mitra Tata Kerja juga mempunyai beberapa produk usaha. Bentuk dari produk usaha tersebut antara lain.

a) *Outsourcing*

Pada dasarnya ada tiga macam bentuk kerjasama jasa tenaga kerja yang ditawarkan oleh PT. Mitra Tata Kerja, yaitu:

- (1) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, maksudnya, adalah pekerjaan yang dimiliki Perusahaan Pemberi Kerja menyerahkan pelaksanaannya kepada PT Mitra Tata Kerja . Jumlah tenaga kerja dan cara kerja di luar tanggungjawab Pemberi Kerja.
- (2) Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja, maksudnya, adalah kebutuhan tenaga kerja. Perusahaan Pemberi Kerja dipenuhi oleh PT Mitra Tata Kerja. Biaya ditetapkan berdasarkan satuan orang (tenaga kerja) dengan nilai tertentu yang disepakati. Semua biaya tenaga kerja (*labour cost*) yang timbul akibat hubungan kerja tersebut merupakan tanggung jawab PT.¹³

¹³ <http://rsdarmayu.com/index.php/visi-dan-misi/>

(3) Perjanjian Pengalihan hubungan kerja, maksudnya adalah Perusahaan Pemberi Kerja mendayagunakan tenaga kerja Perusahaan PT Mitra Tata Kerja, biaya tenaga kerja (*labour cost*) merupakan tanggung jawab Perusahaan Pemberi kerja misalnya lembur, seragam, kelengkapan kerja dan lain-lain.

b) *Cleaning service*

Melayani hampir semua jenis pembersihan dan perawatan, terutama yang berhubungan dengan gedung-gedung atau tempat umum. Beberapa contoh jenis pembersihan yang dilayani adalah:

(1) Pembersihan Lantai

Lantai keramik, lantai marmer, lantai Granite, lantai Vinyl, dan lantai Kayu.

(2) Pembersihan Ruangan

Meja dan kursi, aksesoris ruangan, kap lampu, dispenser dan AC, ceiling, exhaust fan, karpet, gordena, kursi, sofa.

(3) Pembersihan Dinding dan List

Dinding keramik, marmer, dan granite, dinding kaca, list aluminium dan kayu.¹⁴

(4) Pembersihan Toilet

Dinding toilet, lantai toilet, cermin, closet dan urinoir, wastafel, dan kran air.

¹⁴ <http://rsdarmayu.com/index.php/visi-dan-misi/>

(5) Pembersihan Area Luar Gedung

Plafon, perawatan taman, dan perawatan saluran air.

c) *Security*

Keamanan dan rasa aman merupakan sesuatu yang sangat berharga dan tidak ternilai. Pelayanan mitra aman mencakup pengamanan sarana dan prasarana mitra dan pelanggan secara terpadu. Personil keamanan PT Mitra Tata Kerja telah dibekali dengan pendidikan dan pengetahuan aplikatif yang berguna untuk menghadapi berbagai situasi dan kondisi, serta persoalan kompleks yang dihadapi oleh pengguna jasa. Sesuai dengan dasar dan filosofi mitra aman, yaitu komitmen untuk meningkatkan nilai tambah yang positif pada tiap proses jasa yang di berikan.¹⁵

Dengan menggunakan jasa pelayanan keamanan dari mitra aman, maka sebagai pengguna jasa tentu akan merasakan nilai tambah yang ada pada pelayanan mitra aman ini antara lain:

- (1) Ketersediaan setiap saat tenaga keamanan yang terlatih.
- (2) Dengan menanamkan kepercayaan kepada mitra aman sebagai penyedia jasa keamanan, maka anda akan lebih fokus terhadap bidang usaha anda yang utama dengan aman.
- (3) Mengurangi beban kerja pada perusahaan anda di bidang keamanan, karena mulai dari perekrutan, pelatihan,

¹⁵ <http://rsdarmayu.com/index.php/visi-dan-misi/>

penempatan, hingga penggantian dan penghentian anggota keamanan, sudah menjadi tanggung jawab mitra aman.

