

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Pencapaian Target Produksi

###### a. Pengertian Produksi

Dalam konteks proses produksi, input mengalami transformasi untuk menghasilkan output, yang selanjutnya mengalami transformasi balik menjadi input kembali. Proses produksi mengacu pada prosedur sistematis yang digunakan untuk mengubah atribut fisik atau konseptual dari elemen produksi.<sup>1</sup> Proses produksi adalah metode yang digunakan untuk mengubah bentuk elemen produksi. Selain itu, ada dua cara untuk melihat produksi: dari perspektif teknis dan perspektif ekonomi.

Secara teknis, produksi adalah proses yang memanfaatkan sumber daya yang ada untuk memaksimalkan keuntungan dari semua pengorbanan yang telah dilakukan. Dari sudut pandang ekonomi, produksi adalah proses pemanfaatan seluruh sumber daya untuk menghasilkan keluaran yang terjamin baik kualitas maupun kuantitasnya serta dikendalikan secara cermat untuk menjadi komoditi yang dapat dipertukarkan.

Produksi mencakup ketiga kegiatan ini yaitu menciptakan menghasilkan dan membuat. Apabila tidak tersedia material yang memungkinkan dilakukannya proses produksi, maka tidak akan dilakukan kegiatan produksi. Faktor-faktor produksi yang diperlukan untuk pelaksanaan kegiatan ekonomi meliputi tenaga kerja manusia, sumber daya alam, berbagai bentuk modal, dan keterampilan. Yang dimaksud dengan "faktor produksi" meliputi semua komponen yang terlibat dalam penciptaan nilai atau usaha yang bertujuan untuk meningkatkan nilai barang. Komponen-komponen ini secara kolektif berkontribusi pada proses produksi. Interpretasi alternatif produksi berkaitan dengan hasil dari

---

<sup>1</sup> Boediono, *Teori Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: BPFE, 2006), 63.

prosedur sistematis atau usaha ekonomi yang mencakup pemanfaatan sumber daya yang beragam. Dengan pengetahuan tersebut, jelaslah bahwa kegiatan produksi didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan untuk menciptakan suatu hasil dengan memanfaatkan prosedur produksi tertentu.<sup>2</sup>

**b. Pengertian Pencapaian Target Produksi**

Pencapaian target produksi dapat diartikan sebagai tujuan khusus yang ingin dicapai. Menurut Tjiptono<sup>3</sup>, target yaitu batas yang ditentukan agar tercapainya suatu pada perencanaan. Menurut Mulyadi<sup>4</sup> target adalah proses mencari tahu tujuan yang akan dicapai. Tindakan memutuskan tujuan atau kendala yang harus dipenuhi dengan rencana dapat digambarkan sebagai tujuan, berdasarkan beberapa definisi yang diberikan di atas. Batas sementara perusahaan untuk hasil produksi berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan adalah target produksi. Karyawan harus meluangkan waktu tertentu di tempat kerja untuk memenuhi tujuan produksi, dan fokusnya adalah pada pekerjaan mereka selama waktu yang ditentukan tersebut. Semua hasil yang dihasilkan selama jangka waktu tertentu dalam suatu aktivitas pekerjaan dianggap telah memenuhi target produksi.

**c. Indikator Pencapaian Target Produksi**

Berikut adalah indikator-indikator pencapaian target produksi antara lain sebagai berikut:

- 1.) Pegawai dalam bekerja menggunakan waktu secara efektif.
- 2.) Pegawai memiliki kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3.) Pegawai memiliki manfaat ketika bekerja sesuai hal yang ingin dicapai perusahaan.

---

<sup>2</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikroekonomi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994), 193.

<sup>3</sup> Tjiptono, Fandy, *Prinsip-prinsip Total Quality Service*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2011), 65.

<sup>4</sup> Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengembalian Manajemen*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 191.

4.) Pegawai memiliki kesempatan untuk tumbuh secara kreatif di tempat kerja.<sup>5</sup>

#### **d. Pencapaian Target Produksi dalam Perspektif Islam**

Dalam ekonomi Islam, produksi mengacu pada setiap kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan keuntungan atau meningkatkannya dengan menggunakan sumber daya yang diberikan oleh Allah SWT dalam ekonomi untuk memenuhi kebutuhan manusia. Akibatnya, kegiatan produksi harus difokuskan pada kebutuhan masyarakat yang lebih besar. Penentu utama output adalah kuantitas dan kaliber individu, sistem, dan infrastruktur, yang secara kolektif disebut sebagai teknologi dan modal. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari tenaga kerja hingga infrastruktur fisik.<sup>6</sup>

Dalam penerapan upaya pencapaian target produksi, pemilik bisnis Muslim harus mematuhi sejumlah batasan saat menjalankan operasinya, di antaranya:

1.) Produksi adalah ibadah bagi umat Islam karena merupakan realisasi realitas dari instruksi yang diberikan manusia dari Allah SWT. Petunjuk Allah SWT terhadap seorang muslim dalam hal mencipta. Seorang Muslim berpandangan bahwa segalanya yang Allah SWT ciptakan di planet ini yaitu demi kebaikan, dan segala sesuatu yang Dia berikan kepada umat manusia adalah alat untuk membantu mereka memahami peran mereka sebagai khalifah. Menurut Allah SWT, “Dialah yang menjalankan segala yang ada di bumi untukmu,” demikian firman-Nya dalam surat Al-Baqarah ayat 29.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Siti Kulsum, Dkk, “Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Ketercapaian Target Produksi Pada PT. Baju Indah Sukabumi”, 27.

<sup>6</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Bandung : Alfabeta, 2013), 87-88.

