

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH GAJI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS PUCHONGHUB  
MALAYSIA PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)  
Fakultas Syariah Dan Hukum*

**UIN SUSKA RIAU****OLEH :**

**MOHAMMAD NABIL MIFZAL BIN KHAIRUN NIZAM  
NIM 12020516113**

**PROGRAM S1****EKONOMI SYARIAH****FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****1446 H/2025 M**



## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Gaji Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Shopee Express Puchonghub Malaysia Perspektif Ekonomi Syariah”, yang ditulis oleh:

Nama : **Mohammad Nabil Mifzal Bin Khairun Nizam**  
NIM : 12020516113  
Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I,

**Ahmad Hamdalah, S.E. I, M.Sy**  
**NIK. 130 217 031**

Pekanbaru, 23 Oktober 2024

Pembimbing II,

**Dr. Musnawati, S.E, M.Ak, M.E**  
**NIP. 197402062005012003**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul: PENGARUH GAJI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS PUCHONGHUB MALAYSIA PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

yang ditulis oleh:

Nama : **Mohammad Nabil Mifzal Bin Khairun Nizam**

NIM : **12020516113**

Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari : **Kamis, 12 Desember 2024**

Waktu : **13.00 WIB**

Tempat : **Ruang Munaqasyah LT 2 (Gedung Belajar) Fakultas Syariah dan Hukum**

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 18 Desember 2024**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

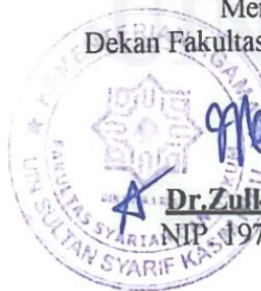
Ketua  
**Muhammad Nurwahid, M.Ag**

Sekretaris  
**Dr. Nurlaili, M.Si**

Penguji I  
**Dr. Syahpawi, S.Ag, M.sh**

Penguji II  
**Madona Khairunisa, S.E.I., M.E.Sy**

Mengetahui:  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. Zulkifli, M. Ag**

NIP. 197410062005011005

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© 2024 UIN Suska Riau  
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



## SURAT PERNYATAAN

saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Mohammad Nabil Mifzal Bin Khairun Nizam  
NIM : 12020516113  
Prodi : Ekonomi Syariah  
No Hp : 0139342640

Judul skripsi :

“ Pengaruh Gaji Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Shopee Express Puchonghub Malaysia Perspektif Ekonomi Syariah “

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah di sebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila di kemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 16 Januari 2025

Yang membuat pernyataan



Mohammad Nabil Mifzal Bin Khairun Nizam  
NIM: 12020516113

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau / Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **Mohammad Nabil Mifzal (2024) : Pengaruh Gaji dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Shopee Express Puchonghub Malaysia Perspektif Ekonomi Syariah**

Penelitian ini dilatar belakangi dengan fenomena yang terjadi di Shopee Express Puchonghub Malaysia tentang gaji tidak setara dengan beban kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hal ini demikian gaji karyawan pada bulan 12 tahun 2023 tidak mencapai target yang memuaskan dan tidak mengikut standar gaji yang ditetapkan oleh kerajaan Malaysia. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh gaji dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara parsial? dan bagaimana gaji dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh secara simultan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan gaji dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dan untuk menjelaskan gaji dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pespektif ekonomi syariah. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik *purposive random sampling* serta metode pengumpulan data adalah kuisioner dan pengelolaan data pada penelitian ini dengan menggunakan Regresi Linear Berganda dalam menganalisis datanya.

Dari hasil penelitian dengan uji t, diperoleh bahwa Gaji tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimana nilai t sebesar -1.450 pada tingkat signifikansi sebesar 0.154 di atas 0.05. Beban Kerja pula berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimana nilai t sebesar 3.463 pada tingkat signifikan 0.01 masih dibawah 0.05. Secara simultan variabel Gaji dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Shopee Express Puchonghub Malaysia sebesar 55.514. Nilai R Square sebesar 0.203 menjelaskan variabel gaji dan beban kerja dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan Shopee Express Puchonghub Malaysia sebesar 20.3% sementara 79.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Gaji dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tidak sesuai dengan prinsip Ekonomi Syariah yaitu tidak sesuai gaji yang diperoleh dengan beban kerja yang banyak. Selain itu pihak perusahaan juga ada mematuhi prinsip ekonomi syariah dengan memberikan gaji tepat pada waktu yang diperjanjikan.

**Kata Kunci : Gaji, Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil’alamin, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**PENGARUH GAJI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SHOPEE EXPRESS PUCHONGHUB MALAYSIA PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**”. Penyusunan skripsi ini adalah langkah awal untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Ekonomi Syariah (S1), Fakultas Syariah dan hukum. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini mustahil dapat terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, pertolongan dan doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada Yth :

1. Kedua orang tua saya, bapak Khairun Nizam bin Hj Kamirun, Ibu Rozita binti Hj Ramli, yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi, selalu berjuang untuk kehidupan saya.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I Ibu Prof. Dr. Hj.Helmiati, M.Ag, Wakil Rektor II Bapak Prof.Dr.H.Mas’ud Zein,M.Pd,Wakil Rektor III Bapak Prof.Edi Erwan,S.Pt.,M.Sc.,Ph.D



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Bapak Dr.H. Akmal Abdul Munir, Lc., M.A Selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag.,M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Bapak Muhammad Nurwahid, M.Ag selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, dan Bapak Syamssurizal, S.E, M.Sc,Ak selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah, serta Bapak Ibu dosen dan karyawan karyawan Fakultas Syariah Dan Hukum yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik serta membantu penulis selama perkuliahan.
5. Bapak Syamssurizal, S.E, M.Sc,Ak selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan nasehat kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Bapak Ahmad Hamdalah, S.E.I.,M.Sy selaku dosen pembimbing skripsi 1, yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan serta memberi saran kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
7. Ibu Dr. Musnawati, S.E, M.Ak, M.E selaku dosen pembimbing skripsi 2, yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan serta memberi saran kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.
8. Bapak Manager Shopee Express Puchonghub yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

9. Kepada Adi Zharif selaku supervisor di Shopee Express Puchonghub yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kepada perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau selaku pihak yang telah menyediakan referensi berupa buku, jurnal dan skripsi guna untuk menyempurnakan skripsi ini.
11. Kepada kakak saya Fatin Nabillah Binti Khairun Nizam dan abang saya ipar Ahmad Firdaus yang telah membantu saya sepanjang belajar di Indonesia dan tidak berhenti memberi kata-kata semangat sehingga ke titik terakhir.
12. Kepada teman seperjuangan Malaysia yang ada di Pekanbaru, Indonesia yang juga telah memberi kata semangat dan membantu saya dalam kesusahan sepanjang menulis skripsi ini..

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga Allah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, Amiin Yarabbal Alamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, 21 Oktober 2024  
Penulis,

**MOHAMMAD NABIL MIFZAL BIN KHAIRUN NIZAM**  
**NIM: 12020516113**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	12
C. Rumusan Masalah .....	13
D. Tujuan Penelitian .....	13
E. Manfaat Penelitian .....	13
F. Sistematika Penulisan .....	14
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
B. Tinjauan Gaji .....	22
C. Beban Kerja .....	28
D. Produktifitas Kerja Karyawan .....	32
E. Pandangan Ekonomi Terhadap Gaji Beban Kerja Dan Produktifitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah	38
F. Penelitian Terdahulu.....	46
G. Hipotesis Penelitian .....	48
H. Kerangka Penelitian.....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan pendekatan penelitian .....	50
B. Lokasi penelitian .....	50
C. Populasi dan sampel .....	51
D. Metode pengumpulan data.....	53
E. Definisi operasional dan pengukuran variabel .....	54
F. Metode analisis data .....	56



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

G. Pengujian kualitas data .....	57
H. Pengujian asumsi klasik .....	59
I. Pengujian Hipotesis .....	61
J. Koefisien Determinasi .....	63
K. Gambaran umum shopee express puchonghub .....	64

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

A. Hasil penelitian .....	67
B. Pembahasan hasil penelitian .....	81
C. Gaji dan beban kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada shoopee express puchonghaub malaysia perspektif ekonomi syariah.....	82

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
-----------------------------	-----------



**DAFTAR TABEL**

Tabel I.1	Karyawan shoopee express puchonghaub selangor malaysia	8
Tabel I.2	Gaji shoopee express puchonghaub selangor malaysia desember 2023 .....	10
Tabel II.1	Penelitian terdahulu .....	46
Tabel III.1	Gaji shoopee express puchonghaub selangor malaysia Desember 2023 .....	51
Tabel III.2	Definisi Operasional dan pengukuhan variabel .....	56
Tabel III.3	Waktu operasi shoopee express puchonghaub.....	64
Tabel IV.1	Rekapitulasi penyebaran dan pengembalian kuisisioner.....	67
Tabel IV.2	Descriptive statistics .....	68
Tabel IV.3	Hasil uji Validitas .....	70
Tabel IV.4	Hasil Uji Reabilitas.....	72
Tabel IV.5	Tests of Normality .....	74
Tabel IV.6	Coefficients.....	75
Tabel IV.7	Coefficients.....	77
Tabel IV.8	Anova.....	79
Tabel IV.9	Model Summary .....	80

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konsep Penelitian .....	49
Gambar IV.1	Grafik Histogram .....	73
Gambar IV.2	Grafik Distribusi Normal .....	74
Gambar IV.3	Scatterplot .....	76



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang semakin canggih dan berkembang pesat ini, manusia memiliki peranan penting dalam sesuatu aktivitas atau lebih mendalam lagi ia lebih penting terhadap sesuatu perusahaan, baik secara perorangan atau secara berkelompok. Perusahaan harus memperhatikan karyawan yang mendukung jalannya operasional Perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan berupa pemberian gaji sesuai dengan beban kerja, pelayanan kesehatan terhadap kebutuhan karyawan, dan pemberian kerja yang setimpal sesuai dengan beban kerja. Karena peran manusia sangat penting dalam organisasi, perlu adanya kerja sama yang baik untuk melaksanakan sasaran perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Jika perusahaan ingin karyawannya bekerja keras dan meningkatkan produktivitas perusahaan, maka mereka harus dimotivasi dengan memberikan gaji yang sesuai dengan keinginan mereka. Firman Allah SWT surat At-Talaq(65): 6<sup>1</sup>

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدْنَ أُولَئِنَّ لَكُمْ جُورُهُنَّ

<sup>1</sup> Quran Kemenag, *Surat At-Talaq Ayat 6*, Lajnah Pentashihan mushaf Al-Qur'an Gedung Bayt Al-Qur'an & Museum Istiqlal Jalan Raya Taman Mini Indonesia Indah Pintu I Jakarta Timur, diunduh 8/10/2024, <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : "...kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka..."

Jika perusahaan mengabaikan gaji ini, itu akan menimbulkan masalah bagi perusahaan, seperti membuat karyawan malas bekerja, melakukan pemogokan, atau bahkan melakukan pelanggaran hukum. Firman Allah SWT surat Al-Baqarah(2): 233<sup>2</sup>,

قَالَ إِذَا أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَأَلْتُم مَّا  
 أَنْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : "... Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kepada Allah; dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."

Keseimbangan antara gaji dan beban kerja yang tidak berimbang akan berakibat karyawan dapat mengalami stres, kelelahan, dan bahkan penurunan produktivitas jika mereka terlalu banyak bekerja tanpa kompensasi yang memadai. Ini dapat menyebabkan masalah kesejahteraan dan kualitas pekerjaan yang buruk. Titik sentral suatu perusahaan adalah kualitas sumber daya manusianya sendiri<sup>3</sup>. Pada dasarnya, keberhasilan suatu Perusahaan, salah satunya dapat dilihat dari manajemen seorang pimpinan, tetapi kunci

<sup>2</sup>Quran Kemenag, *Surat Al-Baqarah Ayat 233*, diunduh 8/10/2024, link: <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>.

<sup>3</sup>Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. *Manajemen sumber daya manusia*. (Mafy Media Literasi Indonesia 2023), h. 44.



utama kesuksesan perusahaan di masa mendatang adalah sumber daya manusia yang dimiliki Perusahaan.