(4) Mitra aman menyediakan solusi bagi perusahaan yang membutuhkan jasa pelayanan keamanan dengan mengedepankan fokus terhadap kebutuhan pengguna jasa sehingga pelayanan akan disesuaikan dengan kebutuhan pengguna jasa.¹⁶

d) *Consulting*

Sehubungan dengan berkembangnya bidang usaha Mitra Tata Consulting menawarkan konsep desain pengembangan sistem manajemen sebagai solusi terbaik untuk mengatasi semua permasalahan strategis dan operasional bagi perusahaan.

Mitra Tata *Consulting* merupakan unit bisnis dari PT. Mitra Tata Kerja, yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Sri Utari S.H, dengan akte notaris nomor 19 pada tahun 2006 dan Akte Perubahan Moch. Syamsudin S.H, dengan akte perubahan nomor 3 pada tahun 2009 PT. Mitra Tata Kerja. Unit ini telah berpengalaman menangani sistem manajemen di perusahaan-perusahaan sejak tahun 2006.

Ruang Lingkup Pekerjaan

¹⁶ <http://rsdarmayu.com/index.php/visi-dan-misi/>

- (1) *Legal Support*: Pengembangan sistem hukum & legalitas, penanganan perselisihan hubungan kerja, proses pendampingan untuk memberikan *advice* dan *input* untuk perusahaan.
- (2) *Human Resource Development System*: Membangun dan mengembangkan sistem SDM secara komprehensif dan terintegrasi dengan visi dan misi perusahaan, pendampingan implementasi.
- (3) *Training and Development*: Mengembangkan sistem pelatihan dan melakukan proses evaluasi dan *feed-back* hasil pelatihan, membuat program-program pengembangan karyawan yang terintegrasi dengan tujuan perusahaan.
- (4) *Finance and Tax*: Membangun dan mengembangkan sistem keuangan, melakukan proses *auditor* dan pengecekan laporan keuangan, pendampingan dalam perpajakan dan implementasi desain sistem keuangan.
- (5) *Management Operational System*: Membangun dan mengembangkan sistem manajemen operasional perusahaan, pendampingan implementasi.¹⁷
- (6) *Management Information System*: Modernisasi dan pengembangan sistem informasi manajemen, pemutakhiran dan *back-up* data-data, pendampingan implementasi.¹⁸

¹⁷ <http://rsdarmayu.com/index.php/visi-dan-misi/>

2. Operasionalisasi RSUD Darmayu Ponorogo

- 2002 : Rawat Jalan: meliputi klinik Umum, gigi, dan spesialis
- 2003 : Pelayanan Gawat Darurat
- 2004 : Pelayanan Penunjang: Farmasi, Radiologi, Laboratorium, Rehabilitasi Medik, dan Gizi
- 2005 : Pelayanan Rawat Inap: memiliki 147 TT, yang terdiri dari: Kelas VVIP, VIP, Kelas I, II, III, Perinatologi, ICU/ ICCU¹⁹

Untuk sekarang, fasilitas dan jenis pelayan yang ada di RSUD Darmayu Ponorogo adalah

- Pelayanan Medis
- Pelayanan Kesehatan
- Medical Check Up
- Dokter Umum
- Dokter Gigi
- Dokter Spesialis/ Dub-Spesialis
- Anak
- Bedah
- Kebidanan & Kandungan
- Penyakit Dalam
- Syaraf
- Rehabilitasi Medik
- Laboratorium Klinik
- X-Ray
- USG
- Echocardiografi
- Treadmill
- Konsultasi Gizi
- Farmasi
- Fisioterapi
- Fasilitas
- UGD 24 Jam

¹⁸ <http://rsdarmayu.com/index.php/visi-dan-misi/>

¹⁹ <http://rsdarmayu.com/index.php/sejarah/>

- THT
- Mata
- Jantung
- Bedah Tulang
- Rawat Jalan
- Rawat Inap
- Kamar Bedah²⁰

B. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu. Jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 30 orang yang secara umum dapat dideskripsikan sesuai kategori jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, dan gaji.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Secara umum, responden penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 27 responden dengan presentase sebesar 90%, sedangkan responden perempuan sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 10%.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	27	90%
Perempuan	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

²⁰<https://doktersehat.com/rs-darmayu/> yang diakses pada tanggal 21 September 2018 pada pukul 15.30 WIB.