<sup>7</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: Grafindo, 1994), 65

- 2.) Manusia harus berusaha untuk memaksimalkan semua keterampilan yang dianugerahkan oleh Allah SWT kepadanya karena tidak ada habisnya unsur-unsur produksi yang dapat dimanfaatkan dalam proses produksi.
- 3.) Yakin bahwa segala sesuatu yang dilakukan sesuai dengan keyakinan Islam tidak akan menimbulkan masalah.
- 4.) Memproduksi tidak hanya dilakukan demi uang yang dihasilkan, tetapi juga karena betapa pentingnya keuntungan dari pendapatan tersebut bagi masyarakat secara keseluruhan.
- 5.) Seorang Muslim menjauhi cara-cara produksi yang haram atau riba, pasar gelap, dan spekulasi.<sup>8</sup>

## 2. Jam Kerja

### a. Pengertian Jam Kerja

Jam kerja adalah pekerjaan yang dilakukan selama jam kerja, yang bisa terjadi baik siang atau malam hari. Metode untuk meningkatkan manajemen waktu adalah dengan merancang pekerjaan di masa depan. Tidak satupun yang dapat dijadikan acuan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan jika perencanaan pekerjaan yang dilakukan belum matang. Dengan menghemat waktu dan bekerja dengan mengelola kegiatan yang perlu dilakukan hal ini juga perlu dilakukan.<sup>9</sup>

Menurut Komaruddin<sup>10</sup> Analisis jam kerja melibatkan pemeriksaan sistematis jumlah jam yang dialokasikan untuk setiap individu untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Salah satu prasyarat utama bagi perusahaan adalah penetapan jam kerja. Penentuan jam kerja

---

<sup>8</sup> Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2017), 147.

<sup>9</sup> Hassan Su'ud, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan V, (Banda Aceh: Pena, 2007), 132.

<sup>10</sup> Komaruddin, *Kamus Istilah Karya Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 93

karyawan oleh pimpinan perusahaan biasanya dipengaruhi oleh kombinasi persyaratan bisnis, persyaratan hukum, dan keahlian individu.

Menurut Busro, besaran upah yang diberikan pengusaha seringkali didasarkan pada jumlah jam kerja, seperti per hari, jam, minggu, atau bulan. Namun, ada peraturan yang mengatur jam kerja maksimum yang diizinkan, pemberian waktu istirahat, dan pembayaran kelebihan.<sup>11</sup>

#### **b. Pengaturan Jam Kerja**

Menurut Kosasih<sup>12</sup> menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja mempertimbangkan manajemen waktu saat menentukan jadwal kerja dan jumlah karyawan yang diperlukan. Perusahaan diharuskan untuk mematuhi standar ketenagakerjaan ILO (*International Labor Organization*), yang menetapkan bahwa mereka harus mempekerjakan karyawan minimal 40 jam setiap minggu. Bank dan kantor lainnya diwajibkan untuk menjaga jam kerja reguler 8 jam dengan istirahat 1 jam dari jam 8 pagi hingga 4 sore. Jika mereka bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu, waktu tambahan tersebut harus dicatat sebagai lembur ringan. Sabtu hanya setengah hari. Pengusaha dapat mempertahankan tenaga kerja yang stabil atau mengikuti permintaan pasar, tergantung pada kebutuhan mereka. Keduanya berdampak pada biaya tenaga kerja. Kebijakan untuk tenaga kerja konstan seringkali merupakan biaya tetap, sedangkan tenaga kerja berdasarkan permintaan produk cenderung menjadi biaya variabel.

Secara khusus, pasal 77 sampai dengan 85 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang ketenagakerjaan mengatur jam kerja bagi pekerja swasta. Setiap pemberi kerja diwajibkan oleh UU No. 13 Tahun 2003 untuk menaati aturan jam kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 77 Ayat 1. Ada 2

---

<sup>11</sup> M. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2018), 153

<sup>12</sup> Sobarsa Kosasih, *Manajemen Operasi Internasional*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), 124.

sistem yang mengatur ketentuan jam kerja tersebut, yaitu:

Perusahaan yang menggunakan pekerja lebih dari 8 jam sehari akan membayar lebih, karena:

1. 7 jam kerja dalam sehari, atau 40 jam selama seminggu selama 6 hari kerja;
2. 8 jam kerja dalam sehari, atau 40 jam selama seminggu selama 5 hari kerja.<sup>13</sup>

Perusahaan yang menggunakan pekerja lebih dari 8 jam sehari akan membayar lebih, karena:

1. 8 jam lembur dimasukkan sebagai lembur per jam. Jam pertama dihitung 1,5 kali jam kerja biasa, jam kedua dihitung 2 kali jam kerja biasa, dan seterusnya.
2. Memungkinkan insiden terkait kelelahan terjadi. Majikan harus menanggung seluruh biaya kecelakaan kerja ini.
3. Pekerja mungkin menjadi sakit karena kelelahan, membutuhkan penggantian mereka dengan pekerja lain saat mereka pulih.
4. Karena perubahan jadwal, penurunan kualitas, dan barang cacat, kecelakaan atau penyakit yang sering terjadi akan berdampak negatif pada produktivitas.

Beberapa kriteria pengurusan waktu kerja yang tepat menurut Su'ud sebagai berikut:

1. Mengerti seluruh pekerjaan untuk dilakukan.
2. Mengutamakan pekerjaan.
3. Memilih suatu kerja yang banyak.
4. Memantau permasalahan.
5. Memastikan kapan pekerjaan akan selesai.
6. Tugas yang tidak dibutuhkan segera dihentikan.
7. Pertimbangkan harga waktu setiap tugas yang diselesaikan.
8. Membuat catatan mengenai apa yang perlu dikerjakan pada masa yang akan datang..

---

<sup>13</sup> Undang-undang No. 13 tahun 2003 *tentang ketenagakerjaan*, pasal 77 ayat (1)



9. Buat penggunaan waktu dengan catatan.
10. Mengevaluasi pencapaian profesional berdasarkan tujuan pekerjaan.
11. Memiliki sistem pengarsipan dan informasi yang menyeluruh terhadap penyimpanan

Menurut Su'ud, standar penggunaan waktu yang efektif sebagai berikut:

1. Terbiasa oleh cara penggunaan waktu yang tepat.
2. Saat melakukan rapat-rapat agar menarik kesimpulan tentang:
  - a. Permasalahan yang dibahas
  - b. Setiap keputusan yang akan dinyatakan
  - c. Pemberian tanggung jawab
3. Percaya untuk menyatakan keputusan
4. Penggunaan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan yang perlu dilakukan.
5. Sebelum memulai kunjungan atau perjalanan, buatlah *to-do list*.
6. Sertakan otoritas lokal dalam operasi.
7. Melaksanakan pekerjaan dengan sumber daya yang ada.
8. Mengatur keramaian saat kegiatan dilakukan.<sup>14</sup>