Di sini, peran pimpinan perusahaan sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk mempengaruhi perilaku karyawan mereka saat mereka melakukan aktivitas kerja sehari-hari di perusahaan. Perusahaan dapat mempengaruhi dan mengontrol pola pengembangan usaha dengan memperhatikan aspek sumber daya manusianya. Pola ini senantiasa berfokus pada kemampuan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, sebagai kekuatan utama perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur untuk mengelola dan mendayagunakan tenaga kerja, baik tenaga kerja akademik maupun tenaga kerja profesional. Administrasi yang efektif dan efisien sangat bergantung pada kemampuan kepala perusahaan sebagai manajer dan pemimpin organisasi ekonomi.<sup>4</sup> Saat ini, sumber daya manusia semakin penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Banyak organisasi mengakui bahwa kualitas manusia dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka menetapkan tujuan, strategi, dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah salah satu komponen organisasi yang paling penting.

Bisnis yang baik di dalam bidang jasa maupun produksi membutuhkan pekerja yang produktif dalam kondisi saat ini. Salah satu hal yang perlu diperhatikan ialah memperhatikan karyawannya untuk

<sup>4</sup>Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), h. 61.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memaksimalkan hasil perusahaan. Karena keinginan, kebutuhan, dan tuntutan karyawan terus berubah. Perusahaan harus memperhatikan masalah yang dihadapi oleh karyawannya, seperti kepuasan kerja karyawan, yang merupakan masalah unik bagi karyawan yang harus ditangani oleh perusahaan karena berhubungan dengan melakukan pekerjaan mereka. Perusahaan juga harus memperhatikan masalah kebutuhan karyawan, seperti bagaimana membayar atau memberikan kompensasi, dan bagaimana berkomunikasi dengan atasan mereka. Kepuasan kerja, atau kepuasan kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam lingkup perusahaan. Kepuasan kerja, juga dikenal sebagai kepuasan kerja, adalah ketika seorang pekeja merasa bangga, senang, diperlakukan dengan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, dan merasa aman karena pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya.

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang memiliki banyak sisi, meskipun ada sisi lain yang kurang memuaskan. Karena pada dasarnya, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan, atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya dan persepsinya telah diperoleh. Hasil yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya juga dapat dianggap sebagai bukti kepuasan kerjanya. Jika batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi, seseorang dikatakan puas karena tidak ada kesenjangan (difference) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. Ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi, moral, dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterampilan kuantitatif dan kualitatif. Selain itu, masalah yang tidak jelas biasanya berkaitan dengan ketidakpuasan kerja karyawan, yang dapat digambarkan dengan banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan, tingkat absensi yang meningkat, dan jam kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang produktif karena tujuannya adalah untuk mengembangkan usaha, menghasilkan laba, dan mempertahankan hidup. Oleh karena itu, untuk mengelola bisnis dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif karena produktivitas karyawan adalah ukuran keberhasilan. Perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya mereka secara optimal dan membuat sistem kerja yang akan memaksimalkan produktivitas tanpa mengurangi produktivitas. Manajemen memainkan peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dengan menggabungkan dan mendorong semua sumber daya, menerapkan fungsi manajemen, membuat sistem kerja dan pembagian kerja, mempekerjakan orang yang tepat, dan membuat kode dan lingkungan kerja yang aman.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu elemen yang harus diperhatikan adalah beban kerja. Beban, kerja adalah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pada waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi mereka<sup>5</sup>. Beban kerja adalah perbedaan antara kebutuhan pekerjaan dan kapasitas atau kemampuan kerja seseorang. Perusahaan harus mengetahui berapa banyak pekerjaan yang harus

<sup>5</sup>Ilham, I. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(1).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mereka selesaikan agar beban kerja mereka sesuai dengan kemampuan mereka. untuk mencapai tingkat produktivitas karyawannya. Jenis tanggung jawab tersebut dapat berupa tanggung jawab fisik atau mental.

Shopee Express Malaysia adalah perusahaan perkhidmatan penghantaran yang beroperasi dalam rangkaian platform e-dagang terkenal Shopee. Tujuannya adalah untuk memberikan pelanggan yang melakukan pembelian dalam talian melalui platform ini penghantaran yang pantas, selamat, dan dapat diandalkan. Shopee Express Malaysia adalah kombinasi dari platform e-dagang terbesar di Asia Tenggara, Shopee, dan rangkaian perkhidmatan penghantaran lokal. Kesuksesan perkhidmatan ini dimulai dengan tujuan memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin berkembang dalam pembelian online<sup>6</sup>. Shopee Express Malaysia kini dikenali sebagai pilihan utama bagi mereka yang menginginkan penghantaran berkualitas tinggi karena fokusnya pada kecepatan dan kepercayaan.

Shopee Express Malaysia bukan saja memudahkan pengguna dalam mendapatkan produk yang diidamkan dengan cepat, tetapi juga menawarkan jaminan penghantaran yang selamat dan boleh dipercayai. Berkat kerjasama strategik ini, Shopee telah mampu memberikan pengalaman beli-belah dalam talian yang lebih memuaskan kepada pelanggan dengan mengurangkan masalah dan kerisauan berkaitan penghantaran. Selain daripada itu, Shopee Express Malaysia juga memberikan peluang kepada perniagaan tempatan untuk memperluaskan jangkauan mereka dengan penyebaran yang lebih

<sup>6</sup>Jaka, *Shopee Express*, artikel dari <https://www.sebuahutas.com/malaysia/shopee-express-malaysia/> Diakses pada 11 Januari 2024.



efisien dan berkesan. Ini memberi peluang kepada peniaga-peniaga untuk berkembang dalam arena e-dagang yang semakin kompetitif.

Shopee Express Malaysia terus berkembang dan menjunjung tinggi komitmennya terhadap kualitas. Perkembangan terus-menerus ini membuatnya menjadi pemain utama dalam ekosistem e-dagang Malaysia dan terus memberikan manfaat kepada masyarakat Malaysia yang semakin bergantung pada pembelian online. Jika Anda ingin mengirimkan pesanan dalam talian Anda melalui platform Shopee, Shopee Express Malaysia adalah pilihan yang bagus. Perkhidmatan ini berfokus pada kecepatan, keselamatan, dan kebolehpercayaan, dan membuat pesanan Anda sampai ke destinasi dengan cepat. Pelanggan dapat mendapatkan bantuan dengan mudah dengan alamat dan nombor perusahaan yang mudah dihubungi. Kemudahan penjejakan juga membuat proses penghantaran lebih mudah dipantau dan terorganisir. Salah satu pilihan terbaik untuk mengirimkan pesanan online di Malaysia adalah Shopee Express Malaysia.

Salah satu masalah ShopeeXpress Puchonghub Malaysia adalah produktivitas karyawannya. Produktivitas berkaitan dengan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Produktivitas berkaitan dengan beban kerja dan hasil berupa gaji yang diperoleh oleh karyawan. Apabila beban kerja dan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka motivasi karyawan akan menurun yang akan mengakibatkan penurunan tingkat output yang akan diperoleh oleh

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Berikut jumlah karyawan pada ShopeeXpress Puchonghub Malaysia berdasarkan bidang masing-masing jabatan dalam tabel I.1 sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Karyawan ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia**

No	Bagian Divisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	1
2.	Supervisor	5
3.	Driver Full Time	54
4.	Rider Full Time	27
5.	Driver Part Time	30
6.	Rider Part Time	15
7.	Sorter	23
<b>Jumlah</b>		<b>155</b>

Sumber : Shopee Xpress Puchonghub Malaysia, 2023

Tabel I.1 diatas, dapat dilihat jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja pada ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia pada tahun 2023 sejumlah 155 orang yang terdiri dari Manajer sebanyak 1 orang, Supervisor terdiri sebanyak 5 orang, Driver 54 orang, Part time driver sebanyak 30 orang. Rider Part Time 15 orang. Rider sebanyak 27 orang. Sorter<sup>7</sup> sebanyak 23 orang. Fokus jumlah karyawan yang di teliti pada penelitian ini adalah karyawan bagian rider fulltime, driver fulltime dan sorter berjumlah 104 orang.

Kerajaan meluluskan pelaksanaan kadar gaji minimum baharu RM1,500 sebulan bermula 1 Mei di seluruh negara. Pelaksanaan gaji

<sup>7</sup>Sorter:Memilih, dan memisahkan barang berdasarkan daerah tujuan pengirimannya. Bertanggung jawab menerima barang masuk dan menyiapkan barang keluar untuk proses pengiriman.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

minimum itu hanya membabitkan majikan syarikat besar dan tidak membabitkan perusahaan mikro, kecil dan sederhana (PMKS).<sup>8</sup>

Perdana Menteri menjelaskan, kerajaan memutuskan untuk menangguhkan terlebih dahulu pelaksanaan kadar baharu gaji minimum itu kepada syarikat, perusahaan kecil dan koperasi yang tidak mampu membayar RM1,500 kepada pekerja mereka. Katanya, Kementerian Sumber Manusia dan Kementerian Pembangunan Usahawan dan Koperasi diarah untuk berbincang bagi membolehkan syarikat dan perusahaan seumpamanya menangguhkan perkara berkenaan. "Bagi syarikat kecil, mikro dan yang berkurangan pendapatan Menteri Sumber Manusia akan berbincang dengan Tan Sri Noh Omar (Menteri Pembangunan Usahawan dan Koperasi). "Ini termasuk koperasi kecil yang tidak mampu membayut RM1,500 sebulan, supaya kita tangguhkan pelaksanaan gaji minimum kepada syarikat kecil ini.

"Kita faham kalau ada restoran, gerai atau warung di kampung yang ada jumlah pekerja yang kecil, tidak wajar memaksa mereka. Jadi, 1 Mei ini untuk syarikat besar, termasuk syarikat berkaitan kerajaan (GLC) dan sebagainya," katanya.<sup>9</sup>

Hasil survey peneliti pada Shopee Express Puchonghub di Selangor Malaysia, pihak perusahaan telah menetapkan gaji pada karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya pada tahun 2023 yang dapat dilihat pada tabel I.2 sebagai berikut.

<sup>8</sup>Datuk Ismail Sabri Yaakob, Peggulungan PAU 2021, Pusat Dagangan Duwa (WTC) Kuala Lumpur, Perdana Menteri, Mei 2022, <https://www.idntimes.com/business/economy/seo-intern/pengertian-gaji-menurut-para-ahli-beda-dari-upah?page=all> Diakses pada 15 Februari 2024.

<sup>9</sup> *Ibid*

**Tabel I.2**  
**Gaji ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia Desember 2023**

No	Bagian	Jumlah karyawan	Gaji perbulan individu(RM)	Gaji perbulan per individu(Rp)
1	Supervisor	5	1,390.77	5.005.849
2	Rider Full Time	27	1,294.85	4.660.618
3	Driver Full Time	54	1,342.81	4.833.234
4	Sorter	23	1,294.85	4.660.618
<b>Total</b>		<b>109</b>	<b>5,323.24</b>	<b>19.160.139</b>

Sumber: ShopeeXpress Puchonghub Selangor, 2023

Tabel I.2 menguraikan besaran gaji karyawan ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia setelah dikonversi dalam Rupiah. Gaji ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia bervariasi sesuai dengan bagian jabatan yang di pegang seperti yang terlihat pada Tabel I.2. Gaji Rider Full Time dan Sorter besarnya sama sebesar Rp. 4.660.618,-. Gaji Driver Full Time lebih besar dari gaji Rider Full Time dan Sorter. Rider Part Time dan Driver Part Time pembayaran gaji berdasarkan hitungan perjam kerja, dimana satu jam dihitung sebesar RM 7 yang dibayarkan sesuai ketentuan perusahaan, dibayarkan pada hari Kamis.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas perusahaan dalam menghasilkan penghantaran barang yang berkualitas, melainkan perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji, dan beban kerja bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih memahami kebutuhan dan keinginan karyawannya. sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan dan lebih puas.