Berdasarkan kategori usia, usia termuda responden adalah 21 tahun dan tertinggi 40 tahun. Usia di kategorikan dengan mengurangi nilai tertinggi dengan nilai terendah kemudian dibagi dalam sejumlah kelas, sehingga dapat diketahui kelas usia sebagai berikut:

$$R = H - L$$

$$= 40 - 21$$

$$= 19$$

$$K = 1 + 3,322 \log n$$

$$= 1 + 3,322 \log 30$$

$$= 1 + 3,322 \times 1,4771$$

$$= 1 + 4,9069$$

$$= 5,9069$$

$$K = 6 \text{ (dibulatkan)} \longrightarrow \text{banyaknya kelas}$$

$$i = \frac{R}{K} = \frac{19}{6} = 3,1 = 3$$

$$i = 6 \text{ (dibulatkan)} \longrightarrow \text{interval kelas}$$

Dengan perhitungan jarak interval kelas dan batas banyaknya kelas di atas, maka kategori untuk usia adalah:

- 1) 21 – 23 tahun
- 2) 24 – 26 tahun
- 3) 27 – 29 tahun
- 4) 30 – 32 tahun
- 5) 33 – 35 tahun
- 6) 36 – 38 tahun

7) 36 – 38 tahun

Setelah kelas diperoleh, maka dapat disusun sebuah tabel deskripsi usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 23 tahun	11	36,7%
24 – 26 tahun	7	23,3%
27 – 29 tahun	3	10,0%
30 – 32 tahun	3	10,0%
33 – 35 tahun	3	10,0%
36 – 38 tahun	0	0%
36 – 38 tahun	3	10%
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Berdasarkan tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berusia antara 21- 23 tahun sebanyak 11 responden dengan presentase 36,7%. Kemudian usia 24-26 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 23,3%. Usia 27-29 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 10,0%. Usia 30-32 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 10,0%. Usia 33-35 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 10,0%. Usia 36-38 tahun 0 responden dengan presentase 0%. Usia 39-41 tahun 3 responden dengan presentase 10,0%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden didominasi oleh masa kerja paling banyak yaitu 1-3 tahun sebanyak 14 orang dengan frekuensi

46,7%. Selanjutnya masa kerja >7 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan frekuensi 20,0%. Masa kerja <1 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 16,7%. Masa kerja 6-7 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10,0%. Masa kerja 4-5 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 6,7%.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	5	16,7 %
1-3 Tahun	14	46,7%
4-4 Tahun	2	6,7%
6-7 Tahun	3	10,0%
>7 Tahun	6	20,0%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan berdasarkan pendidikan smp sederajat sebanyak 1 responden dengan presentase 3,3%. Pendidikan sma sederajat sebanyak 28 responden dengan presentase 93,3%. Pendidikan sarjana sebanyak 1 responden dengan presentase 3,3%.

Tabel 4.4
Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
------------	-----------	------------

SMP Sederajat	1	3,3 %
SMA Sederajat	28	93,3 %
Sarjana	1	3,3 %
Jumlah	30	100,0 %

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji

Berdasarkan tingkat gaji, dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan berdasarkan gaji 850.000 sebanyak 29 responden dengan presentase 96,7%. Gaji 1500.000 sebanyak 1 responden dengan presentase 3,3%.

Tabel 4.5
Deskripsi responden berdasarkan gaji

Gaji	Frekuensi	Presentase
850.000	29	96,7 %
1500.000	1	3,3 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

C. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antarvariabel independen. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel

independen.²¹ Berikut hasil uji multikolinieritas dengan program SPSS versi 16:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.249	3.474		-.072	.943		
VARIABEL X1	.301	.131	.312	2.305	.029	.737	1.357
VARIABEL X2	.631	.144	.592	4.375	.000	.737	1.357

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Berdasarkan nilai tolerance variabel X_1 dan X_2 bernilai 0,737 dan lebih dari 0,10. Kemudian VIF bernilai sebesar 1,357 yang berarti kurang dari 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Uji autokorelasi penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson dari SPSS Versi 16. Berikut hasil uji autokorelasi dengan program SPSS versi 16:

²¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 105.