**c. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap curahan jam kerja**

Istilah "pengeluaran per jam" mengacu pada durasi waktu yang dialokasikan untuk bekerja, yang mencakup pekerjaan yang dilakukan di lingkungan industri, pekerjaan rumah, dan tugas lain-lain. Durasi jadwal kerja mingguan individu menunjukkan variasi. Ada sekelompok individu yang secara eksklusif terlibat dalam pekerjaan di lingkungan pabrik dan rumah tangga, sementara segmen lain dari populasi melakukan pekerjaan lain selain pekerjaan utama mereka di dalam konteks pabrik dan rumah. Ini tergantung pada keadaan spesifik setiap orang.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Admad Su'ud, *Pengembangan Ekonomi Mikro*, Jakarta: Nasional Conference, 2007), 137.

<sup>15</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal. 30.

Penggunaan waktu seseorang tergantung pada berbagai keadaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi alokasi waktu antara lain pemilihan aktiva produktif, tingkat gaji, dan karakteristik pribadi masing-masing anggota keluarga. Faktor tersebut dipengaruhi oleh berbagai unsur seperti usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman dengan anggota keluarga lainnya. Untuk setiap individu dalam keluarga.

Karena beberapa orang kebanyakan meningkatkan konsumsinya dan menikmati waktu luang yang banyak dengan peningkatan status ekonomi, kenaikan uang cenderung mengakibatkan pengurangan jam kerja (efek pendapatan). Ini menunjukkan bahwa mereka telah mengurangi hari kerja mereka karena alasan ini.<sup>16</sup>

**d. Kriteria-kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif**

Standar manajemen waktu yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Pahami sepenuhnya pekerjaan yang harus dilakukan
2. Memberikan pekerjaan berdasarkan kepentingan yang diutamakan
3. Memberikan banyak pekerjaan kepada orang lain.
4. Pemantauan masalah ulah agar tidak terulang kembali.
5. menghilangkan masa penyelesaian pekerjaan
6. Tugas yang tidak dibutuhkan harus segera dihentikan.
7. Pertimbangkan nilai waktu dalam setiap tugas yang Anda selesaikan.
8. Buat daftar tugas mendatang yang perlu diselesaikan.
9. Susunlah daftar berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja.
10. Mengukur prestasi kerja sesuai dengan tujuan kerja

---

<sup>16</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*, 31.



11. Dilengkapi dengan sistem penyimpanan dan pengarsipan informasi lengkap.<sup>17</sup>

**e. Indikator Jam Kerja**

Menurut penelitian Ike Wahyu Nurfiana, ada tiga indikator jam kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Waktu Kerja

Dengan adanya waktu kerja yang teratur yaitu dalam menjamin kesehatan juga keselamatan pekerja dalam pekerjaan yang dilakukan, di setiap shift perlu waktu istirahat yang baik, dan keseimbangan antara kewajiban mereka terhadap keluarga dan pekerjaan mereka.

2. Lama Kerja

Lama kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas dalam sehari atau beberapa jam.

3. Hari kerja selama satu minggu

Banyaknya hari kerja dipakai untuk melakukan pekerjaan selain hari libur kerja dari perusahaan dalam waktu satu minggu.<sup>18</sup>

**f. Jam Kerja Dalam Perspektif Islam**

Islam menganjurkan pemeluknya untuk bekerja produktif, bahkan mewajibkan mereka yang mampu berbuat lebih banyak. Jika mereka melakukannya, Allah akan membalas mereka sesuai dengan usaha dan amal mereka, sebagaimana disebutkan dalam Qs. An-Nahl (16) ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً  
طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan

<sup>17</sup> Ahmad Su'ud, *Pengembangan Ekonomi Mikro*, 133.

<sup>18</sup> Ike Wahyu Nurfiana, *Analisis Pengaruh Modal, Jam Kerja dan Lokasi Terhadap Tingkat Pendapatan Pedagang Pasar Mranggen*, Semarang: UIN Walisongo, 2018), 54.

kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Pahala atas perbuatan baik di dunia dan akhirat disebutkan oleh Allah dalam ayat ini. Sesungguhnya dalil yang kuat yang menimbulkan sunnah dan perbuatan wajib anggota badan adalah iman. Siapapun yang menggabungkan iman mereka dengan perbuatan mereka akan benar-benar diberkati dengan kehidupan yang menyenangkan. Dengan memberinya ketenangan mental dan mencegahnya melakukan hal-hal yang mengganggu hatinya, Allah menyediakan nutrisi moral yang sehat dari sumber yang tidak terduga..

Menurut Yusuf Qardhawi, menjaga tujuh syarat ini adalah satu-satunya cara bagi para pedagang untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap agamanya, yaitu:<sup>19</sup>

1. Niat yang lurus diperlukan dalam rangka menjalankan kewajiban untuk menghidupi keluarganya supaya masuk golongan orang-orang yang berperang dengannya serta untuk menjaga diri dari mengemis dan kerasukan pada setiap orang itu termasuk diri dari yang halal.
2. Ikut dalam fardhu kifayah dan hal-hal keagamaan yang penting.
3. Perhatikan "pasar akhirat"; dengan kata lain, jangan biarkan pasar global mendominasi
4. Jauhkan dari masjid yang merupakan bazar akhirat.
5. Selalu lakukan dzikrullah, yaitu tidak berhenti sampai mencapai ambang tersebut, tetapi selalu berzikir dan jangan berhenti membaca tahlil dan tasbih.
6. Bersedia menerima dan tidak serakah, yaitu tidak terlalu bersemangat untuk mengambil keuntungan dari pasar dan perdagangan dengan datang lebih

---

<sup>19</sup> Sasmita dan Berchan Prana, Pengaruh Modal dan Jam Kerja terhadap Tingkat Pendapatan Kaki Lima, *JURNAL EKONOMI*, 2012.

dulu dan terlambat atau menganguri perairan berbahaya untuk melakukan bisnis.

