

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Lingkungan Kerja

###### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.<sup>1</sup> Lingkungan langsung juga atau disebut juga dengan lingkungan kerja (*task environment*) akan mempengaruhi nasib organisasi secara langsung<sup>2</sup>.

Menurut Simanjuntak, lingkungan kerja adalah menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja seseorang.

Menurut Agus Ahyari (dalam Shinta Wahyu Hati 2013) mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa terganggu dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga tidak dapat mencurahkan perhatiannya penuh terhadap pekerjaannya dan berdampak pada penurunannya produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja memadai atau memenuhi persyaratan maka karyawan akan merasa senang dan tidak terganggu dalam melaksanakan kegiatannya sehingga dapat menimbulkan sikap bertanggungjawab

---

<sup>1</sup> Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hlm. 184.

<sup>2</sup> Karebet Gunawan, *Pengantar Manajemen*, Buku Daros, Kudus, 2009, hlm.140.

terhadap pekerjaan, tidak boros terhadap waktu dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.<sup>3</sup>

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang terbentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat sarana untuk bekerja, serta lingkungan psikologis seperti suasana pengaruh sosial antar organisasi. Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah dalam QS. Al-Qashas: 77.

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۝

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah anugrahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melakukan dari (keni’matank) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (QS. Al-Qashas: 77)<sup>4</sup>

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek materil dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.<sup>5</sup> Seperti yang ditegaskan dalam QS. An-Nisa ayat 36.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Shinta Wahyu Hati, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian fungsional di politeknik Negeri Batam”, dalam Jurnal perspektif Bisnis, Vol. 1 No.2, Program Study Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, Desember, 2013, hlm. 105.

<sup>4</sup> QS Al-Qashas:b77, Al-Qur’an dan terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Dan Penerjemah Al-Quran Departemen Agama RI, Jakarta, 1989, hlm. 387.

<sup>5</sup> Kartono, Kartini, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan Dan Industri*, Rasda Karya, Bandung, 1994, hlm. 155.

<sup>6</sup> QS An-Nisa:36, Al-Qur’an dan terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Dan Penerjemah Al-Quran Departemen Agama RI, Jakarta, 1989, hlm.79.

وَإِنْ يَمَسُّكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمَسُّكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ

عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٣٦﴾

Artinya: “sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu pun. Dan berbuat baiklah kepada kedua orangtua, karib kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang memiliki hubungan kerabat dan tetangga yang bukan kerabat, teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri..” (QS. An-Nisa ayat: 36).

Ayat-ayat di atas mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak yang aman dan sehat dalam bekerja ditempat kerja. Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang damai.

#### b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik.<sup>7</sup>

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti, pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

<sup>7</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2001, hlm. 31.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja ataupun dengan hubungan dengan bawahan.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: <sup>8</sup>

#### 1) Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik

a) Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai, termasuk didalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

b) Tersedianya beberapa fasilitas, seperti:

(1) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.

(2) Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya.

(3) Tersedianya sarana transportasi khusus antar jemput pegawai.

c) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut di atas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang

---

<sup>8</sup> Ig. Wursanto, *Dasar Dasar Ilmu Organisasi*, ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2005, hlm. 287-289.

dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.

2) Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah segala sesuatu yang segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi:<sup>9</sup>

a) Adanya perasaan nyaman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, meliputi:

(1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.

(2) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak' adil), dan

(3) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para pegawai.

b) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu

(1) Loyalitas yang bersifat vertikal

Yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.

(2) Loyalitas yang bersifat horisontal

Yaitu loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar pegawai yang setingkat.

c) Adanya perasaan puas dikalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan psikologis.