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.609	2.212	1.817

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X₁, VARIABEL X₂

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

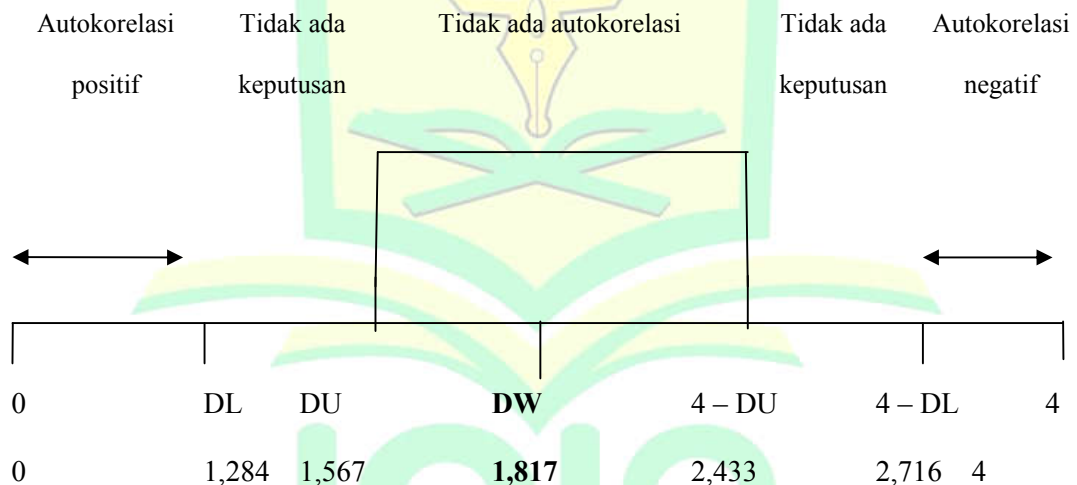
a. Angka Durbin Watson >1,817

b. n responden = 30, jumlah variable K=2

c. Dari Tabel Durbin Watson diperoleh

$$\bullet DL = 1,2837 \rightarrow 1,284 \quad 4 - DL = 4 - 1,284 = 2,716$$

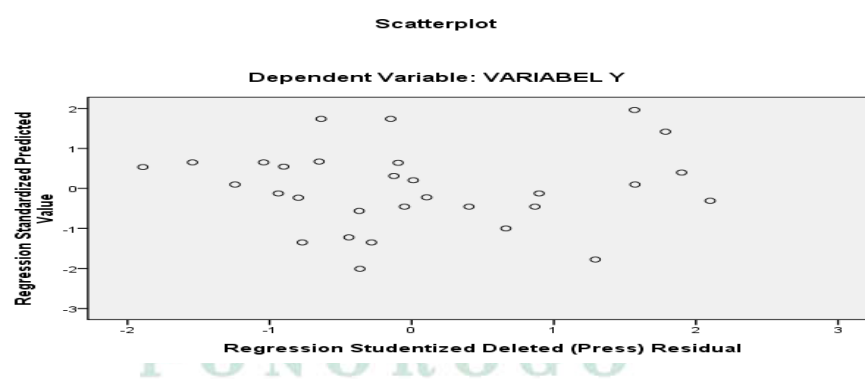
$$\bullet DU = 1,5666 \rightarrow 1,567 \quad 4 - DU = 4 - 1,567 = 2,433$$



Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa angka Durbin-Watson 1,817 berada diantara DU dan 4-DU, data yang digunakan tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Deleted Residual* nilai tersebut. Dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel Y (ZPRED) dan variabel X (SDRESID). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan jika ada pola tertentu, maka dalam model regresi diduga terdapat masalah heterokedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil SPSS melalui grafik *scatterplot*. Berikut ini merupakan grafik *scatterplots* pada penelitian ini:



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan *Cleaning Service* di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo berdasarkan variabel independen, yaitu Upah Islami dan Disiplin Kerja.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependent).²² Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dari olah data menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji regresi linier sederhana masing-masing independentyaitu:

- a) Pengaruh Sistem Upah Islami terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.379	.356	2.839	1.651

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X₁

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Analisis:

²²Danang Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus*, 125.