7. Menghindari syahdat, termasuk menjauhi barang-barang terlarang serta tempat-tempat yang tidak pasti..
8. Muraqabah dan muhasabatun nafsi, kewajiban orang mencari nafkah antara lain adil, beramal, dan peduli dengan agamanya. Jika dia bertindak adil, dia termasuk orang yang benar; jika dia menambahkan ihsan, dia termasuk orang-orang yang dekat dengan Allah (Al-Muqarrabin); dan jika dia mengesampingkan kewajiban agamanya, dia termasuk orang yang shidiq.

### 3. Pengalaman Kerja

#### a. Pengertian Pengalaman Kerja

KBBI mengartikan pengalaman kerja sebagai setiap hal yang sudah dirasakan (dihayati, dirasakan, ditanggung, dan lain-lain), untuk kerja diartikan sebagai kegiatan menyelesaikan sesuatu. Definisi ini memperjelas bahwa mendapatkan pengalaman kerja melibatkan pengalaman semua yang pernah dialami orang lain. Pengalaman kerja dapat bermanfaat karena menunjukkan bahwa seseorang setidaknya telah mencoba tugas yang ada dan terbiasa dengan tantangan yang ada di depan. Pengalaman kerja adalah proses pengembangan pengetahuan atau kemampuan yang berkaitan dengan modus operasi pekerjaan sebagai hasil dari keterlibatan karyawan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan.<sup>20</sup>

Raranupandojo menyatakan yang mana pengalaman kerja merupakan ukuran jumlah waktu atau periode yang dipakai untuk mempelajari dan menguasai tugas suatu pekerjaan sebagai akibat dari tindakan selama waktu tertentu yang dilakukan. Pengalaman kerja dapat bermanfaat karena menunjukkan bahwa seseorang setidaknya telah mencoba tugas yang ada dan terbiasa dengan tantangan yang ada di depan. Seorang individu

---

<sup>20</sup> Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), 15.

dengan pengalaman di tempat kerja harus bisa mengatasi ketika kesulitan hadir.<sup>21</sup>

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut T. Hani Handoko, pengalaman kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Riwayat pribadi, termasuk pelatihan, pendidikan, dan pekerjaan. untuk menampilkan tindakan seseorang.
2. Bakat dan minat, ukuran kesukaan dan keterampilan seseorang.
3. Sikap dan persyaratan untuk mengantisipasi otoritas dan tugas seseorang.
4. Kapasitas analisis dan manipulasi belajar membuat penilaian dan berpikir kritis.
5. Kemampuan melaksanakan komponen teknis pekerjaan ditentukan oleh keterampilan dan bakat teknis.<sup>22</sup>

#### **c. Pengukuran Pengalaman Kerja**

Memanfaatkan pengalaman kerja memungkinkan untuk analisis dan promosi efisiensi tugas. Berikut adalah beberapa contoh bagaimana mengukur pengalaman profesional seseorang menurut Asri Ismanto.<sup>23</sup>

1. Tidak ada keraguan dan gerakannya halus dan mantap
2. Gerakannya ritmis, membentuk rutinitas dalam menjalankan tugas sehari-hari.
3. Lebih responsif terhadap masalah saat ini dan sinyal masalah di masa mendatang, seperti kecelakaan yang akan datang.
4. Bekerja tenang.

---

<sup>21</sup> Marwan Asri, *Anggaran Perusahaan*, kedua, (Yogyakarta: BPEF, 2006), 78

<sup>22</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Jakarta: BPFE, 2013), 241.

<sup>23</sup> Marwan Asri, dkk, *Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), 131.

Seorang pekerja yang berpengalaman akan memancarkan kepercayaan diri, bergerak dengan mantap dan lancar, bergerak secara ritmis, bereaksi terhadap indikator lebih cepat, mampu mengantisipasi tantangan, dan lebih siap untuk menanganinya. Akibatnya, seorang karyawan secara fisik mampu bekerja, memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan, dan tidak akan mencederai dirinya sendiri.

**d. Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Bill Foster, indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, ukuran waktu atau masa kerja yang dihabiskan oleh seseorang yang dapat memahami tanggung jawab dan melakukan pekerjaan dengan sukses.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan mengacu pada tingkat peralatan teknis dan kecakapan metode kerja seseorang yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan pengalaman.<sup>24</sup>

**e. Pengalaman Kerja Dalam Perspektif Islam**

Sutono menegaskan bahwa cara pandang umat Islam terhadap kinerja sama dengan pandangan para ilmuwan, yaitu sebagai sesuatu yang dicapai dengan bekerja. Oleh karena itu, dalam arti terbatas, merupakan reward atau imbalan dari pekerjaan yang menjunjung tinggi cita-cita Islam.<sup>25</sup>

Tindakan melakukan sesuatu membutuhkan pemanfaatan setiap keterampilan yang mampu dimiliki manusia, untuk mencapai hasil yang terbaik dan menyenangkan. Karena sibuk beribadah kepada Allah SWT bukanlah suatu pembenaran yang dapat diterima karena lamban atau tidak mau berusaha, menurut Syafi'i. Selain itu, tidak selayaknya seorang muslim yang punya kemampuan dalam melakukan namun mendapatkan rahmat Allah tetapi hanya

---

<sup>24</sup> Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, 31.

<sup>25</sup> Muhammad Hidayat, *Pengantar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Zikrul Media Intelektual, 2010), 47

mencari simpati dari orang lain. Umat Islam harus memperhatikan anjuran Allah untuk mencari makanan yang halal dan toib, dan mereka harus serius menjalankan amanat ini.

Hal yang sama berlaku untuk serius mengamati setiap ajaran Islam. Salah satu komponen iman kepada Allah dan Rasul-Nya adalah berbisnis atau bekerja dengan tekun atau ikhlas. Dalam pendekatan ini, landasan untuk menjalankan bisnis dan bekerja adalah iman. Dengan berusaha merebut ridha Allah dengan cara yang halal dan toib yang jauh lebih mulia daripada mengemis, meskipun usaha itu rendah di mata manusia, Islam memandang operasi bisnis atau bisnis yang tidak dilandasi iman sebagai tirani.