Produktivitas kerja karyawan sebagai sikap mental yang selalu percaya bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan sumber daya yang digunakan. Tingkat efektifitas adalah dimensi pertama, yang mencakup pencapaian hasil target dalam hal kualitas, dan kuantitas.<sup>10</sup>

Gaji karyawan adalah faktor yang paling berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ini karena besar-kecilnya gaji yang diterima oleh karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharapkan untuk mempertimbangkan aspek pembayaran karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan untuk menghasilkan produk yang lebih berkualitas.<sup>11</sup>

Selain itu, beban kerja adalah merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, selain pengaruh dari kepuasan gaji. Komaruddin menyatakan bahwa analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah staf dan tanggung jawab yang tepat yang dilimpahkan

<sup>10</sup> Dido, H. *Hubungan Upah/Gaji dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja karyawan Lembaga Sosial medan Plus* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area 2015).

<sup>11</sup>Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). *Pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi*. *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 1(2), h. 354-369.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada seorang petugas. Dengan kata lain, analisis beban kerja adalah proses menentukan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu.<sup>12</sup>

Perusahaan yang sukses secara konsisten meningkatkan produktivitas karyawannya, tetapi pada dasarnya ini tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yaitu apakah karyawan dapat bekerja lebih efektif. Begitu pula dengan Perusahaan ShopeeXpress, yang ingin menggunakan sumber daya manusianya secara optimal untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Perusahaan ShopeeXpress PuchongHub akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan mempertimbangkan semua aspek yang ada di dalam diri mereka sendiri. Perusahaan akan menganggap karyawannya sebagai aset terpenting perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis memulai penelitian tentang produktivitas kerja karyawan di ShopeeXpress PuchongHub, yang diberi judul **“Pengaruh Gaji Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Shopee Express Puchonghub Malaysia Perspektif Ekonomi Syariah”**.

## B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik dipersoalkan, maka peneliti perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Dengan demikian penulis hanya meneliti tentang “Pengaruh Gaji dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia Perspektif Ekonomi Syariah”.

<sup>12</sup>Ahmad, Komaruddin. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi. Edisi Revisi*( Jakarta: Rineka Cipta 1996) h. 235.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia ?.
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia?.
3. Bagaimana gaji dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia perspektif ekonomi syariah?

### D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang peneliti ungkapkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia.
2. Untuk menjelaskan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia.
3. Untuk menjelaskan gaji dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia perspektif ekonomi syariah.

### E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan, untuk meningkatkan pengetahuan dan sumber evaluasi bagi organisasi tentang komponen yang mempengaruhi dan menentukan hasil produktivitas karyawan Shopee Express Puchonghub Malaysia.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bagi Kalangan Akademik, berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan masukan, referensi dan perbandingan dalam penelitian lebih lanjut.
3. Bagi Penulis, dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman penulis dan meningkatkan kapasitas mereka untuk memeriksa dan memecahkan masalah yang sering terjadi di dunia bisnis, khususnya yang berkaitan dengan produktivitas karyawan.

### F. Sistematika Penulisan

Sistematika merupakan uraian secara garis besar mengenai apa yang menjadi dasar atau acuan dari suatu penelitian. Dalam penulisan sistematika ini akan disajikan secara menyeluruh untuk memudahkan dalam melakukan penulisan dan memahami penelitian ini ditulis dalam sistematika, yaitu :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi bab pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN**

Bab ini terdiri dari Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaji, Beban Kerja, Produktivitas kerja karyawan dan Tinjauan Syariah.

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

Bab ini terdiri jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data dan gambaran umum perusahaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Bab ini membahas Hasil Penelitian, Pembahasan hasil penelitian dan Perspektif Ekonomi Syariah mengenai gaji dan beban kerja terhadap produktifitas karyawan yang bekerja di Shopee Express Puchonghub Malaysia

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human resources management*) adalah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Manajer memiliki peran yang sangat penting, dalam mendorong anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk mempertimbangkan cara terbaik untuk mengelola sumber daya manusia (MSDM) yang memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik dan efisien. sebenarnya sudah menjadi tujuan umum bagi divisi MSDM untuk mampu memberikan kepuasan upaya terbaik untuk manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu mempengaruhi nilai perusahaan, atau nilai perusahaan, baik secara keduanya dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Organisasi memperoleh berbagai sumber daya sebagai "*input*" dan mengubahnya menjadi produk barang atau jasa sebagai "*output*". Sumber daya ini termasuk uang atau modal, teknologi untuk mendukung proses produk, teknik, atau pendekatan yang diajarkan untuk beroperasi, manusia, dan lain sebagainya. Di antara banyak jenis sumber daya, baik manusia maupun sumber daya Komponen terpenting adalah manusia (SDM)<sup>13</sup>. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Priyono dan Manis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2008), h. 3.

<sup>14</sup> Ibid., h. 4.



Sebagai suatu proses, Cushway<sup>15</sup> mendefinisikan MSDM sebagai '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini mungkin diartikan sebagai "bagian dari proses yang membantu" organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut Marwansyah<sup>16</sup> berpendapat bahwa pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Ini dicapai melalui proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan perencanaan, penghargaan dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, dan hubungan bisnis.

Sedangkan menurut Kasmir<sup>17</sup>, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah didefinisikan sebagai "Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, dan mempertahankan hubungan bisnis sampai hubungan kerja diputuskan untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan pihak yang berkepentingan.

Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: *Human Resource Management (HRM) is the*

<sup>15</sup> Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).

<sup>16</sup> Paramansyah, H. A., SE, M., Husna, A. I. N., & Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka.

<sup>17</sup> Ummah, E. I. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BASSAM BANDUNG* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Universitas Widyatama).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.*<sup>18</sup> Dimana pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedarmayanti<sup>19</sup> berdasarkan tiga prinsip dasar, MSDM adalah suatu pendekatan untuk mengelola masalah manusia sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan berharga yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan sebagai hasil dari keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur dan peraturan perusahaan yang berkaitan dengan manusia dan menguntungkan seluruh perusahaan.
3. Budaya perusahaan, nilai-nilainya, dan cara manajer bertindak di perusahaan dipengaruhi oleh budaya tersebut mencapai hasil maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan

<sup>18</sup>Anderson Gordon, 1992, *Selection dalam Brian, Towers ed, The Handbook Of Human Resource Management, Oxford*, Blackweel Publisher.

<sup>19</sup> Sedarmayanti, *Op.Cit.*, h. 3-4

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber daya manusia dari perencanaan hingga pemberhentian. Selain itu, manajemen sumber daya manusia membantu mencapai tujuan sesuatu rencana.

### 1. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa macam fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dikemukakan lima fungsi utama sebagai berikut :

- a. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, Fungsi ini setidaknya mencakup dua kegiatan utama, yaitu
  - (1) Merencanakan dan memproyeksikan permintaan tenaga kerja perusahaan yang efektif dalam jangka pendek serta panjang;
  - (2) Tinjauan posisi organisasi untuk menentukan tanggung jawab, tujuan, kemampuan, dan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan.
  - (3) Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.
- b. Penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi, setelah jumlah tenaga kerja yang diperlukan ditentukan, langkah selanjutnya adalah menyediakan tenaga kerja yang tersedia. Ada dua tugas yang dilakukan selama fase pengisian staf ini.dibutuhkan, yaitu:
  - (1) Mempekerjakan calon atau pelamar kerja;
  - (2) Memilih calon atau pelamar yang paling memenuhi syarat

Rekrutmen dan seleksi biasanya berfokus pada ketersediaan tenaga kerja potensial, baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.
- c. Penilaian Kerja, setelah kandidat atau pelamar dipekerjakan untuk melakukan tugas organisasi, organisasi menentukan bagaimana mereka



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan bekerja dan lalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dilakukan. Sebaliknya, organisasi juga harus melakukannya. Mengevaluasi kinerja yang buruk ketika karyawan tidak memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini, dua kegiatan dilakukan penting, misalnya:

- (1) Menilai dan memeriksa perilaku karyawan;
- (2) Memeriksa dan mendorong perilaku karyawan.

Dinilai bahwa kegiatan penilaian kinerja ini sangat sulit. Baik untuk penilai maupun yang dinilai rawan konflik.

- d. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, tiga kegiatan strategis saat ini menjadi fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):
  - (1) Menentukan, merancang, dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan SDM menguntungkan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja;
  - (2) Memperbaiki lingkungan kerja, melalui program untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja;
  - (3) Meningkatkan kondisi fisik di tempat kerja untuk mengoptimalkan keselamatan dan kesehatan dipekerjakan. Ketiga kegiatan strategis tersebut dapat menghasilkan peningkatan atau perbaikan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik.
- e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja, Setelah memenuhi kebutuhan tenaga kerja, perusahaan mempekerjakannya, membayarnya, dan memberikan lingkungan yang akan membuatnya merasa tertarik dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerja dengan nyaman. Untuk alasan ini, organisasi juga perlu menetapkan standar untuk hubungan kerja yang efektif dapat diciptakan.

Dalam kasus ini, ada tiga tugas utama, yaitu :

- (1) Mengakui dan menghormati terhadap hak-hak karyawan;
- (2) Tawar-menawar (bargaining) dan menemukan cara untuk menangani keluhan pekerja dikirim
- (3) Melakukan penelitian tentang aktivitas MSDM

Problem yang harus diselesaikan dalam ketiga tugas sifat utamanya sangat penting. Perusahaan harus berhati-hati dengan setiap permasalahan yang timbul berkaitan dengan hak-hak pekerja.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Karena sifat MSDM bervariasi dan bergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada saat ini, sangat sulit untuk menentukan tujuan MSDM secara tepat semua organisasi. Menurut Cushway, tujuan MSDM :

- a. Dalam membuat kebijakan sumber daya manusia, manajerial harus dipertimbangkan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, yang selalu siap untuk berkembang dan memenuhi kewajiban pekerjaan mereka secara legal.
- b. Mengadopsi dan mempertahankan kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pembuatan garis besar dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- d. Memberi dukungan dan yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Mengatasi situasi krisis dan sulit dalam hubungan pekerja untuk memastikan tidak mengganggu tujuan organisasi targetnya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- g. Bertanggungjawab untuk menjaga etika dan prinsip organisasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia

## B. Tinjauan Gaji

### 1. Pengertian Gaji

Gaji memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak produk dengan kerja yang lebih baik juga akan memiliki gaji yang meningkat, termasuk bonus dan gaji tetap yang disesuaikan dengan kemampuan kerja dan ketentuan perusahaan. Gaji adalah hak yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja kebijakan atau perjanjian yang mencakup kompensasi bagi karyawan dan anggota keluarga mereka atas pekerjaan dan jasa yang telah dan akan dilakukan.<sup>20</sup>

Menurut Islam, upah adalah pemberian atas sesuatu jasa (manfaat) yang diharapkan akan terjadi. Misalnya, upah diberikan kepada karyawan yang telah bekerja untuk meningkatkan perusahaan mereka, atau *Ju'alah* adalah bentuk kompensasi untuk prestasi atau keberhasilan dalam

<sup>20</sup>Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006),h.1



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan.<sup>21</sup> Upah adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dipekerjakan dan biasanya merupakan tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. hubungan kerja, seperti pekerjaan yang dilakukan secara gotong royong.<sup>22</sup> Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang berkaitan dengan penentuan upah kerja ini terdapat dalam surat An-Nahl ayat 90<sup>23</sup> :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبُغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Jika ayat ini dikaitkan dengan kontrak kerja, dapat dikatakan bahwa Allah SWT memerintahkan para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, bertindak adil, dan berderma kepada para pekerja. Keluarga dianggap sebagai karyawan karena mereka adalah bagian dari bisnis; tanpa kerja mereka, usaha majikan tidak mungkin berhasil. Oleh karena itu, kewajiban majikan adalah untuk memberikan kesejahteraan kepada pekerjanya, termasuk memberikan kompensasi yang layak.