- 1) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi variabel tabel diatas menunjukkan hubungan antarasistem upah Islami dengan produktivitas kerja sebesar 0,615 atau 61,5%.
- 2) Nilai R Square sebesar 0,379 berarti peran atau kontribusi variabel sistem upah Islami mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 37,9%.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.485	1	137.485	17.055	.000 ^a
	Residual	225.715	28	8.061		
	Total	363.200	29			

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X_{1s}

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Analisis:

Nilai F dalam tabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh sistem upah Islami terhadap produktivitas kerja sebesar 17,055.

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.467	3.653		2.318	.028		
	VARIABEL X1	.594	.144	.615	4.130	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana X_1 terhadap Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,467 + 0,594 X$$

Hasil persamaan regresi tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,467, artinya apabila skor variabel sistem upah Islami sama dengan nol atau tetap, maka skor produktivitas kerja sebesar 8,467.
- 2) Koefisien regresi variabel produktivitas kerja sebesar 0,594, artinya apabila skor sistem upah Islami meningkat satu satuan maka skor produktivitas akan meningkat sebesar 0,594.

H_1 : Upah Islami Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel upah Islami besarnya nilai t_{hitung} 4,130 > 2,052 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasistem upah Islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja di RSUD Darmayu Ponorogo.

- b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	.549	2.376	1.842

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	.549	2.376	1.842

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X₂

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Analisis:

- 1) Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan besarnya korelasi variabel tabel diatas menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,752 atau 75,2 %.
- 2) Nilai R Square sebesar 0,565 berarti peran atau kontribusi variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 56,5 %.

Tabel 4.12**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.121	1	205.121	36.332	.000 ^a
	Residual	158.079	28	5.646		
	Total	363.200	29			

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X₂

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Analisis:

Nilai F dalam tabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 36,332.

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.968	3.417		.869	.392		
	VARIABEL X ₂	.801	.133	.752	6.028	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana X₁ terhadap Y dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.968 + 0.801X$$

Hasil persamaan regresi tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

- 3) Nilai konstanta sebesar 2,968, artinya apabila skor variabel disiplin kerja sama dengan nol atau tetap, maka skor produktivitas kerja sebesar 2,968.
- 4) Koefisien regresi variabel produktivitas kerja sebesar 0,801 , artinya apabila skor disiplin kerja meningkat satu satuan maka skor produktivitas akan meningkat sebesar 0,801.

H₂ : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja besarnya nilai $t_{hitung} 6,028 > 2,052$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja di RSUD Darmayu Ponorogo.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Setelah suatu data penelitian terbukti terbebas dari asumsi klasik, maka barulah data tersebut dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan variabel atau lebih variabel bebas (X). Juga dapat digunakan untuk memprediksi atau menaksir (estimasi) besarnya nilai suatu variabel terhadap variabel lainnya. Bentuk persamaan garis regresi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari olah data menggunakan SPSS, diperoleh konstanta dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.609	2.212	1.817

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X₂, VARIABEL X₁

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Analisis:

- 1) Nilai R dalam regresi linier berganda menunjukkan besarnya korelasi variabel tabel diatas menunjukkan hubungan antarasistemupah Islami dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,798 atau 79,8%.
- 2) Nilai R Square sebesar 0,636 berarti peran atau kontribusi variabel sistem upah Islami dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 63,6%.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.249	3.474		-.072	.943		
	VARIABEL X ₁	.301	.131	.312	2.305	.029	.737	1.357
	VARIABEL X ₂	.631	.144	.592	4.375	.000	.737	1.357

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

Analisis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,249 + 0,301 X_1 + 0,631 X_2$$

Produktivitas kerja = 1,249 (konstan) + 0,301 (sistem upah Islami) + 0,631 (Disiplin kerja)

Berdasarkan persamaan yang dpaat diketahui bahwa:

- 1) Konstanta 1,249 menyatakan bahwa variabel independen dianggap konstan, maka besaran rata-rata produktivitas adalah 1,249.
- 2) Koefisien regresi variabel upah Islami (X_1) bertanda positif (0,301), menunjukkan bahwa variabel sistem upah Islam mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel produktivitas kerja, artinya semakin tinggi upah maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) bertanda positif (0,631), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel produktivitas kerja, artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya.

3. Uji F

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai derajat kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan ($\text{sig} < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.121	2	115.561	23.623	.000 ^a
	Residual	132.079	27	4.892		
	Total	363.200	29			

a. Predictors: (*Constant*), VARIABEL X₂, VARIABEL X₁

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Data hasil perhitungan SPSS

H₃ : Upah Islami dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan cara uji F di mana membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Apabila nilai sig lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan ($sig < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari tabel *Anova* sebesar 23,623, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,34.