Tanpa profesionalisme atau keterampilan, bisnis akan hancur dan rusak. Dan juga mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas produksi, hingga manajemen yang tidak sesuai, serta rusaknya alat produktivitas yang akan menimbulkan efek domino pada permasalahan lainnya. Menurut definisi pengalaman kerja, orang mengejar berbagai tujuan saat memperoleh pengalaman. Tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Berkolaborasi dengan banyak orang untuk mendapatkan pengalaman di beberapa industri.
2. Persaingan di tempat kerja yang kerap terjadi harus dicegah bahkan dikurangi.

Islam memotivasi pengikutnya untuk memilih calon pekerjaan dinilai dari keahlian, pengalaman, dan keterampilan teknis mereka. Berdasarkan firman Allah :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ  
الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang



kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

#### 4. Kualitas Tenaga Kerja

##### a. Pengertian Tenaga Kerja

Tugas manajemen dan produksi dilakukan oleh tenaga kerja, yang merupakan sumber daya. Tanpa tenaga kerja, tugas-tugas ini tidak dapat diselesaikan. terutama karena tenaga kerja adalah pengaruh yang signifikan baik dalam kegiatan produksi maupun manajerial.<sup>26</sup> Orang-orang yang memiliki kemampuan untuk terlibat dalam pekerjaan untuk memperoleh barang dan jasa sesuai dengan kebutuhan pribadinya dianggap sebagai pekerja.

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam ilmu ekonomi, yang mencakup tenaga fisik dan kemampuan kognitif, yang tidak dapat dipisahkan pada manusia. Istilah "tenaga kerja" dapat mencakup kegiatan yang menyangkut pemanfaatan tenaga manusia untuk mengawasi dan mengatur sumber daya alam, yang biasa disebut dengan "sumber daya manusia". Tenaga kerja dikategorikan secara terpisah dalam aspek ini berdasarkan jenis, keterampilan, atau kualitasnya.<sup>27</sup>

##### b. Pengertian Kualitas Tenaga Kerja

Menurut Flippo<sup>28</sup>, Keberhasilan dan efisiensi suatu tugas yang dilaksanakan oleh manusia maupun sumber daya lainnya untuk memenuhi capaian perusahaan secara tepat dan efisien merupakan hasil yang dapat diukur untuk menentukan kualitas tenaga kerja. Karena pekerjaan seorang karyawan dalam organisasi pada dasarnya dapat menunjukkan seberapa besar peran SDM bagi perusahaan. Tidak hanya karyawan yang dapat diandalkan perlu hadir

---

<sup>26</sup> Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hal. 3.

<sup>27</sup> Daniel, *Pengantar Ekonomi Pertanian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 86.

<sup>28</sup> Flippo dan Edwin B, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 46.

untuk mengembangkan sumber daya manusia yang hebat, tetapi juga prosedur yang memfasilitasi aktualisasi produktivitas pekerja yang diinginkan.

**c. Sumber Tenaga Kerja**

1. Sumber internal (dari dalam organisasi)

Perekrutan internal mengacu pada mengisi posisi dengan kandidat dari dalam organisasi atau bisnis. Gagasan bahwa orang dalam harus mendapat perhatian prioritas adalah salah satu yang sering diajukan. Apa yang biasa disebut sebagai "promosi dari dalam" mengacu pada potensi individu untuk memajukan keterampilan dan pencapaian mereka dalam peran baru berdasarkan keberhasilan yang telah terbukti sebelumnya. Karena keadaan ini, "orang yang tepat di tempat yang tepat" dapat diciptakan. Biaya yang dikeluarkan juga tidak terlalu mahal. Hanya saja ada kekurangan, khususnya masalah yang bisa terjadi saat memilih dan menyeleksi staf. Standar dasar apa yang akan diterapkan? Layanan, usia, kesuksesan, atau faktor lain.<sup>29</sup>

2. Sumber eksternal (dari luar organisasi)

Strategi lain untuk merekrut pekerja adalah mencari di luar organisasi atau korporasi jika sumber internal tidak mencukupi atau tidak lagi layak. Tentu saja, tenaga kerja harus mematuhi standar tertentu. Sumber tenaga kerja yang dapat berasal dari luar perusahaan antara lain:

- a. Teman atau keluarga karyawan
- b. Kebetulan menerima lamaran
- c. Institusi pendidikan
- d. Agen tenaga kerja
- e. Periklanan/periklanan.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Dr. Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 99.

<sup>30</sup> Dr. H. Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, 102.

#### **d. Pengukuran Kualitas Tenaga Kerja**

Ukuran kualitas tenaga kerja memberi pengusaha informasi titik awal yang mereka butuhkan untuk mengevaluasi sifat-sifat karyawan yang penting. Ukuran tenaga kerja dapat digunakan untuk fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bisnis dan menunjukkan di mana strategi dan kebijakan SDM harus diterapkan untuk memaksimalkan nilai tambah dari sumber daya manusia perusahaan. Peran dan tanggung jawab HR adalah menentukan ukuran yang ideal. Selain itu, divisi SDM harus mampu mengumpulkan dan menyampaikan data yang tepat yang mewakili keadaan yang ada dan perkembangan yang diantisipasi. Penting untuk diingat bahwa divisi SDM tidak hanya mengumpulkan data karena tersedia. Departemen SDM harus menetapkan tujuan terlebih dahulu. Akibatnya, bisnis mungkin mengadopsi kebijakan untuk menjaga dan mengembangkan program pengembangan staf.<sup>31</sup>

#### **e. Metode Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja**

Pendidikan dan pelatihan adalah strategi penting untuk menumbuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Pendidikan dan pelatihan sering digunakan oleh bisnis sebagai sarana investasi dalam pengembangan sumber daya manusia mereka. Akibatnya, setiap bisnis atau organisasi yang ingin berkembang selalu menempatkan pendidikan dan pengembangan staf sebagai prioritas utama.

Meninjau proses pendidikan dan pelatihan mengungkapkan bahwa perubahan perilaku yang diinginkan adalah hasil akhir dari proses tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan utama pendidikan adalah untuk mengubah perilaku karyawan. Perilaku yang dimodifikasi (hasil dari perubahan) dinyatakan sebagai tujuan pendidikan.