<sup>21</sup>Syafii jafri, *op.cit*, h. 165

<sup>22</sup>Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1980),h.5

<sup>23</sup>Quran Kemenag, Surat An-Nahl ayat 90, diunduh 8/10/2024, link: <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika dalam persyaratan perjanjian kerja ada ketentuan yang telah disetujui bersama bahwa gaji pekerja harus dibayar sebulan sekali, maka majikan bertanggung jawab memenuhi syarat tersebut, yaitu membayar gaji pekerja sebulan sekali. Jika ada persyaratan dalam perjanjian kerja yang telah disetujui bersama yang menyatakan bahwa gaji pekerja dibayar seminggu sekali, majikan harus mematuhi persyaratan dalam perjanjian kerja tersebut.<sup>24</sup>

Menurut Andrew F. Sikula, gaji didefinisikan sebagai kompensasi finansial yang diterima oleh seorang karyawan sebagai akibat dari statusnya sebagai seorang karyawan dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.<sup>25</sup> Gaji, menurut Rivai, dapat didefinisikan sebagai bayaran jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh seorang karyawan sebagai akibat dari peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji juga dapat didefinisikan sebagai pembayaran tetap yang diterima oleh seorang karyawan sebagai akibat dari posisinya dalam perusahaan.<sup>26</sup>

Gaji, yang biasanya dibayarkan secara tetap setiap bulan, pada dasarnya merupakan kompensasi atas jasa yang diberikan oleh karyawan dengan posisi manajer, menurut Mulyadi. Menurut beberapa definisi di atas, gaji adalah kompensasi finansial untuk karyawan yang telah melakukan pekerjaan yang bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Gaji, seperti yang ditunjukkan di atas, sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas

<sup>24</sup>Chairuman Pasaribu, *Op.Cit*, hal.157

<sup>25</sup> <https://www.idntimes.com/business/economy/seo-intern/pengertian-gaji-menurut-parahli-beda-dari-upah?page=all> Diakses pada 15 Februari 2024.

<sup>26</sup>Nugraha, A. E. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area 2019).

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja karyawan. Ini karena gaji dapat mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan berusaha untuk menghasilkan jumlah produk yang paling besar mungkin. Dalam pengertian ini, gaji adalah representasi dari bagaimana perasaan karyawan terhadap imbalan yang diberikan perusahaan untuk upaya mereka yang teliti.<sup>27</sup> Kebutuhan hidup karyawan juga dapat dibagi menjadi empat kategori:

- a. Kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan papan;
- b. Kebutuhan akan rasa aman, baik di rumah maupun di luar rumah.
- c. Tingkat kebutuhan bersosialisasi, yang berarti bahwa dia perlu berhubungan dengan orang lain sepanjang hidupnya,
- d. Tingkat kebutuhan aktualisasi diri, yang berarti bahwa dia ingin orang lain menghargai tindakannya.

Penetapan gaji adalah masalah yang rumit karena berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk menentukan gaji yang tepat sesuai dengan keinginan karyawan, perlu diperhatikan beberapa hal.<sup>28</sup> Faktor-faktor yang menentukan gaji yang diterima seorang karyawan sebagai berikut:

- a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja; artinya, tingkat gaji akan naik jika ada permintaan tenaga kerja yang lebih tinggi dan tingkat penawaran tenaga kerja yang lebih rendah.
- b. Faktor organisasi buruh; jika ada serikat buruh yang kuat, tingkat gaji akan naik, tetapi jika ada serikat buruh yang lemah, menaikkan gaji akan sulit.

<sup>27</sup>Irawan, M. R. N. Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*. 12, 1(1),(2018) h 36-41.

<sup>28</sup>Riniwati, H. *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. (Universitas Brawijaya Press.2016) h 50 .



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Faktor kemampuan untuk membayar: gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan untuk membayar mereka.
- d. Faktor produktivitas kerja karyawan: semakin produktif karyawannya, semakin tinggi gaji yang mereka terima, sesuai dengan kesepakatan.
- e. Faktor biaya hidup: karyawan di perusahaan perkotaan cenderung menerima gaji yang lebih tinggi daripada karyawan di perusahaan pedesaan.
- f. Faktor peraturan pemerintahan: peraturan pemerintahan menetapkan batas bawah gaji.

## 2. Indikator Pemberian Gaji

Menurut Ivancevich dalam Hadi , ada tujuh indikator yang digunakan untuk menentukan tingkat upah. Untuk lebih jelasnya, pertimbangkan uraian berikut:<sup>29</sup>

- a. Memenuhi syarat atau memadai (*Addequate*) adalah suatu tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian dinamis lainnya.
- b. Keadilan atau kewajaran (*Equitable*) adalah sama atau setara. Menurut pandangan umum, keadilan berarti melindungi hak-hak orang lain. Memberikan hak kepada orang yang berhak menerimanya adalah definisi keadilan. Keadilan menunjukkan seberapa baik suatu sistem kehidupan berbangsa, bernegara, dan masyarakat.

<sup>29</sup> Ismawati, "Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Pt. Samudera Putra Kencana Pekanbaru" , (Disertasi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim,2022), h.28.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Gaji seimbang juga disebut sebagai gaji seimbang adalah sebanding, yaitu sama dalam hal berat, derajat, ukuran, dan aspek lainnya, sehingga dapat diterapkan dalam berbagai lini kehidupan.
- d. Biaya efektif (*Cost effective*) adalah menghasilkan hasil terbaik dengan nilai uang tertentu. Tujuan biaya efektif ini adalah untuk menemukan biaya yang digunakan untuk menghasilkan hasil.
- e. Terjamin (*Secure*) adalah suatu hal yang dilindungi.
- f. Perangsang kerja, juga dikenal sebagai pemberian insentif, adalah sesuatu yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kompensasi atau kompensasi untuk pekerjaan mereka.
- g. Kepantasan/dapat diterima, atau diterima, adalah kualitas dan tindakan yang dilakukan untuk menghormati suatu tindakan.

Indikator gaji, menurut Lukman (dalam Nico (2018:25)<sup>30</sup>, sebagai berikut :

- a. Upah berdasarkan hasil gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan.
- b. Gaji sesuai kebutuhan jika kebutuhan pokok meningkat dan disesuaikan dengan keadaan, upah diberikan.
- c. Upah berdasarkan tingkat senioritas pemberian upah diberikan kepada karyawan yang telah berpengalaman cukup lama di tempat kerja dan berhak atas kompensasi yang lebih besar daripada karyawan di bawahnya.
- d. Upah terbuka Pemberitahuan gaji yang tidak ditutup-tutupi dan langsung

<sup>30</sup>*Ibid.*, h.29



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## C. Beban Kerja

### 1. Tinjauan Beban Kerja

Setiap orang melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari. Pekerjaan yang dilakukannya disebut sebagai beban kerja karena beban yang harus ditanggung oleh orang tersebut selama melakukan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang harus seimbang dengan kemampuan mereka. Beban kerja adalah kumpulan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Tugas dan kegiatan tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja kecuali pekerja tersebut berhasil menyelesaikannya. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau pekerja dalam jangka waktu tertentu.<sup>31</sup>

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau jumlah pekerjaan yang dapat dilihat dari sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif, beban kerja adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Namun, beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang digunakan seseorang untuk menggambarkan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka, tekanan yang mereka alami, dan kepuasan dengan pekerjaan mereka. Kelebihan beban kerja adalah sumber ketidakpuasan.<sup>32</sup>

<sup>31</sup>Rolos, Jeky KR, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6, no. 004 (2018): h 19-27.

<sup>32</sup>Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1)(2022), h 245-261.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Beban kerja sering dapat menyebabkan ketegangan dan stress. Ini dapat terjadi karena tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, atau faktor lainnya.<sup>33</sup> Beban kerja didefinisikan sebagai akibat dari setiap tindakan ekstern (seperti lingkungan, situasi, dan peristiwa) yang menimbulkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Perbedaan individual dan atau proses psikologis mempengaruhi beban kerja sebagai tanggapan yang dapat disesuaikan diri. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, Menurut Koesomowidjojo sebagai berikut :

- a. Faktor internal, Tubuh menanggapi beban kerja dari faktor luar seperti jenis kelamin, usia, postur, kesehatan, dll.(faktor fisik), dorongan (faktor mental), kepuasan (faktor fisik), atau kognisi (faktor mental).
- b. Faktor luar, Di dunia nyata, faktor luar juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor luar yang memenuhi syarat adalah faktor luar. tubuh karyawan, misalnya:

- (1) Lingkungan kerja: lingkungan kerja yang terdiri dari elemen kimia, psikologis, biologis, dan fisik. Semua orang tahu bahwa lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi kenyamanan mereka saat bekerja. Namun, dalam kasus ini, lingkungan kerja yang tidak ideal terdiri dari cahaya dan penerangan yang buruk, suhu ruangan yang panas, debu, asap, paparan bahan kimia selama bekerja, sirkulasi udara yang buruk, dan kesadaran yang rendah. Kebisingan mesin yang mengatur ruang Kami mohon maaf atas kebisingan yang terjadi selama proses

<sup>33</sup>Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung*, 2018. *eProceedings of Management*, 5(2).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembuatan. Karena kondisi lingkungan yang buruk, karyawan tidak memenuhi standar dan tujuan selama jam kerja yang sibuk.

- (2) Tugas fisik: Tugas fisik adalah cara untuk membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, bahkan ketika tugas itu sulit.
- (3) Organisasi tempat kerja. Karyawan tentu membutuhkan jadwal kerja yang diatur. Akibatnya, beban kerja setiap karyawan dipengaruhi oleh jam kerja, shift, istirahat, perencanaan karir, dan gaji. Waktu karyawan shift tidak menarik; aturan perusahaan untuk mengatur shift kerja selama periode waktu tertentu dapat sangat melelahkan bagi karyawan.

## 2. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini sebagai berikut<sup>34</sup> :

- a. Faktor tuntutan tugas (task demands). Beban kerja dapat dihitung dengan menganalisis tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan. Bagaimanapun, perbedaan pribadi harus selalu ada dipertimbangkan.
- b. Usaha, juga dikenal sebagai tenaga, adalah jumlah yang dikeluarkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Namun demikian, karena kebutuhan akan pekerjaan meningkat, secara individu mungkin tidak memiliki kemampuan untuk meningkatkan tingkat upaya mereka.
- c. Performansi: Sebagian besar studi tentang beban kerja berfokus pada hasil yang akan dicapai.

<sup>34</sup>Septia, F. *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (Sma) Negeri 20 Palembang*. Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang, 10(2),(2021). h 170-183.

Indikator beban kerja yang terdiri dari kondisi fisik, tugas fisik, dan organisasi pekerjaan. Ada subindikator untuk masing-masing indikator: kondisi fisik menunjukkan bentuk tubuh yang sehat, dan tugas fisik menunjukkan tingkat tanggung jawab dan kesulitan kerja. Tambahan pula, organisasi pekerjaan memerlukan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.<sup>35</sup> Berdasarkan uraian di atas, beban kerja dapat didefinisikan sebagai frekuensi kegiatan rata-rata seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan untuk melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut.<sup>36</sup>

- a. Faktor tuntutan tugas, juga dikenal sebagai beban kerja, dapat ditentukan berdasarkan analisis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Bagaimanapun, perbedaan pribadi harus selalu ada dipertimbangkan.
- b. Usaha atau tenaga, jumlah yang dikeluarkan untuk pekerjaan dapat berupa suatu bentuk tanggung jawab yang alami. Namun demikian, karena kebutuhan akan pekerjaan meningkat, Anda mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat usaha Anda sendiri.
- c. Prestasi, sebagian besar penelitian tentang beban kerja berfokus pada dengan hasil yang akan dicapai.

<sup>35</sup>Wynne Hestia, W. Y. N. N. E. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Beban Kerja Selama Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Krona Indonesia)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta 2021). h 102.

<sup>36</sup>Zuraida, Z. (2020). *Kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan yang berlatarbelakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan*. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71-82.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk menentukan beban kerja yang harus diemban oleh pekerja, ada beberapa indikator yang digunakan di tempat kerja sebagai berikut :

- a. Tujuan yang perlu dicapai, pandangan seseorang tentang jumlah tugas yang harus diselesaikan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
- b. Keadaan pekerjaan, mencakup cara seseorang melihat kondisi pekerjaannya, seperti kemampuan mereka untuk mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan cepat tentang pekerjaan.
- c. Mengelola Waktu Kerja, waktu yang digunakan untuk kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi.
- d. Persyaratan pekerjaan, konsep yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka, seperti perasaan yang mereka miliki tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

## D. Produktivitas Karyawan

### 1. Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan, didefinisikan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan serta cara penggunaan sumber-sumber yang efektif dalam produksi barang atau jasa mulai pemahaman di atas bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk sikap, mental, etika, dan keahlian, dapat digunakan untuk mendorong peningkatan kualitas setiap hari. Bagian yang paling penting dari operasi perusahaan adalah produktivitas kerja, yang berfungsi sebagai pengukur keberhasilan perusahaan.<sup>37</sup>

<sup>37</sup>Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010) h. 128.