Dilihat dari hasil pengujian tersebut nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,623 > 3,34$ dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai kriteria, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya sistem upah Islami dan disiplin

kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja di RSUD Darmayu.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh sistem upah Islami dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil pembahasan penelitian ini secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Sistem Upah Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Cleaning Service* di RSUD Darmayu Ponorogo.

Dalam poin pembahasan disini menguraikan fakta-fakta di lapangan yang sudah diuraikan diatas kaitannya dengan menjawab rumusan masalah pertama adakah pengaruh sistem upah Islami terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo. Melihat penilaian deskriptif kuantitatif sistem upah Islami sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Bahwa berdasarkan pada nilai koefisien regresi sederhana yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel sistem upah Islami dengan variabel terikat produktivitas kerja karyawan adalah dari hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel sistem upah Islami besarnya nilai $t_{hitung} 4,130 > 2,052$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem upah Islami

berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja di RSUD Darmayu Ponorogo.

Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh sistem upah Islami terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Upah merupakan balas jasa untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi karyawan. Maksud pokok pemberian upah adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang. Upah diberikan perusahaan kepada karyawan agar terjadi peningkatan kesejahteraan. Karena salah satu aspek mendasar seseorang untuk bekerja atau menjadi karyawan pada suatu perusahaan adalah karena ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk biaya hidupnya. Dengan memberikan pemberian upah yang layak akan membuat karyawan merasa telah diperhatikan dan kerja keras yang mereka lakukan telah dihargai oleh perusahaan.

Dalam kondisi seperti ini karyawan akan bekerja secara disiplin dan hasilnya adalah kinerja yang semakin tinggi. Berbagai upaya yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun memperhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung dalam bentuk upah baik upah lembur, insentif, komisi dan bonus serta kesejahteraan.

Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa uang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. Dengan pemberian upah yang sesuai, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya upah hubungan tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sesuai dengan pendapat Panji Anoraga yang menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena diberikan upah yang sesuai, maka akan timbul semangat. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Cleaning Service* di RSUD Darmayu Ponorogo.

Dari hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja besarnya nilai $t_{hitung} 6.028 > 2,052$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja di RSUD Darmayu Ponorogo.

Hasil ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja.. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan.

Kedisiplinan diartikan apabila tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan.

Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi. Tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

Memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja karyawan pada perusahaan.

Hal ini berarti disiplin kerja dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi produktivitas kerja namun ada keterbatasan pada penelitian ini yaitu sebaran data yang diketahui tidak normal. Hal ini dikarenakan, kemungkinan didominasi karyawan salesman yang kurang memiliki kesungguhan, semangat dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya rendah. Selain itu, sebagian besar juga merupakan karyawan yang memiliki kesungguhan, semangat dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil dokumentasi produktivitas kerja yang didapat dari perusahaan diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan.

3) Pengaruh Sistem Upah Islami dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Cleaning Service* di RSUD Darmayu Ponorogo.

Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari tabel *Anova* sebesar 23,623, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,34. Dilihat dari hasil pengujian tersebut nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,623 > 3,34$ dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai kriteria, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya sistem upah Islami dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja di RSUD Darmayu Ponorogo.

Tinggi rendahnya kualitas seorang tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan hasil *outputnya* dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah upah dan disiplin kerja.

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa-jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah merupakan faktor yang sangat dominan pengaruhnya dalam produktivitas tenaga kerja. Pemberian upah yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi kepadatenaga kerja untuk bekerja dengan baik, akibatnya produktivitas kerjanya dapat dipertahankan atau justru lebih ditingkatkan.

Kedisiplinan diartikan bilamana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing tenaga kerja memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan.