Suasana ruangan dan lingkungan kerja di perusahaan selalu bersih, sehat, islami. Kebersihan tidak hanya terlihat pada fisik ruangan yang selalu dikelola secara teratur oleh petugas kebersihan, namun juga dijaga secara bersama oleh karyawan. Diri para karyawan pun senantiasa bersih

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 288.

dan suci karena teratur berwudlu, khususnya ketika akan melaksanakan shalat. Ruangan dan area kerja tampak segar dan nyaman karena ada larangan merokok di area lingkungan kerja. Suasana ruangan yang Islami juga menjadi *corporate identity* perusahaan,. Misalnya dengan memasang gambar-gaambaar kaligrafi di dinding dan mengaplikasikan warna cat yang bernuansa Islami. Di kantor, termasuk di setiap cabang, harus ada musala yang representatif karena sunah Nabi: “*Sebaik-baik rumah adalah yang didalamnya ada musala*”.<sup>10</sup>

#### d. Prinsip-prinsip Lingkungan Kerja Islam

Prinsip lingkungan kerja Islam bertumpu pada dua unsur pokok dari pendapat biosentrisme dan ekosentrisme. Pertama komunitas moral tidak hanya dibatasi dengan komunitas sosial, melainkan mencakup komunitas ekologis seluruhnya. Kedua hakikat manusia tidak bukan hanya makhluk sosial, melainkan juga makhluk ekologis dan religius. Kedua unsur ini juga mewarnai hampir seluruh prinsip lingkungan kerja Islami diantaranya:

##### 1) Muhasabah (evaluasi diri)

Melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian dari lingkungan. Manusia berkewajiban menghargai hak sesama makhluk hidup untuk berada, hidup, tumbuh dan berkembang secara alamiah secara dengan tujuan penciptanya.

##### 2) Murroqabah (kedekatan pada pencipta alam)

Terkait dengan prinsip muhasabah terhadap lingkungan kerja Islam merupakan tanggungjawab moral terhadap karyawannya.

##### 3) Muaqobah

Dengan prinsip ini yang ditentukan adalah: nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, saran standard

---

<sup>10</sup> Abdurahman MBP, *HRD SYARIAH Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm, 156.

material saja yang dicari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.

#### 4) Muhaddah (kesatuan)

Muncul kenyataan bahwa manusia adalah bagian integral dari alam semesta. Ia ikut merasa apa yang terjadi dalam alam, karena ia merasa satu dengan alam dan lingkungan.<sup>11</sup>

## 2. Pemberian Insentif

### a. Pengertian Insentif

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang telah dikenal sejak zaman dahulu. Selama ratusan tahun, pegawai menerima sejumlah uang untuk output yang telah ditentukan.<sup>12</sup>

Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam bentuk bonus, komisi baik secara finansial (uang atau saham) ataupun dalam bentuk benefit lain (jalan-jalan ke luar negeri, mobil, rumah dan lain-lan).<sup>13</sup>

Ada beberapa definisi yang mendefinisikan para ahli mengenai insentif seperti:

Menurut Simamora, dalam bukunya Kadarisman, kompensasi insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas.<sup>14</sup>

Menurut Rivai dan Hariandja, dalam bukunya Kadarisman Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing. Sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya, dan sistem insentif ini merupakan bentuk lain dari kompensasi

---

<sup>11</sup> Arif Sumantri, *Kesehatan Lingkungan dalam Persepektif Islam*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 249.

<sup>12</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.

<sup>13</sup> *Ibid.*, Asri Laksmi Riani, hlm. 132.

<sup>14</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 182.

langsung dari luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.<sup>15</sup>

Menurut Hariandja ( dalam Tri Wulandari Retnaningrum, 2013) pemberian insentif merupakan Bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.<sup>16</sup>

Menurut Tanjung dalam bukunya Abdurahman MBP, mengatakan bahwa upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (finaansial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam surat At-Taubah:105.<sup>17</sup>

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

Artinya: *Dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”, (QS. At-Taubah:105).*<sup>18</sup>

Dan diriwayatkan oleh Abu Dzar, bahwa Rasulullah bersabda: *mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai*

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 184.

<sup>16</sup> Triwulandari dan nur fadjrih asyik, *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di LSM ISCO Foundation di Kota Surabaya*, dalam *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* Vol. 2 No. 12, sekolah tinggi ilmun ekonomi indonesia, surabaya, desember, 2013, hlm.4.

<sup>17</sup> Abu Fahmi, dkk, *Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm.186.

<sup>18</sup> QS At-Taubah:105, Al-Qur'an dan terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Dan Penerjemah Al-Quran Departemen Agama RI, Jakarta, 1989, hlm. 623.

*saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri) dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya). (HR. Bukhari Dan Muslim).*

Ayat Al-Qur'an dan hadits di atas dapat didefinisikan bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk imbalan pahala (di akhirat) secara adil dan layak.<sup>19</sup>

#### **b. Jenis-jenis Sistem Insentif**

Beberapa jenis insentif diantaranya, meliputi:

- 1) Insentif individu atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai individu secara umum ada terdapat 3 macam, yaitu:
  - a) *Piecework*, adalah insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit produk yang mampu dihasilkan oleh pegawai secara perorangan.
  - b) *Production bonus*, adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan bila tingkat produksi yang dihasilkan pegawai telah melebihi standar produksi yang ditetapkan.
- 2) Insentif kelompok, atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai kelompok. Ada 4 jenis insentif kelompok, yaitu:
  - a) *Production sharing plan*. Kelompok pegawai pada suatu unit kerja mendapatkan insentif bila jumlah dan mutu produksi unit tersebut melampaui standard atau target jumlah dan mutu prodduksi yang telah ditentukan.
  - b) *Profit sharingplan*. Insentif untuk kelompok pegawai ditentukan berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, yaitu sebagian keuntungan tersebut dibagikan kepada pegawai.

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 189.

- c) *Cost reduction plan*. Pola insentif jenis ini mendasarkan diri pada perhitungan jumlah cost atau biaya tenaga kerja, bahan, jumlah waktu yang digunakan atau komponen biaya lainnya). Yang berhasil dihemat atau dikurangi.
- d) Insentif bagi eksekutif. Dalam menentukan insentif bagi manajer atau kelompok eksekutif perlu menimbang keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan prestasi jangka panjang.

Premi (*work premium*) sebagai penghasilan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai terkait dengan upaya perusahaan. Untuk mengompensasi kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti pada kasus keharusan pegawai untuk bekerja lembur atau bekerja giliran.<sup>20</sup>

Menurut Hasibuan (dalam Tri Wulandari Retnaningrum, 2013) menyatakan bahwa insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:<sup>21</sup>

1) Insentif materiil/ finansial

Insentif ini merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang berupa bonus dan komisi serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, dan tunjangan kesehatan.

2) Insentif non materiil/non finansial

Insentif ini merupakan perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terukur.

3) Insentif sosial

Insentif ini merupakan perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 185-190.

<sup>21</sup> Triwulandari dan Nur Fadrijh Asyik, *Op.Cit*, hlm. 4

Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai pekerjaannya. Rasulullah bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka disebutkan upahnya.” Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Upah yang dibayarkan kepada para pekerja, terkadang boleh dibayarkan berupa barang, bukan berupa uang tunai. Diriwayatkan bahwa Umar bin Khattab memberikan upah kepada Gubernur Himsha, Iyadh bin Ghanam, berupa uang satu dinar, satu ekor domba, dan satu mud kurma setiap hari.<sup>22</sup>

Menurut rivai dan Sagala dalam bukunya Yusuf Burhanudin bentuk insentif yang dapat diberikan oleh karyawan, yaitu:<sup>23</sup>

- a) Bonus tahunan
- b) Insentif langsung
- c) Insentif individu
- d) Insentif tim
- e) Pembagian keuntungan
- f) Bagi hasil

### c. Sistem Upah Insentif

- 1) Sistem upah insentif untuk karyawan produksi
  - a) Piece rates

---

<sup>22</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm-113.

<sup>23</sup> Yusuf Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm, 255.