Produksi kerja adalah sikap mental, menurut Tohardi perspektif mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki apa yang telah ada. Suatu mengakui bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini daripada kemarin dan esok.<sup>38</sup> Salah satu ukuran perusahaan untuk mencapai tujuan adalah produktivitas, menurut Siagian. Produksi adalah hasil yang sebenarnya dari semua rekomendasi dan sumber daya yang tersedia untuk perusahaan dan kemudian menghasilkan output yang paling optimal dan maksimal.<sup>39</sup>

Menurut Ravianto, produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu percaya bahwa kehidupan modern harus lebih baik. Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok. Dengan perspektif ini, orang tidak akan cepat puas; sebaliknya, mereka harus terus berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan mereka. Sangat sulit untuk memahami perbedaan antara produktivitas dan produksi karena sebagian besar masyarakat menggabungkan pengertian produksi dan produktivitas. Dalam rumus produktivitas kerja, produksi atau hasil produksi sama dengan pembilang. Produksi atau hasil produksi ditunjukkan sebagai angka yang bukan rasio dan berdimensi satu. Pada umumnya, meningkatkan masukan akan meningkatkan produksi, dan mengurangi masukan akan menurunkan produksi.<sup>40</sup>

Produksi, menurut Muchdarsyah Sinunung, dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara total pengeluaran pada waktu tertentu dibagi total

<sup>38</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Prananda Media Group, Jakarta, 2019), Cet. Ke-11, h. 100.

<sup>39</sup> Suryani, N. K., SE, S., Laksemimi, K. D. I. S., SE, M., & Mateus Ximenes, S. E. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. (Nilacakra, 2019), h. 13.

<sup>40</sup> *Ibid.*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masuknya selama periode tersebut. waktu tertentu.<sup>41</sup> Menurut Edi Sutresno, produktivitas didefinisikan sebagai korelasi antara masukan dan keluaran. Salah satu cara untuk mengukur efisiensi produktif sebuah perbandingan antara hasil keluaran dan dimasukkan.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Komponen yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat dibedakan dalam beberapa kelompok komponen sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja, tempat karyawan melakukan tugas mereka. Dipengaruhi oleh siklus udara yang baik dan lingkungan kerja yang bersih dan teratur.
- b. Komunikasi, faktor komunikasi ini memberi karyawan keberanian untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan mereka. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja jika ada komunikasi yang baik antara mereka dan pimpinan mereka.
- c. Kesehatan, kesehatan sangat penting dalam setiap pekerjaan karena tanpa kesehatan yang baik, pekerja tidak dapat bekerja dengan maksimum. Sehat di sini berarti sehat secara rohani dan fisik. Fasilitas yang mendukung kedua komponen tersebut diperlukan, seperti fasilitas P3K dan tempat ibadah.
- d. Upaya Peningkatan Produktivitas, ada kebutuhan untuk meningkatkan ketepatan, keterampilan, dan ketelitian dalam bekerja karena penurunan

<sup>41</sup>Sinungan. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Jakarta Bumi Aksara 2014), h. 220.

semangat dan semangat dalam bekerja adalah penyebab utama penurunan produktivitas kerja.

Menurut Edi Sutresno<sup>42</sup>, komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja :

- a. Pelatihan, Latihan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan pengetahuan dasar. Karena latihan membantu karyawan belajar untuk melakukan tugas dengan benar dan tepat serta mengurangi atau menghilangkan kesalahan.
- b. Kemampuan mental dan fisik karyawan, Keadaan mental dan fisik karyawan sangat penting bagi organisasi karena hubungan antara keadaan mental dan fisik karyawan dan produktivitas mereka.
- c. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan, Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi aktivitas sehari-hari. Bagaimana pemimpin melihat karyawannya ,sejauh mana subordinasi dilibatkan dalam penentuan tujuan Sikap yang saling jalin-menjalin telah terbukti dapat meningkatkan produktivitas karyawan saat bekerja. Oleh karena itu, jika karyawan diperlakukan dengan baik, mereka akan berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi, yang berdampak pada tingkat produktivitas kerja.

### 3. Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas dapat dianggap sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mencakup komponen teknis. Untuk mencapai hal itu, pemahaman yang tepat tentang komponen yang menentukan

<sup>42</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Prananda Media Group, Jakarta 2019) Cetakan Ke-11, h. 102.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan sangat penting meningkatkan produktivitas kerja, salah satunya adalah etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan organisasi. Etos kerja berarti norma, yaitu norma yang telah ditingkatkan dan ditetapkan secara eksplisit, dan praktik, yaitu praktik yang diterima dan dianggap layak untuk dipertahankan dan diterapkan pada aktivitas kreatif anggota organisasi.

Produktivitas menurut Siagran<sup>43</sup> :

- a. Perbaikan Terus Menerus, Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja  
Menunjukkan bahwa semua bagian organisasi harus melakukan perbaikan terus menerus Sebagai bagian dari filosofi manajemen modern, perspektif ini merupakan salah satu prinsip kerja yang sangat penting. Fakta bahwa suatu organisasi dihadapkan pada persyaratan yang berubah secara internal maupun eksternal membuat pentingnya etos kerja ini menjadi lebih jelas.
- b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan, Upaya perbaikan terus menerus untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan setiap orang dan semua bagian dari perusahaan. Meskipun demikian, kualitas tidak hanya terkait dengan produk yang dibuat dan dipasarkan, baik barang maupun jasa, tetapi juga mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Ini berarti bahwa mutu mencakup semua jenis pekerjaan yang dilakukan oleh semjua satuan kerja, baik dalam pelaksanaan tugas pokok maupun tugas penunjang dalam organisasi.
- c. Pemberdayaan SDM, Sumber daya manusia adalah komponen organisasi yang paling strategis. Oleh karena itu, memberdayakan sumber daya

<sup>43</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Prananda Media Group, Jakarta 2019) Cetakan Ke-11, h. 102.



manusia adalah etos kerja yang sangat penting mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen di perusahaan. Memberdayakan sumber daya manusia mencakup berbagai prinsip, termasuk mengakui martabat manusia, memperkaya kualitas kekayaan, dan menerapkan cara manajemen yang berpartisipasi melalui proses demokratisasi dalam kehidupan organisasi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa, meskipun produktivitas kerja organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya, produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja organisasi dipengaruhi oleh pelatihan, kemampuan mental dan fisik, hubungan pekerja, dan perbaikan terus menerus, peningkatan hasil kerja, dan pemberdayaan sumber daya manusia.

#### 4. Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut sutrisno untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut<sup>44</sup> :

- a. Kemampuan, Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme mereka di tempat kerja. Profesionalisme ini memberikan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai (tugas), Ini adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi semua orang yang terlibat dalam

<sup>44</sup>Yuli Tri Setiani, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru* , (Disertasi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim,2021), h.3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan, karena hasilnya dapat dirasakan baik oleh mereka yang mengerjakan maupun mereka yang menikmati hasilnya.

- c. Semangat kerja, adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya adalah cara untuk melihat indikator ini.
- d. Peningkatan diri, Dengan mempertimbangkan tantangan dan harapan yang dihadapi, pengembangan diri dapat dilakukan. Ini karena, semakin besar tantangan yang dihadapi, semakin besar keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- e. Kualitas, Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang akan bermanfaat bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f. Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai dan jumlah sumber daya yang digunakan disebut efisiensi. Masukan dan keluaran merupakan komponen produktivitas yang sangat mempengaruhi karyawan.

## E. Pandangan Ekonomi Terhadap Gaji, Beban Kerja dan Produktivitas

### Perspektif Ekonomi Syariah

#### 1. Produktivitas Perspektif Ekonomi Syariah

Dalam agama Islam, tindakan atau sesuatu yang dikerjakan seseorang seringkali didefinisikan dengan istilah amalan. Amalan atau pekerjaan dalam Islam diarahkan untuk memenuhi kewajiban seseorang sebagai upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah. Menurut Asyraf Hj Ab Rahman istilah

“kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.<sup>45</sup>

Menurut pramandhika mengatakan bahwa orang yang bekerja adalah mereka yang mencurahkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri sendiri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa mengganggu orang lain. Karena itu, kategori "ahli surga" yang disebutkan dalam al-Qur'an bukanlah orang-orang yang memiliki posisi yang kuat di perusahaan organisasi, tetapi individu yang bertaqwa kepada Allah, yaitu orang yang berhati-hati dalam shalatnya dan memelihara kemaluannya dan memenuhi kewajiban sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan bantuan tambahan.<sup>46</sup>

Dalam Islam, selain Al-Qur'an yang berfungsi sebagai pedoman hidup, hadits juga berfungsi sebagai pedoman untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Berikut adalah beberapa Hadits yang menjelaskan hal ini. Dalam Islam, bekerja sangat penting:

“Rasulullah SAW. pernah ditanya, pekerjaan apa yang paling baik?

Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha yang seseorang

<sup>45</sup>Muhammad Iqbal Noor, *Motivasi Islam Dan Motivasi Prososial Pada Lembaga Amil Zakat* (Semarang: Fak Ekonomi dan Bisnis, 2012), h. 41.

<sup>46</sup>Hasmy, Z. A. (2019). *Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam*. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(2), 196-211.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap

baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi)<sup>47</sup>

Hadits di atas menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat baik dan mulia dalam Islam. Bahkan seseorang yang bekerja dapat menerima ampunan atas dosa-dosanya. Dan bagi mereka yang bekerja sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, serta kebutuhan keluarganya, maka orang karena ini dianggap sebagai jihad fi sabilillah, sehingga berfungsi Dalam ajaran Islam, itu penting dan harus sesuai dengan informasi yang ditemukan dalam Al-Qur'an dan Hadits.

Dalam Islam, bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa. Mereka yang beriman dan berbuat baik akan mendapat ampunan dari Allah. ganjaran yang besar. Ini menunjukkan bahwa ada dorongan untuk bekerja yang tetap ada dalam Islam, dorongan berfungsi untuk mendapatkan ampunan dan Bagi seorang muslim, motivasi terbesar adalah ganjaran Allah. Bekerja di Islam memprioritaskan amal soleh dan "bonus duniawi". Dalam Kitab Suci, Allah SWT menyatakan bahwa manusia akan menuju keabadian. Dalam surah Adz-Dzariyat(51): 22<sup>48</sup> dinyatakan:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Artinya: "... Di langit terdapat pula (hujan yang menjadi sebab) rezekimu dan apa yang dijanjikan kepadamu..."

<sup>47</sup>Motivasi Islam dan Motivasi Prososial pada Lembaga Amil Zakat. h. 43.

<sup>48</sup>Quran Kemenag, Surat Adz-Dzariyat (51) ayat 22, diunduh 8/10/2024, link: <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ankabut(29): 60<sup>49</sup> disebutkan :

وَكَايْنٌ مِّنْ دَابَّةٍ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ

Artinya: Dan berapa banyak makhluk bergerak yang bernyawa yang tidak (dapat) membawa (mengurus) rezekinya sendiri. Allah-lah yang memberi rezeki kepadanya dan kepadamu. Dia Maha Mendengar, Maha Mengetahui.

Ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah memberikan rezeki kepada siapa pun yang bekerja di jalan-Nya. Dia melakukan hal-hal yang tidak pernah dipikirkan manusia. Selain itu, dalam ayat-ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah memberikan rezeki kepada semua umatnya yang bekerja di jalan-Nya. Dia melakukan hal-hal yang tidak pernah dipikirkan manusia. Disebutkan sebelumnya bahwa Setiap orang berhak atas hasil usaha mereka yang didasarkan pada prinsip ekonomi Islam, sehingga setiap pelaku ekonomi harus memenuhi prinsip-prinsip dasar ajaran sosial ekonomi Islam, seperti bertindak, berbicara, dan bersikap terhadap individu lain. Ekonomi sosial yang didasarkan pada kejujuran dan keadilan akan berkembang dan berkembang serta memiliki kemampuan menghasilkan kemakmuran bagi masyarakat.