Metode pendidikan sebagai sarana menghasilkan staf manajerial. Personil dalam posisi manajerial adalah individu yang bertanggung jawab atas orang

---

<sup>31</sup> Angela Baron dan Michael Armstrong, *Human Capital Manajemen*, (Jakarta: PPM, 2013), hal. 180.

lain. Untuk staf operasional, pendekatan yang berbeda diambil. Fenomena ini terjadi karena adanya variasi sifat kepribadian yang ditunjukkan oleh manajer saat berinteraksi dengan karyawan operasional. Salah satu dari berbagai metode pendidikan :<sup>32</sup>

1. Metode kuliah atau ceramah

Banyak siswa di kelas menerima instruksi dalam metode. Teori yang relevan diajarkan oleh pelatih, dan individu yang telah dilatih merekam dan memahaminya. Strategi ceramah ini umum karena hanya pelatih yang terlibat dalam pembelajaran aktif sedangkan audiens pasif, dan biasanya hanya melibatkan komunikasi satu arah.

2. Metode diskusi

Metode ini melibatkan dengan mengajar individu bagaimana merumuskan dan mengekspresikan ide-ide mereka dengan berani serta bagaimana membujuk orang lain untuk setuju dengan mereka. Peserta juga diajari bahwa tidak ada satu formula pun yang benar-benar akurat dan mereka harus terbuka untuk belajar dari orang lain, menerima informasi, dan menyampaikan informasi. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi cara terbaik dan paling tepat dari berbagai sudut pandang yang ditawarkan oleh peserta pembangunan..

3. Metode studi kasus

Dengan pendekatan ini, pelatih menyajikan kepada peserta situasi yang tidak memiliki semua fakta yang relevan atau sengaja dirahasiakan. Tujuannya agar peserta pelatihan terbiasa mencari data atau informasi lebih lanjut sebelum mengambil keputusan tentang suatu masalah.

---

<sup>32</sup> Wenda, W. L dan Akib, Pembangunan Ekonomi dalam Era Otonomi Daerah di Kabupaten Pegunungan Bintang, Indonesia, *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 05, No. (01), 43-51.

#### 4. Permainan bisnis

Permainan bisnis merupakan hal yang mengadakan kontes (dalam bentuk permainan) untuk bersaing dalam menangani suatu kasus atau masalah adalah pelatihan. Aturan dari teori ekonomi atau studi operasi bisnis digunakan untuk menyusun permainan.

#### f. Indikator Kualitas Tenaga Kerja

Korelasi antara kualitas karyawan dan pencapaian target produksi terlihat jelas. Penilaian kualitas pegawai mencakup berbagai dimensi atau indikator:<sup>33</sup>

- a. Kemampuan (*competence*)
- b. Kesopanan (*courtesy*)
- c. Kredibilitas (*creadility*)
- d. Keandalan (*reability*)
- e. Cepat Tanggap (*responsiveness*)
- f. Komunikasi (*communication*)

#### g. Kualitas Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam

Ekonomi Islam menganggap kerja sebagai usaha apapun yang dilakukan oleh badan amal dengan tujuan memperoleh upah yang adil, yang mencakup berbagai bentuk kerja yang mencakup usaha fisik dan intelektual. Islam menekankan pentingnya kerja dan kreativitas, dan membebaskan kewajiban moral pada individu yang memiliki kemampuan untuk terlibat dalam usaha produktif. Serta, Allah akan membalas orang sesuai dengan pekerjaan dan amal mereka. Sesuai dengan firman Allah dalam Q.S an-Nahl (16) ayat 97:

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

Terjemahan : “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan

---

<sup>33</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosdakarya, 2002), 67.

*kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih dari apa yang telah mereka kerjakan.”*

Islam mengamanatkan suatu kerangka kerja khusus, yang mencakup upaya yang memanfaatkan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk menghasilkan hasil yang bernilai praktis, di antara kriteria lainnya:<sup>34</sup>

- 1.) Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknyadan tidak dimanfaatkan oleh satu orang pun)
- 2.) Menggali kadungan bumi
- 3.) Berburu
- 4.) Makelar (samsarah)
- 5.) Perseroan antara harta dengan tenaga (mudharabah)
- 6.) Mengairi lahan pertanian (musaqat)
- 7.) Kontrak tenaga kerja (ijarah)

**B. Penelitian Terdahulu**

Studi penelitian sebelumnya telah memberikan bukti yang mendukung penyelidikan dampak jam kerja, pengalaman kerja dan kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Sang Ayu Putu, Made Heny	Pengaruh Jam Kerja dan Pengala	Independen : Pengaruh Jam Kerja dan Pengalaman	Hubungan antara pendapatatan tenaga kerja dan	Penelitian terdahulu mengambil objek penelitian	Penelitian terdahulu dan penelitian yang akan

<sup>34</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Mikro Islam*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), hal. 229.



	Urmila <sup>35</sup>	man Kerja terhadap Produktivitas dan Pendapatan Tenaga Kerja Wanita Industri Batu Bata di desa Tulukup Gianyar	n Kerja Dependen: Produktivitas dan Pendapatan	produktivitas dimediasi oleh faktor-faktor seperti jam kerja dan pengalaman kerja.	pada tenaga kerja wanita industry batu bata desa Tulukup Gianyar	dilakukan sama sama menggunakan variabel jam kerja dan pengalaman kerja serta sama sama menggunakan penelitian kuantitatif.
2	Hana Maskhufatuz, Bambang Suyadi, Sutrisni Djaja <sup>36</sup>	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home	Independen : Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan jumlah jam kerja yang dijalani.	Penelitian terdahulu mengambil objek penelitian pada home industri tas pita plastic Bapak Almunir di Desa Setail, kec. Genteng, Banyuwani	Penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan sama sama menggunakan variabel pengalaman kerja dan curahan jam kerja dan sama sama menggunakan

<sup>35</sup> Sang Ayu Putu dan Made Heny U, “Pengaruh Jam Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas dan Pendapatan Tenaga Kerja Wanita Industri Batu Bata di Desa Tulukup Gianyar”, *Jurnal EP Unud*, Vol. 9, No. 11, 2018, 258.