Oleh karena itu sistem upah Islami dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dimana ketika karyawan mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya dan sesuai dengan sistem pengupahan islam di satu sisi juga adanya tingkat disiplin yang tinggi dalam mentaati peraturan kerja maka tingkat produktivitasnya juga akan tinggi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh sistem upah Islami dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Dari rumusan masalah yang telah dijelaskan penulis pada bab I dan hasil pengujian data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Dari hasil hitung ditemukan bahwa sistem upah Islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo, dengan sistem upah Islami besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,130 > 2,052$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan tingkat sumbangan sistem upah Islami terhadap produktivitas kerja sebesar 61,5%.
2. Dari hasil hitung ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo, dengan disiplin kerja besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6,028 > 2,052$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan tingkat sumbangan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 75,2%.
3. Dari hasil hitung ditemukan bahwa sistem upah Islami dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo, dengan nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,623 > 3,34$ dan nilai signifikansi 0,000. Dengan tingkat sumbangan sistem upah Islami dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 79,8%.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Produktivitas karyawan *cleaning service* di RSUD Darmayu Ponorogo termasuk dalam kategori tinggi, maka pimpinan perusahaan perlu tetap mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi lagi. Untuk mempertahankan atau merangsang produktivitas maka pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya dan menanamkan rasa saling memiliki perusahaan, sehingga tenaga kerja akan timbul rasa untuk ikut serta dalam memelihara dan mempertahankan perusahaan.

Tenaga kerja yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan apresiasi supaya sikap disiplin kerjanya tetap dipertahankan atau ditingkatkan.

Dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan pernyataan bahwa calon tenaga kerja siap untuk bekerja dengan disiplin. Sebab berdasarkan penelitian ini diketahui

bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas tenaga kerja.

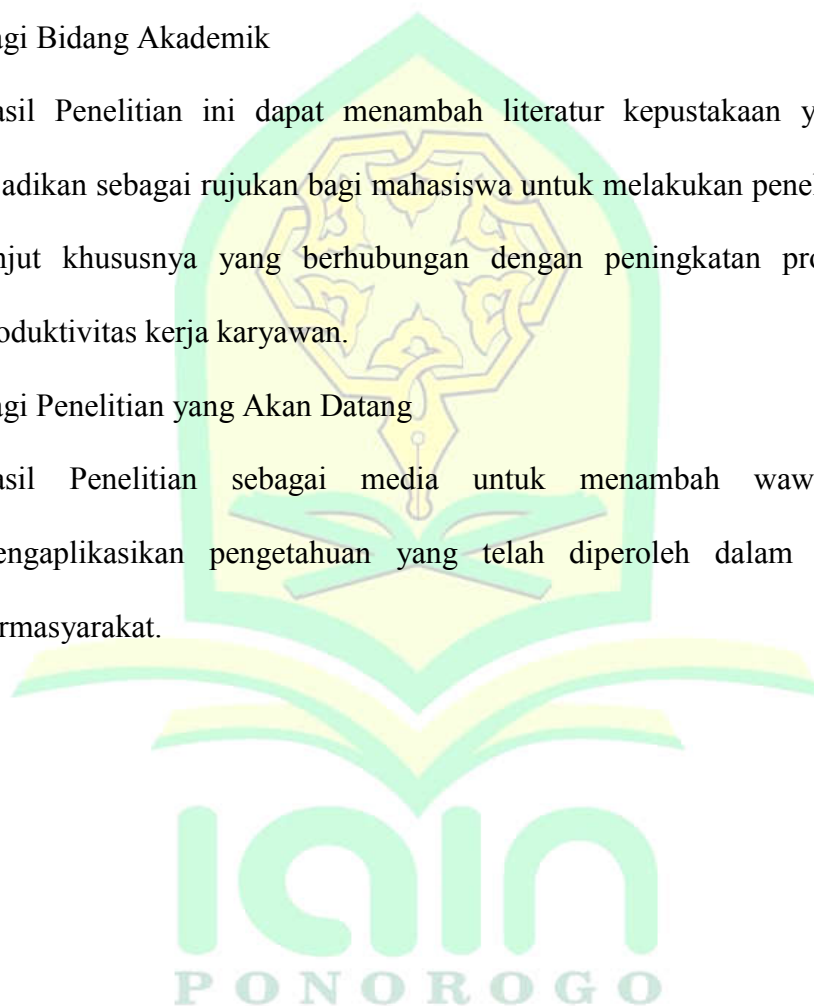
Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Bidang Akademik