## 2. Beban Kerja Perspektif Ekonomi Syariah

Sebuah pekerjaan adalah sumber penghasilan, setiap orang yang ingin meningkatkan penghasilan dan tingkat hidupnya harus siap dan bersedia untuk bekerja lebih keras. Kami harus memerangi kemalasan dan keengganan untuk berusaha. Meskipun demikian, kita harus ingat bahwa tubuh kita tidak

<sup>49</sup>Quran Kemenag, Surat Al-Ankabut(29) ayat 60, diunduh 8/10/2024, link: <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seperti mesin yang dapat digunakan sepenuhnya setiap hari. Untuk melakukan aktivitasnya, manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup.

Menurut Thorik Gunara (2021), pengusaha harus mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki perusahaan mereka sebelum menetapkan tujuan. Jika mereka memaksakan keinginan mereka, karyawan mereka akan gagal atau tidak mencapai target.<sup>50</sup> Selain itu, sangat tidak dibenarkan untuk memberikan tanggung jawab yang berlebihan kepada staf yang lebih rendah. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Al-an'am : 96<sup>51</sup> sebagai berikut :

الْعَلِيمِ الْعَزِيزِ تَقْدِيرُ ذَلِكَ حُسْبَانًا وَالْقَمَرَ وَالشَّمْسَ سَكْنَا اللَّيْلَ وَجَعَلَ الْإِصْبَاحَ فَالِقًا

Artinya: Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketetapan Allah Yang Mahaperkasa, Maha Mengetahui.

Berdasarkan ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap waktu memiliki tujuan khusus. Siang adalah waktu untuk bekerja, dan malam adalah waktu untuk beristirahat.

### 3. Gaji Perspektif Ekonomi Syariah

Menurut perspektif ekonomi Islam, pengusaha harus membayar karyawan dengan proporsi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan pekerja, majikan harus bertindak

<sup>50</sup> Ismawati, "Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Pt. Samudera Putra Kencana Pekanbaru", (Disertasi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2022), h.31.

<sup>51</sup> Quran Kemenag, *Surat Al-An'am ayat 96*, diunduh 8/10/2024, link: <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>.

jujur dan adil setiap saat. Apabila majikan memberi gaji yang tidak adil kepada pekerjanya, majikan tersebut dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan harus memperhitungkan upah pekerjanya secara tepat tanpa menindas pekerja atau dirinya sendiri.

Menurut Rachmad (2018) Terdapat pula rukun dan syarat yang harus dipenuhi. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Mu'jir* dan *Musta'jir* (orang yang melakukan akad sewa-menyewa dan upah-mengupah). *Mu'jir* adalah orang yang menyewakan atau memberikan upah, dan *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu. Untuk menghindari perselisihan, orang yang berakad ijarah harus mengetahui manfaat barang yang di jadikan akad. Kedua belah pihak harus berkemampuan, artinya mereka harus berakal dan dapat membedakan. Akad menjadi tidak sah jika seseorang yang berakal itu gila atau anak kecil yang tidak dapat membedakan baik dan buruk.
2. *Shigot*, yaitu ijab dan qabul yang ada antara *Mu'jir* dan *Musta'jir*. *Shigot* akad adalah istilah yang digunakan oleh pihak yang melakukan akad ijab, dan qabul adalah permulaan penjelasan yang diberikan oleh pihak yang berakad sebagai gambaran keinginan mereka untuk mengadakan akad ijab. Dalam hukum perikatan Islam, "*ijab*" adalah suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan "*qobul*" adalah pernyataan yang diucapkan oleh pihak yang berakad pula (*musta'jir*) untuk menerima kehendak pihak pertama

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

setelah ijab. Syarat-syaratnya mirip dengan syarat ijab-qabul untuk jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan tanggal yang spesifik.

3. Kedua belah pihak harus memahami ujah. Ujroh adalah sesuatu yang diberikan kepada musta'jir sebagai penghargaan atas jasa yang dilakukan atau dimanfaatkan oleh mu'jir.
4. Jumlahnya sudah jelas. Karena ijarah adalah akad timbal balik, ijarah dengan upah yang belum diketahui tidak sah.
5. Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil gaji dari pekerjaannya karena mereka sudah menerima gaji khusus dari pemerintah. Jika mereka mengambil gaji dari pekerjaannya, mereka akan menerima gaji dua kali karena mereka hanya melakukan satu pekerjaan.
6. Uang yang harus dibayar saat barang disewa diterima. Jika barang disewa lengkap, maka uang sewanya harus dibayar.

Upah dalam Islam adalah imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada pekerja atau buruh atas pekerjaan mereka. Ayat 35 dari Surat Az Zumar<sup>52</sup> :

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : "... agar Allah menghapus perbuatan mereka yang paling buruk yang pernah mereka lakukan dan memberi pahala kepada mereka dengan yang lebih baik daripada apa yang mereka kerjakan"

<sup>52</sup>Quran Kemenag, Surat Az-Zumar ayat 35, diunduh 8/10/2024, link: <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam bahasa Arab, "ujrah sendiri" berarti upah atau upah dalam sewa-menyewa, jadi diskusi tentang ujarah ini termasuk dalam diskusi tentang ijarah, yang masing-masing memiliki arti yang berbeda. Upah, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah uang dan sebagainya yang diberikan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan atau sebagai kompensasi atas tenaga kerja yang dilakukan untuk melakukan tugas tertentu.

Al-ujrah adalah pembayaran, juga dikenal sebagai upah kerja, yang diterima oleh pekerja selama mereka bekerja. Menurut hukum Islam, pembayaran dilakukan pada saat pekerjaan selesai. Dalam situasi ini, pekerja diminta untuk mempercepat layanan mereka kepada majikan, sementara majikan sendiri diminta untuk mempercepat pembayaran upah pekerja. Upah atau al-ujrah, menurut uraian di atas, adalah pembayaran atau imbalan yang dapat berupa apa pun yang dilakukan atau diberikan seseorang atau organisasi atau instansi kepada orang lain atas usaha, kerja, atau prestasi kerja atau pelayanan yang telah mereka berikan.

Sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud, penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan. Sebagaimana di dalam al-Qur'an, adil juga dianjurkan dengan menjelaskan apa itu keadilan. Ayat 97 dari Surat An-Nahl<sup>53</sup> mengatakan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

<sup>53</sup> Quran Kemenag, Surat An-Nahl ayat 97, diunduh 8/10/2024, link: <http://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/65?from=1&to=12>.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “...Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Upah yang diberikan kepada seseorang tidak hanya seharusnya sebanding dengan kegiatan yang telah dilakukan, tetapi juga seharusnya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang wajar jika ada perbedaan dalam tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang, faktor lingkungan, dan faktor lainnya.\

#### F. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti sebelumnya telah menyelidiki bagaimana gaji dan beban kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi terlihat pada Tabel II.1 sebagai berikut :

**Tabel II.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Nunuk Haryanti (2000)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Royan Sragen, (Studi pada karyawan Bagian produksi tahun 2000).	Dependen : Produktivitas  Independen : kondisi kerja, upah	Hasil penelitian bahwa saat karyawan memilih untuk bekerja di PT. Royan, faktor kondisi tempat mereka bekerja dan tingkat upah menjadi faktor yang paling penting atau paling penting dibandingkan dengan variabel pelayanan karyawan

				dan jaminan kerja perusahaan.
2	Anung Sadewo (1999)	“Pencapaian produktivitas kerja yang mencakup tingkat gaji, kondisi tempat kerja dan program pelayanan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi tahun 1999)	<p>Dependen : Produktivitas</p> <p>Independen : Gaji, tempat kerja, program pelayanan karyawan</p>	Hasil penelitian bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi produktivitas kerja karyawan, tingkat gaji yang diterima oleh karyawan, kondisi tempat kerja karyawan, dan adanya program pelayanan bagi karyawan adalah yang paling signifikan. Tingkat gaji yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan adalah yang paling signifikan.
3	Siti Nursiah Fat Sarifah (2019)	Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Woneel Midas Leathers di Tangerang (2019)	<p>Dependen : Produktivitas</p> <p>Independen : Beban kerja dan Komunikasi</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan komunikasi memengaruhi produktivitas karyawan secara negatif dan signifikan.
4	Aru Rorim Fanfi, Muslichah Erma Widiana, Enny Istanti (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. White Cement Balongbeno (2017)	<p>Dependen : Produktivitas karyawan</p> <p>Independen : Kemampuan kerja beban kerja, Komunikasi</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1), beban kerja (X2), dan komunikasi (X3) memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara bersamaan dan secara

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				parsial.
5	<b>Faizah Leria (2019)</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalimantan Satu Kabupaten Rokan Hulu (2019)	Dependen : Produktifitas Karyawan  Independen : Lingkungan kerja, beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan, sementara beban kerja memiliki dampak negatif terhadap produktivitas karyawan.

Sumber : Olahan Hasil Penelitian, 2024

### G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam perumusan masalah. Berdasarkan perumusan masalah di atas, hipotesis penelitian yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaji secara parsial terhadap produktifitas ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia

$H_1$  : Gaji berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia

$H_{01}$  : Gaji tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia

2. Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap produktifitas ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia

$H_2$  : Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia

$H_{02}$  : Beban Kerja tidak berpengaruh secara partial terhadap produktivitas ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia

3. Pengaruh Gaji dan Beban Kerja secara simultan terhadap produktivitas ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia

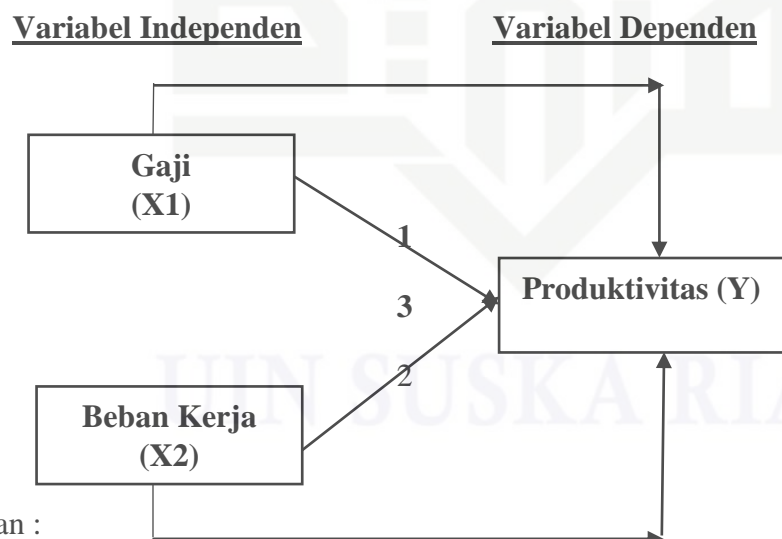
$H_3$  : Gaji dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia

$H_{03}$  : Gaji dan Beban Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia

#### H. Kerangka Penelitian

Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini maka digambarkan model penelitian sebagai berikut :

**Gambar II.1 Kerangka Konsep Penelitian**



Keterangan :

1. X1= Gaji
2. X2= Beban Kerja
3. Y = Produktivitas



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*).

Penelitian lapangan atau *field research* adalah merupakan tipe penelitian yang menguji hubungan korelasional antara variabel dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural dan tingkat keterlibatan penelitian yang minimal. Penelitian lapangan digunakan untuk mendapatkan data primer, yaitu dengan mendatangi tempat yang bersangkutan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan dan bisa dilakukan dengan cara wawancara ataupun pemberian kuesioner.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif maka data-data yang diperoleh dari lapangan diolah menggunakan statistik yaitu SPSS untuk mengetahui hasil olah data yang diinginkan.