<sup>36</sup> Hana Maskhufatuz Z, Dkk, “Pengaruh pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industri Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 12, No. 01, 2018, 15.

		Industri Tas Pita Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)				an metode penelitian kuantitatif.
3	Siti Kulsum, Eris Juliansyah, Heri Patandung. (2018) <sup>37</sup>	Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Ketercapaian Target Produksi Pada PT. Baju Indah Sukabumi	Independen : Kualitas Pegawai  Dependen: Ketercapaian Target Produksi.	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel X yang merepresentasikan kualitas karyawan dan variabel Y yang merepresentasikan pencapaian	Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada PT. Baju Indah Sukabumi.	Penelitian terdahulu dan yang akan dilakukan menggunakan variabel Ketercapaian Target Produksi dan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

<sup>37</sup> Siti Kulsum, Eris Juliansyah, Heri Patandung, “Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Ketercapaian Target Produksi Pada PT. Baju Indah Sukabumi”, (2018).

				n target produksi dalam konteks PT. Baju cantik Sukabumi .		
4	Tedi Pitri SIP MM <sup>38</sup>	Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana	Independen : Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Terdapat korelasi yang signifikan antara tingkat pengetahuan dan pengalaman kerja individu dan kinerja selanjutnya sebagai karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,132, yang menunjukkan bahwa sekitar 13,2% varian kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada CV. Ria Busana	Penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan sama sama menggunakan variabel pengalaman kerja dan sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

<sup>38</sup> Tedi Pitri, "Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana", Jurnal Ekonomedia, Vol. 09, No. 02, 2020, 47.

				karyawan dapat dikaitkan dengan faktor-faktor ini.		
1	Misra Yeni R, Salmi Okmaida <sup>39</sup>	Pengaruh Jam Kerja dan Imbalan terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bintang Mas Pusaka (BMP) Muara Bungo.	Independen : Jam kerja dan Imbalan Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi kinerja pegawai yang cukup signifikan, yaitu 78,1%, dipengaruhi oleh variabel yang berkaitan dengan jam kerja dan kompensasi. Sisanya sebesar 21,9% kinerja karyawan dikaitkan dengan variabel	Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada PT. Bintang Mas Pusaka (BMP) Muara Bungo.	Penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan sama sama menggunakan variabel jam kerja dan sama sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.

<sup>39</sup> Misra Yeni dan Salmi Okmaida, “Pengaruh Jam Kerja dan Imbalan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Mas Pusaka (BMP) Muara Bungo”, *Jurnal Manajemen Sains*, Vol. 01, No. 03, 2021, 240.

				lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian		
--	--	--	--	---	--	--

### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah sintesis dari data, pengamatan, dan tinjauan pustaka. Oleh karena itu, hipotesis, klaim, atau gagasan yang terkandung dalam kerangka pemikiran akan menjadi dasar penyelidikan. Variabel penelitian didiskusikan secara menyeluruh dan dikaitkan dengan masalah yang diteliti dalam kerangka pemikiran sehingga dapat dimanfaatkan sebagai landasan untuk menjawab kesulitan penelitian.<sup>40</sup>

Kerangka Berfikir

$X_1$  = Jam Kerja

$X_2$  = Pengalaman Kerja

$X_3$  = Kualitas Karyawan

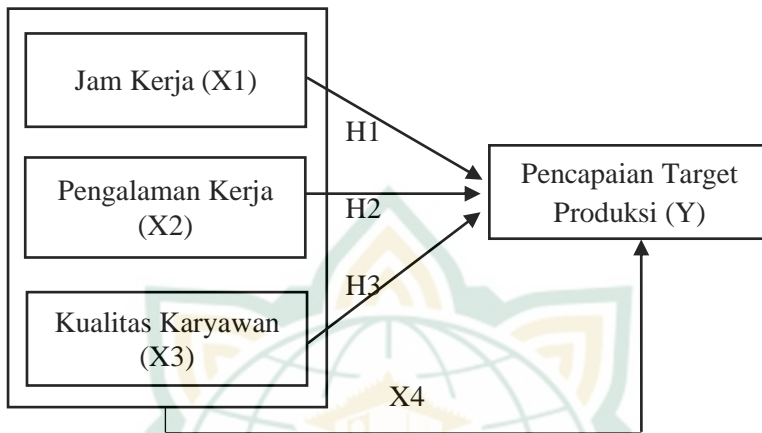
Y = Pencapaian Target Produksi

Penelitian ini mengidentifikasi empat variabel sebagai masalah utama. Keempat variabel tersebut yakni terdiri dari tiga variabel bebas yaitu Jam Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dan Kualitas Karyawan ( $X_3$ ), dan variabel terikat yaitu Pencapaian Target Produksi (Y) pada Konveksi Debby Hijab.

---

<sup>40</sup> Dr. Drs. Ismail Nurdin, M.Si dan Dra. Sri Hartati, M.Si, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 125.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



Dalam penelitian tersebut dengan menguji bagaimana pengaruh jam kerja, pengalaman kerja dan kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi. Dari rangka diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat tiga variabel bebas yaitu jam kerja (X1), pengalaman kerja (X2) dan kualitas karyawan (X3). Gabungan variabel bebas tersebut Jam Kerja, Pengalaman Kerja, Kualitas Karyawan (X4) terhubung dengan variabel terikat yaitu pencapaian target produksi (Y) pada Konveksi Debby Hijab.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah konstruk peneliti terhadap topik kajian, yang merupakan keterkaitan antara dua variabel atau lebih; itu adalah kesimpulan sementara yang tidak final; jawaban tentatif; atau perkiraan sementara. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan spekulatif yang mengusulkan hubungan potensial antara dua variabel atau lebih. Hipotesis biasanya dirumuskan sebagai pernyataan deklaratif yang menetapkan hubungan antara satu atau lebih variabel, baik secara eksplisit maupun implisit. Penelitian dan studi diperlukan untuk menetapkan kebenaran klaim ini.<sup>41</sup> Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

<sup>41</sup> Dr. Drs. Ismail Nurdin, M.Si dan Dra. Sri Hartati, M.Si, *Metodologi Penelitian Sosial*, 133-134.



1. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Pencapaian Target Produksi

Menurut Komaruddin<sup>42</sup> Analisis jam kerja yaitu suatu hal untuk mencari tahu seberapa lama jam kerja orang yang dilakukan maupun dibutuhkan untuk selesai dalam suatu tugas pada jumlah waktu tertentu. Persyaratan paling umum untuk sebuah perusahaan adalah adanya jam kerja. Pemimpin perusahaan biasanya memutuskan jam kerja karyawan berdasarkan persyaratan bisnis, persyaratan hukum, dan keterampilan orang yang bersangkutan.

Menurut Busro, besaran upah yang diberikan pengusaha seringkali didasarkan pada jumlah jam kerja, seperti per hari, jam, minggu, atau bulan. Namun, ada peraturan yang mengatur jam kerja maksimum yang diizinkan, pemberian waktu istirahat, dan pembayaran kelebihan.

**Gambar 2.2**  
**Hipotesis X1 terhadap Y**



Ho : Tidak adanya pengaruh antara variabel jam kerja terhadap variable pencapaian target produksi di konveksi Debby Hijab.

H1 : Adanya pengaruh signifikan antara variabel jam kerja terhadap variable pencapaian target produksi di konveksi Debby Hijab.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pencapaian Target Produksi

Raranupandojo berpendapat bahwa pengalaman kerja dapat dipahami sebagai metrik terukur yang menunjukkan durasi dan upaya yang diinvestasikan oleh seorang individu dalam memperoleh dan mengasah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan terkait dengan pekerjaan tertentu, sebagai konsekuensi dari tindakan dan keterlibatan mereka dalam kegiatan profesional selama periode tertentu. Pengalaman kerja bisa menyalurkan

manfaat bagi orang-orang saat melakukan pekerjaan selanjutnya karena sekurang-kurangnya orang tersebut telah melakukan pekerjaan tersebut sehingga mengetahui tugas yang akan dihadapi. Seorang individu dengan pengalaman di tempat kerja lebih tahu apa yang harus dilakukan ketika suatu masalah muncul.<sup>43</sup>

**Gambar 2.3**  
**Hipotesis X2 terhadap Y**



Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel pencapaian target produksi di Konveksi Debby Hijab.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel pencapaian target produksi di Konveksi Debby Hijab.

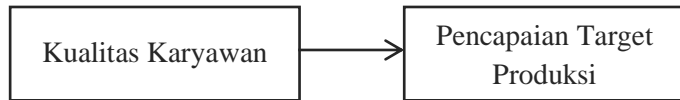
### 3. Pengaruh Kualitas Karyawan Terhadap Pencapaian Target Produksi

Aset utama perusahaan adalah tenaga kerjanya, yang secara aktif berpartisipasi dalam perencanaan dan pelaksanaan setiap aktivitas bisnis. Mereka dibawa ke dalam organisasi bisnis sebagai individu manusia dengan beragam pendapat, perasaan, status dan latar belakang, serta usia, pendidikan, dan jenis kelamin.<sup>44</sup> Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Siti Kulsum Dkk yang berjudul “Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Ketercapaian Target Produksi Pada PT. Baju Indah Sukabumi”. Penelitian ini menghasilkan korelasi yang kuat antara kuantitas personil di PT. Baju Indah Sukabumi (variabel X) dan pencapaian tujuan produksi (variabel Y).

<sup>43</sup> Marwan Asri, *Anggaran Perusahaan*, kedua, (Yogyakarta: BPEF, 2006), 78

<sup>44</sup> Siti Kulsum, dkk, *Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Ketercapaian Target Produksi Pada PT. Baju Indah Sukabumi*, 21.

**Gambar 2.4**  
**Hipotesis X3 terhadap Y**



Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi di Konveksi Debby Hijab.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas karyawan terhadap pencapaian target produksi di Konveksi Debby Hijab.

4. Pengaruh Persediaan Jam Kerja, Pengalaman Kerja dan Kualitas Karyawan Terhadap Pencapaian Target Produksi.

Berdasarkan temuan penelitian “Pengaruh Jam Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas dan Pendapatan Tenaga Kerja Wanita Industri Batu Bata di desa Tulikup Gianyar” oleh Sang Ayu Putu dan Made Heny Urmila. Temuan penelitian menunjukkan bahwa produktivitas memiliki dampak tidak langsung terhadap pendapatan tenaga kerja melalui jam kerja dan pengalaman kerja.

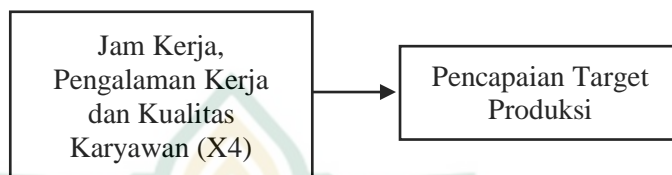
Sesuai dengan temuan penelitian berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industri Tas Pita Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)” Oleh Hana Maskhufatuz, Bambang Suyadi, dan Sutrisni Djaja. Menurut temuan penelitian, jam kerja dan pengalaman kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Siti Kulsum Dkk yang berjudul “Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Ketercapaian Target Produksi Pada PT. Baju Indah Sukabumi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara kualitas pegawai (variabel X) dengan ketercapaian target produksi (variabel Y) pada PT. Baju Indah Sukabumi.

Dari hasil penelitian oleh Misra Yeni R dan Salmi Okmaida yang berjudul “Pengaruh Jam Kerja dan Imbalan terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bintang Mas Pusaka (BMP) Muara Bungo”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Kinerja karyawan terjadi karena pengaruh oleh variable jam kerja dan imbalan sebesar 78,1% sedangkan sisana sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.

**Gambar 2.5**  
**Hipotesis X4 Terhadap Y**



Ho : Tidak adanya pengaruh antara variabel jam kerja, , pengalaman kerja dan kualitas karyawana terhadap pencapaian target produksi di Konveksi Debby Hijab.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel jam kerja, , pengalaman kerja dan kualitas karyawana terhadap pencapaian target produksi di Konveksi Debby Hijab.