Hasil Penelitian ini dapat menambah literatur kepustakaan yang dapat dijadikan sebagai rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut khususnya yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Penelitian yang Akan Datang

Hasil Penelitian sebagai media untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh dalam kehidupan bermasyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2006.
- Al-Fauzan, Saleh. *Fikih Sehari-hari*. Jakarta: Gema Insani Press, 2005.
- Alma, Bukhori. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Gava Media, 2006.
- Amstrong, Michael dan Helen Murlis. *Sistem Penggajian*. Jakarta: Pertja, 1983.
- Chapra, Umer. *Islam dan Tantangan Ekonomi* terj. Ikhwan Abidin Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Diponegoro Press, 2014.
- Faturohman. "Penilaian Dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah", *Jurnal Psikologi*, Universitas Gadjah Mada. 1995.
- Faurani, Muhamad R. Lukman. *Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.
- Fericha, Dian. "Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah". *Jurnal Ekonomi Syariah An-Nisbah*, Vol. 02, No. 1, Oktober. 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islami*. Depok: Raih Asa Sukses, 2008.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hedi W, I Made. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como shambala Estate At Begawan Giri Ubud Bali, *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata* Vol. 1 No. 1. 2011.

- Heidjrachman Dan Suad Husnan. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- J. Ravianto. *Produktivitas dan pengukuran SIUP*. Jakarta: Binaan Teknik Aksara, 1991.
- Karim, Helmi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al- Quran dan Tafsirnya*. Jakarta: Lentera Abadi, 2010.
- Kementrian Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an cordoba*. Bandung: Cordoba Internasional, 2012.
- Kimsean, Yin. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gava Media, 2011.
- M. I. Yusanto dan M. K. Widjajakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta : Gema Insane Press, 2002.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 1990.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, Februari, 2016.
- Masruri, Habib. “Pengaruh Sistem Pembagian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Ummat Sejahtera Utama Semarang)”. Semarang: IAIN Walisongo Semarang, 2011.
- Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*. Bogor: Ghalia Indonesia, April 2012.
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- P.Siagian, Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta 2003.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Unmuh Press, 2017.

- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta 2003.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas apa dan Bagaimana?*. Jakarta: Bumi Aksara 2005.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- _____. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Sumarso, Sony. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sunyoto, Danang. *Metodologi Penelitian Ekonomi: Alat Statistik dan Analisis Output Komputer*. Yogyakarta: CAPS, 2011.
- Syafe'i, Rahmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 64.
- Widodo, Hasil Wawancara, 4 Maret 2018.
- Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009.
- Al-amin, Maratin Nafiah. "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizki di Kabupaten Sragen", (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta 2015) eprints.uny.ac.id/14843/1/SKRIPSI%2010404244041.pdf diakses pada 21 Juli 2018 pukul 19.00 WIB.

Herwati, Endah. “Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Royal Korindah Purbalingga, (Purwokerto: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Purwokerto, 2016) diakses dari repository.iainpurwokerto.ac.id pada tanggal 21 Juli 2018 pukul 20.00 WIB.

<http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/> diakses pada 30 agustus 2018 pukul 13.21

<http://java-wira-oke.blogspot.com/2010/05/upah-dalam-islam.html> diakses pada tanggal 30 Agustus 2018.

<http://mitratatakerja.com/outsourcing> diakses pada tanggal 6 september 2018 pukul 17. 08.

<http://p3ei.blogdetik.com/2008/07/10/buruh-dalam-islam/> diakses pada tanggal 30 agustus 2018.

<http://rsdarmayu.com/index.php/sejarah/> yang diakses pada 20 September 2018 pukul 15.00 WIB.

<http://rsdarmayu.com/index.php/visi-dan-misi/> yang diakses pada tanggal 21 September 2018 pukul 15.15 WIB.

<https://doktersehat.com/rs-darmayu/> yang diakses pada tanggal 21 September 2018 pada pukul 15.30 WIB.

<https://www.Pengumuman.id>.

Pandapotan, Eben Tua. “Pengaruh variable pendidikan, upah, masa kerja dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada PT Gandum Malang)”. Malang, Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, 2013 yang diakses dari <http://download.portalgaruda.org/article.php> diakses pada 21 Juli 2018 pukul 19.30 WIB.

Pasal 89 ayat (4) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.