#### B. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di ShopeeXpress Puchonghub, Puchong Malaysia yang beralamatkan di 10, Jalan TPP 1/5, Taman Perindustrian Puchong, 47100 Puchong, Selangor, Malaysia karena terdapat masalah dimana terdapat karyawan mendapat gaji sedikit dan beban kerjanya banyak.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.<sup>54</sup> Diadakannya populasi dilakukan dengan tujuan untuk membatasi daerah generalisasi yang berlaku dan menentukan jumlah sampel yang diambil dari anggota populasi. Seluruh karyawan dan karyawan tetap yang bekerja di bagian produksi pada ShopeeXpress Puchonghub berjumlah sebanyak 104 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive random sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria atau syarat tertentu.<sup>55</sup> Responden dalam penelitian ini adalah :

**Tabel III.1**  
**Gaji ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia Desember 2023**

No	Bagian/Job Description	Jumlah karyawan
1	Rider Full Time	27
2	Driver Full Time	54
3	Sorter	23
<b>Total</b>		<b>104</b>

Sumber: ShopeeXpress Puchonghub Selangor, 2023

<sup>54</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.2011, h. 80

<sup>55</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, CV ALFABETA, Bandung, 2003, h. 56-58.

Adapun kriterianya adalah: Jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

Penentuan jumlah responden berdasarkan kuesioner dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel minimal
- N = Jumlah populasi
- e = Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Persen kesalahan yang diinginkan (sebesar 10%), dasarnya adalah kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10% dengan tingkat kepercayaan 90%. Alasan digunakan error 10% kerana populasinya lebih dari 100 orang, dengan demikian dapat diambil 10% -15% atau 20% - 25% dari populasinya. Berdasarkan pada jumlah populasi maka dapat dihitung sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{104}{1 + 104(0,1)^2}$$

$$n = 50,980$$

$$n = 51 \text{ responden}$$

Populasi ShopeeXpress Puchonghub Selangor Malaysia terdiri dari Rider Full Time sebanyak 27 orang, Driver Full Time sebanyak 54 orang dan Sorter sebanyak 23 orang. Dari data diatas, maka jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini berjumlah 51 responden.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## D. Metode Pengumpulan Data

Sumber data penelitian ini merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu Data Primer dan Data Sekunder.

### 1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di Lokasi penelitian atau objek penelitian.<sup>56</sup> Menurut Sujarweni<sup>57</sup> data primer adalah data hasil kategori (pemberian kode) untuk isi data yang berupa kata-kata sebagai data bukan angka tetapi diangkakan contoh jenis kelamin, status dan lain sebagainya.

1. Sangat Setuju	= SS	= 5
2. Setuju	= S	= 4
3. Netral	= KS	= 3
4. Tidak Setuju	= TS	= 2
5. Sangat Tidak Setuju	= STS	= 1

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh penulis dari ShopeeXpress PuchongHub secara langsung, seperti jumlah pekerja,

<sup>56</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan ke-8, April 2016, Alfabeta, Bandung

<sup>57</sup>Sujarweni, Wiratna, V, *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*, Pustaka Baru Press Yogyakarta, 2016.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

gambaran umum perusahaan, sejarahnya, struktur organisasi, dan tugas pokok.

## E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independent. Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel independent (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent atau dengan kata lain variabel dependen adalah variabel terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas (Y). Variabel dependen adalah Produktivitas yaitu variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel bebas.<sup>58</sup> Pengukuran variabel produktivitas ini menggunakan penelitian yang berasal dari indikator Ashar dengan data ordinal skala linkert yang terdiri dari delapan pertanyaan dan disusun berdasarkan 3 indikator.

### 2. Variabel Independen

Variabel independent merupakan variabel yang tidak terikat bersifat bebas. Variabel independent dalam penelitian ini terdiri dari Gaji (X1) dan Beban Kerja (X2). Pengukuran variabel Gaji (X1) ini menggunakan

<sup>58</sup>Mulyadi, D., & Syaripudin, A. Pengaruh Pengawasan Proyek dan Perekrutan Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pekerjaan Dinas Bina Marga Sukabumi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3),(2022), h 13910-13921.

penelitian yang berasal dari indikator Andrew F. Sikula dengan data ordinal skala linkert yang terdiri dari tujuh pernyataan dan disusun berdasarkan enam indikator. Pengukuran Beban Kerja (X2) ini menggunakan penelitian yang berasal dari indikator Dhania dengan data ordinal skala linkert yang terdiri dari sembilan pernyataan dan disusun berdasarkan tiga indikator. Definisi operasional dan pengukuran variabel dapat dilihat pada Tabel III.2 sebagai berikut:

**Tabel III.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<b><u>Dependen</u></b> Produktivitas (Y)	Produktivitas kerja karyawan terdiri dari efektivitas dan efisiensi. Efektifitas mencakup pencapaian target kualitas, kuantitas, dan waktu, yang berkontribusi pada pencapaian kerja yang maksimal. Efisiensi, berkaitan dengan upaya untuk membandingkan input dengan realisasi penggunaannya, atau cara pekerjaan dilakukan.  Sumber : Ashar, 2015	1. Kemampuan dalam bekerja. 2. Kemampuan dalam berkoodrinasi. 3. Kemampuan menyelesaikan masalah. 4. Keterampilan 5. Kondisi kesehatan karyawan. 6. Kekuatan/stamina karyawan. 7. Kedisiplinan Karyawan 8. Prilaku dalam bekerja. Sumber : Ashar, 2015	Linkert
<b><u>Independence</u></b> Gaji (X1)	Gaji adalah kompensasi finansial yang diterima karyawan sebagai akibat dari statusnya sebagai karyawan yang membantu mencapai tujuan perusahaan.  Sumber : Andrew F. Sikula	1. Gaji Sesuai dengan Perjanjian 2. Kebutuhan Fisik 3. Status Sosial 4. Penetapan Gaji yang Besar 5. Kompensasi atas prinsip adil 6. Balas Jasa dengan Cukup Besar 7. Kompensasi Baik Sumber : Andrew F. Sikula	Linkert
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah kumpulan atau kumpulan	1. Jumlah waktu yang tersedia	Linkert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pekerja dalam jangka waktu tertentu.  Sumber : Menpan Dalam Dhania, 2010	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Jumlah waktu yang digunakan dalam pelaksanaan tugas</li> <li>3. Jumlah waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas</li> <li>4. Tuntutan pekerjaan yang diberikan</li> <li>5. Kecekatan mental</li> <li>6. Menguasai Teknik operasional pekerjaan</li> <li>7. Tingkat resiko pekerjaan</li> <li>8. Sikap terhadap pekerjaan</li> <li>9. Tingkat frustrasi dalam pekerjaan</li> </ol> Sumber : Menpan Dalam Dhania, 2010	
--	--	--	--

## F. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan Menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, questioner, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, Menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>59</sup>

Pada penelitian ini, model analisis data dalam penelitian menggunakan model Regresi Linear Berganda (*multiple regression analysis*) dengan signifikansi alpha 5%. Pengelolaan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hasil analisis regresi berupa konstanta dan koefisien untuk

<sup>59</sup>Sugiyono, Op.Cit., h.98.

tiap-tiap variabel independent menghasilkan model regresi penelitian yang dirumuskan dengan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

Keterangan :

Y	: Produktifitas
$\alpha$	: Konstanta
$\beta_1$	: Koefisien Regresi untuk Gaji
$\beta_2$	: Koefisien Regresi untuk Beban Kerja
$\epsilon_1$	: Error

## G. Pengujian Kualitas Data

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai Tingkat akurasi dan konsistensi tinggi, instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliable.<sup>60</sup> Untuk itu kuesioner penelitian perlu diuji reliabilitas dan validitasnya. Jika kuesioner yang tidak reliable dan valid digunakan, data yang dihasilkan juga tidak akan reliable dan valid.<sup>61</sup>

### 1. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas bertujuan mengetahui Tingkat keterandalan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Oleh karena itu jawaban responden atas pernyataan harus konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten suatu alat pengukuran dalam mengukur seberapa besar suatu kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden

<sup>60</sup>Sanusi, Anwar, Metode Penelitian Bisnis, Jakarta : Penerbit Salemba Empat, h. 112.

<sup>61</sup>Sugiyono, Op.Cit., h. 234.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Alat pengukur yang memiliki reliabilitas yang lebih tinggi dianggap lebih stabil, sedangkan alat pengukur yang memiliki reliabilitas yang lebih rendah dianggap tidak stabil dalam mengukur gejala. Salah satu kriteria uji reliabilitas adalah melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) masing-masing variabel. Sebuah variabel dianggap realibel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Berikut kriteria Keputusan uji statistic Cronbach's Alpha.

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , kuesioner dinyatakan reliable
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$ , kuesioner dinyatakan tidak reliable

## 2. Uji Validitas Data

Uji validitas data bertujuan mengetahui Tingkat keabsahan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>62</sup> Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pernyataan dengan total skor variabel.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.<sup>63</sup> Berikut kriteria Keputusan uji signifikansi.

- a. Jika nilai r hitung  $> r$  tabel, kuesioner dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung  $< r$  tabel, kuesioner dinyatakan tidak valid

<sup>62</sup>Sanusi, Op.Cit., h. 76.

<sup>63</sup>Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi-8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016, h. 53.



## H. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda akan memberikan hasil yang baik jika model regresi memenuhi semua asumsi klasik yaitu multikolonieritas, heterokedastisitas dan normalitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan analisis statistic. Autokorelasi tidak dilakukan karena data penelitian adalah data silang waktu (crosssection) bukan data runtut waktu (time series). Masalah autokorelasi relative jarang terjadi pada data silang waktu karena ‘gangguan’ pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda,<sup>64</sup> gangguan tersebut bukan berasal dari ‘gangguan’ individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya.

### 1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel independent regresi. Model regresi yang baik adalah model yang antar variabel independennya tidak memiliki korelasi yang kuat. Multikolonieritas disebabkan adanya efek kombinasi 2 atau lebih variabel independent. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independent.<sup>65</sup> Berikut kriterian Keputusan uji multikolonieritas.

- a. Jika koefisien korelasi  $\geq 0,60$ , terjadi multikolonieritas
- b. Jika koefisien korelasi  $< 0,60$ , tidak terjadi multikolonieritas

<sup>64</sup>*Ibid.*, h. 107

<sup>65</sup>*Ibid.*, h. 104



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui uji grafis dan uji statistik dengan uji Glejser<sup>66</sup>. Berikut kriteria Keputusan heteroskedastisitas dengan uji glejser.

- a. Jika nilai signifikansi hasil uji  $> 0,05$ , tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi hasil uji  $< 0,05$ , terjadi heteroskedastisitas

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.<sup>67</sup>

<sup>66</sup>Ibid., h.137

<sup>67</sup>Ibid., h.143

## I. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji masing-masing variabel secara parsial atau secara individual, dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual (uji t) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen serta variabel mana yang dominan mempengaruhi variabel dependen.<sup>68</sup>

### 1. Uji Parsial (T-test)

Pada dasarnya, uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas terhadap penjelasan variabel terikat. Dalam uji ini, kriteria pengambilan keputusan adalah bahwa  $H_a$  diterima jika  $p \text{ value} < 0,05$  dan ditolak jika  $p \text{ value} \geq 0,05$ . Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah : **T hitung = n- k-1**

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel penelitian

#### a. Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Hipotesis pertama menyatakan Gaji ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas ( $Y$ ). Pengujian ini lebih dahulu ditentukan  $H_{01}$  dan  $H_{11}$ .

$H_{01}$  : Gaji tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

$H_{11}$  : Gaji berpengaruh terhadap Produktivitas

Analisis data dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  serta melihat signifikannya. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan lebih

<sup>68</sup>Ibid., h. 97

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecil 0,05 maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  signifikan lebih besar 0,05 maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### b. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Hipotesis kedua menyatakan Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas ( $Y$ ). Dalam pengujian ini lebih dahulu ditentukan  $H_{02}$  dan  $H_2$ .

$H_{02}$  : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

$H_2$  : Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas

Analisis data dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  serta melihat signifikannya. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan lebih kecil 0,05 maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_2$  diterima dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  signifikan lebih besar 0,05 maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_2$  ditolak.

### 2. Uji Simultan (F-test)

Uji F, atau uji simultan, pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Metode yang diterapkan ialah dengan mempertimbangkan nilai probabilitas signifikannya yang besar. Menurut Imam Ghozali, variabel independen atau bebas akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat jika nilai probabilitas signifikannya kurang dari 5%.<sup>69</sup> Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah:

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k - 1$$

<sup>69</sup>Setiawati, F., & Adi, P. H. (2020). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Tax Avoidance pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2).



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

Df = *Degree of Freedom* ( daerah bebas/daerah hipotesis diterima)

k = Jumlah variabel penelitian

n = Jumlah sampel

### c. Pengujian Hipotesa Ketiga ( $H_3$ )

Hipotesis ketiga menyatakan Gaji dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas (Y). Dalam pengujian ini lebih dahulu ditentukan  $H_{03}$  dan  $H_3$ .

$H_{03}$  : Gaji dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

$H_3$  : Gaji dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas

Analisis data dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  serta melihat signifikannya. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan lebih kecil 0,05 maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_3$  diterima dan sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  signifikan lebih besar 0,05 maka  $H_{03}$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

### J. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Koefisien determinasi ( $R^2$ ), adalah alat untuk mengevaluasi seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi-variasi dependen.<sup>70</sup> Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

<sup>70</sup>Ghozali, *Loc. Cit.*, h.97

## K. Gambaran Umum ShopeeXpress Puchonghub

### 1. Sejarah Singkat ShopeeXpress Puchonghub

Shopee Express Puchong Hub merupakan sebuah pusat pengendalian logistik yang strategik di Puchong, Selangor. Sebagai sebahagian daripada rangkaian perkhidmatan penghantaran Shopee, Puchong Hub ini memainkan peranan penting dalam memastikan penghantaran yang cepat dan efisien kepada pelanggan di sekitar kawasan Puchong dan sekitarnya. Puchong Hub juga dilengkapi dengan teknologi dan sistem pengurusan logistik yang canggih, membolehkan pengendalian yang efektif dan pemantauan yang teliti terhadap aliran penghantaran.

Kehadiran Shopee Express Puchong Hub, Shopee mampu memperkuat kehadiran dan komitmen mereka dalam menyampaikan pengalaman membeli-belah yang hebat dan memuaskan melalui penghantaran yang pantas dan terjamin. Maklumat Shopee Express Puchong Hub Cawangan Shopee Express Puchong Hub terletak di 10, Jalan TPP 1/5, Taman Perindustrian Puchong, 47100 Puchong, Selangor. Waktu Operasi Shopee Express Puchong Hub.

**Tabel III.3 Waktu operasi Shopee Express Puchong Hub**

Rabu	Kamis	Jumat	Sabtu	Ahad	Senin	Selasa
09.00-16.30	09.00-16.30	09.00-16.30	09.00-16.30	09.00-16.30	09.00-16.30	09.00-16.30

Sumber : Shopee Express Puchong Hub, 2024

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Shopee memiliki visi dan misi perusahaan, yaitu.

**Visi:** *We believe online shopping should be accessible, easy and enjoyable.*

*This is the vision Shopee aspires to deliver on the platform, every single day. We believe in the transformative power of technology and want to change the world for the better by providing a platform to connect buyers and sellers within one community.* Terjemahannya: Kami percaya belanja online harus dapat diakses, mudah dan menyenangkan. Ini adalah visi yang diinginkan Shopee untuk disampaikan di platform, setiap hari. Kami percaya pada kekuatan transformatif teknologi dan ingin mengubah dunia menjadi lebih baik dengan menyediakan platform untuk menghubungkan pembeli dan penjual dalam satu komunitas.

**Misi:** *To define who we are - how we talk, behave or react to any given situation - in essence, we are Simple, Happy and Together. These key attributes are visible at every step of the Shopee journey.*

- a. *Simple, We believe in simplicity and integrity, ensuring a life that's honest, down to earth and true to self.*
- b. *Happy, We are friendly, fun-loving and bursting with heaps of energy, spreading the joy with everyone we meet.*
- c. *Together, We enjoy spending quality time together while shopping online with friends and family - doing the things we love as one big unit.*

Terjemahannya: Untuk menentukan siapa kita - bagaimana kita berbicara, berperilaku atau bereaksi terhadap situasi apapun - pada dasarnya,

kita Sederhana, Bahagia dan Bersama. Atribut kunci ini terlihat di setiap langkah perjalanan Shopee.

- a. Sederhana, Kami percaya pada kesederhanaan dan integritas, memastikan kehidupan yang jujur, membumi dan setia pada diri sendiri.
- b. Senang, Kami ramah, suka bersenang-senang dan penuh dengan energi, menyebarkan sukacita dengan semua orang yang kami temui.
- c. Bersama, Kami menikmati waktu berkualitas bersama-sama sambil berbelanja online dengan teman dan keluarga - melakukan hal-hal yang kami sukai sebagai satu unit besar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana nilai thitung bagi variabel gaji ialah (-1.450) sementara nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.154 berada di atas 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai thitung bagi variabel beban kerja ialah (3.463) sementara nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel beban kerja sebesar 0.01 masih berada di bawah 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Menjelaskan variabel gaji tidak memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia manakala variabel beban kerja memiliki pengaruh positive dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia.
2. Secara simultan variabel gaji dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada Shopee Express Puchonghub Malaysia dengan nilai F hitung (6.131) dengan signifikan (0.04) masih dibawah 0.05, sementara nilai adjusted R square sebesar 0.170 menjelaskan variabel gaji dan beban kerja dapat mempengaruhi variabel produktivitas karyawan pada Shopee Express



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Puchonghub Malaysia sebesar 20.3% sementara 79.7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tdiak diteliti dalam penelitian ini.

3. Sistem penggajian dan beban kerja di Shopee Express Puchonghub Malaysia tidak sesuai dengan perspektif ekonomi syariah dimana di dalam perusahaan ini majikan telah memberikan beban kerja yang banyak tidak sesuai dengan gaji yang mana dalam kitab al quran surah Al Baqarah ayat 233 yang menjelaskan memberi gaji sesuai dengan pekerjaannya. Perusahaan ini juga ada mengikut mengikut perspektif ekonomi syariah yang mana telah memberikan gaji kepada karyawan tepat pada waktu sesuai dengan perjanjian disepakati. Terkait dengan produktivitas karyawan, gaji dan beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat produktivitas karyawan akan tetapi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

## B. Saran-Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan, saya menemukan bahwa gaji dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, karyawan Shopee Express Puchonghub Malaysia disarankan untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan porsi mereka dan tidak menetapkan tujuan pekerjaan yang terlalu tinggi, sehingga mereka tidak memiliki beban kerja yang berlebihan dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pemimpin Shopee Express Puchonghub Malaysia diminta untuk menghargai kritik dan saran untuk meningkatkan kenyamanan kerja dan membuat pemimpin dihormati dan disayangi oleh karyawan.
3. Semua karyawan Shopee Express Puchonghub Malaysia yang bekerja di bahagian tugas masing-masing harus selalu bekerja sama dan memaksimalkan waktu kerja mereka untuk memastikan semua tujuan tercapai.
4. Kepada peneliti yang lain dapat melanjutkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang belum diteliti tentang meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Ini akan memungkinkan peneliti untuk menemukan hubungan mana yang paling berpengaruh atau tidak berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ahmad, Komaruddin. Dasar-Dasar Manajemen Investasi Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta 1996.
- Anderson Gordon. Selection dalam Brian, Towers e.d, The. Handbook Of Human Resource. Management, Oxford, Blackweel Publisher, 1992.
- Arfani, M. R., & Luturle.an, B. S. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung, 2018. e.Proceedings of Management.
- Baharuddin dan Moh. Makin. Manajemen Pendidikan Islam. Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. Manajemen sumber daya manusia. Mafy Media Literasi Indonesia, 2023
- Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahnya, CV Assyifa, Semarang, 2001
- E.dy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. Prananda Me.dia Group, Jakarta, Ce.takan Ke.-11, 2019.
- Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate. Dengan Program SPSS, E.disi-8, Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipone.goro, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Iman Soepomo. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta : Djambatan, 1980.
- Paramansyah, H. A., SE., M., Husna, A. I. N., & Sos, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pe.rspe.ktif Islam. Almuqsith Pustaka.
- Kementerian Agama, Al Quran dan Terjemahan diunduh dari link: <http://quran.kemenag.go.id/quran/pe.r-ayat/surah/65?from=1&to=12>.
- Republik Indonesia. Peraturan Pe.rundang-Undangan Upah Dan Pesangon, Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006
- Sanusi, Anwar, Metode. Penelitian Bisnis, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Sinungan. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta Bumi Aksara, 2014
- Sugiyono, Metode. Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Cetakan ke.-8, April 2016, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, CV Alfabeta, Bandung, 2003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Sugiyono. Metode. Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2011

Sujarweni, Wiratna, V, Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS, Pustaka Baru Press Yogyakarta

Suryani, N. K., SE., S., Laksemimi, K. D. I. S., SE., M., & Mateus Ximenes, S. E.. Buku Ajar Perilaku Organisasi, Nilacakra, 2019

## B. Jurnal

Hasmy, Z. A. Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam. Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 2019.

Ilham, I. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal E.mba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2019

Jaka.Shopee.Express.artikel dari <https://www.se.buahutas.com/malaysia/shopee.e-e.xpress-malaysia/Diakses pada 11 Januari 2024>

Mulyadi, D., & Syaripudin, A. Pengaruh Pengawasan Proyek dan Perekrutan Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pekerjaan Dinas Bina Marga Sukabumi. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(3),(2022)

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 2022

Rolos, Jecky KR, Sofia AP Sambul, and Weliyana Rumawas. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 6, No. 004, 2018

Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Administrasi Publik, 2(30).

Septia, F. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 20 Palembang. Majalah Ilmiah Manajemen STIE. Aprin Palembang

Setiawati, F., & Adi, P. H. (2020). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Tax Avoidance. pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Staf Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Zuraida, Z. (2020). Kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan yang berlatarbelakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*

### C. Skripsi

Dido, H. Hubungan Upah/Gaji dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja karyawan Lembaga Sosial me.dan Plus. Doctoral dissertation, Universitas Medan Area, 2015.

Irawan, M. R. N. Pe.ngaruh gaji dan inse.ntif te.rhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*.

Ismawati. Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Pt. Samudera Putra Kencana Pekanbaru. Disertasi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2022

Muhammad Iqbal Noor. Motivasi Islam Dan Motivasi Prososial Pada Lembaga Amil Zakat. Semarang: Fak Ekonomi dan Bisnis, 2012.

Nugraha, A. E.. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT. Pe.rkebunan Nusantara IV Me.dan. Doctoral dissertation, Universitas Medan Area, 2019

Riniwati, H. Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press, 2016

Ummah, E.. I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bassam Bandung (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Universitas Widyatama).

Wynne. Hestia, W. Y. N. N. E.. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Beban Kerja Selama Work From Home. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Krona Indonesia) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 2021

Yuli Tri Setiani, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Yogi Pratama Mandiri Pe.kanbaru , Disertasi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2021

### D. Web

Datuk Ismail Sabri Yaakob, Penggulungan PAU 2021, Pusat Dagangan Duwa (WTC) Kuala Lumpur, Perdana Menteri, Mei 2022, [https://www. idntimes. com/business/economy/seo-intern/pengertian-gaji-menurut-para-ahli-beda-dari-upah?page=all](https://www.idntimes.com/business/economy/seo-intern/pengertian-gaji-menurut-para-ahli-beda-dari-upah?page=all) Diakses pada 15 Februari 2024.



**PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Skrripsi dengan judul: **PENGARUH GAJI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS PUCHONGHUB MALAYSIA PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

yang ditulis oleh:

**Nama : Mohammad Nabil Mifzal Bin Khairun Nizam**

**Nim : 12020516113**

**Program Studi : Ekonomi Syariah**

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 18 Desember 2024  
TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

**Ketua  
Muhammad Nurwahid, M.Ag**

**Sekretaris  
Dr. Nurlaili, M.Si**

**Penguji I  
Dr. Syahpawi, S.Ag, M.sh**

**Penguji II  
Madona Khairunisa, S.E.I., M.E.Sy**

Mengetahui  
Wakil Dekan I Bagian Akademik  
Dan Pengembangan Lembaga

**Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA**  
NIP.197110062002121003

- Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.