- (1) *Straight piecework plan* (upah perpotong-proporsional)
  - (2) *Taylor piece work plan* (upah perpotong *taylor*)
  - (3) *Group piece work plan* (upah perpotong kelompok).
- b) *Time bonuses*
- (1) Premi didasarkan atas waktu yang dihemat
    - (a) *Halsey plan*

Pada cara ini besarnya presentase premi yang diberikan adalah 50% dari waktu yang dihemat.
    - (b) *100 percent time premium plan*

Pada cara ini besar presentase preminya adalah 100%
    - (c) *Bedaux plan*

Pada cara ini besar presentase preminya diberikan adalah 75%
  - (2) Premi didasarkan atas waktu pengerjaan
    - (a) *Rowan plan*
    - (b) *Emerson plan*
  - (3) Premi didasarkan atas waktu standar
    - a) *Gantt task and bonus plan.*

Pada cara ini premi diberikan sebesar 20% dari waktu standard.
- 2) Sistem upah insentif untuk karyawan tidak produksi
- a) Insentif untuk karyawan penjualan

Maju tidaknya suatu perusahaan tergantung antara lain dari kemampuan perusahaan untuk menjual hasil produksinya. Seorang karyawan penjualan yang antusias di dalam menjalankan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap penjualan yang mungkin bisa di realisir. Usaha untuk menimbulkan semangat ini bisa ditempuh antara lain dengan memberikan insentif finansial.
  - b) Insentif untuk tenaga pimpinan

Insentif untuk tenaga pimpinan haruslah dirancang untuk mendorong antusias, loyalitas kepada perusahaan dan mampu mendorong pemanfaatan tenaga dan kemampuan mereka dalam perusahaan.

3) Upah insentif untuk seluruh karyawan

a) Pemilikan saham bersama (*stock ownership plan*)

Pada cara ini para karyawan diberi kesempatan untuk memiliki saham perusahaan, sehingga kemajuan perusahaan akan menjadi kemajuan pula bagi mereka. Dengan demikian mereka akan lebih semangat dalam bekerja. Sebab mereka akan bisa menikmati pula keuntungan kalau deviden nanti dibagikan.

b) Pembagian laba (*profit sharing*)

Dimana karyawan akan menerima bagian keuntungan dari keuntungan perusahaan. Premi yang berupa bagian keuntungan, bisa dibayarkan tunai pada akhir tahun, atau bisa juga ditunda pembayaran sampai dengan karyawan pensiun.<sup>24</sup>

**d. Tujuan Insentif**

Pada dasarnya, tujuan insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya. Atau tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan agar dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Menurut Samsudin, dalam bukunya Kadarisman tujuan insentif adalah untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda bukan

---

<sup>24</sup> Heidjrachman Rabupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 1994. hlm. 153-163.

berdasarkan evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dengan demikian dua orang yang memiliki jabatan yang sama, misalnya kepala bagian, akan menerima insentif yang karena prestasinya berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya prestasi kerja.<sup>25</sup>

Menurut Rivai tujuan insentif untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang penting.<sup>26</sup>

### 3. Masa Kerja

#### a. Pengertian Masa Kerja (Senioritas)

Menurut Hasibuan masa kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja. Pertimbangan promosi yaitu pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi.<sup>27</sup>

Berbagai argumentasi tentang kebaikan kecakapan kerja maupun senioritas sering tidak diputuskan untuk memilih mana yang lebih baik, semakin lama seorang bekerja dalam suatu organisasi, semakin berpengalaman seseorang, sehingga diharapkan kecakapan kerja mereka makin baik. Dan semakin lama seorang bekerja pada suatu organisasi semakin diakui bahwa semakin berpengalaman dia.<sup>28</sup> Seperti firman Allah dalam surat Al-Luqman ayat 12.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012. Hlm. 207.

<sup>26</sup> Veithzal Rivai Zaenal, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, PT Rajagrafindo Persada, jakartab, 2014, Hlm, 560.

<sup>27</sup> Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 108.

<sup>28</sup> Heidjrachman Rabupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 2002, hlm. 115.

<sup>29</sup> QS Al-Lukman:12, Al-Qur'an dan terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Dan Penerjemah Al-Quran Departemen Agama RI, Jakarta, 1989, hlm. 623.

وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ  
لِنَفْسِهِ ۗ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿١٢٤﴾

Artinya: Dan sungguh telah kami berikan hikmah kepada lukman, yaitu, “bersyukurlah kepada Allah! Dan barang siapa bersyukur (kepada Allah), maka sesungguhnya dia bersyukur untuk dirinya sendiri, dan barang siapa tidak bersyukur (kufur), maka sesungguhnya Allah Maha kaya dan maha terpuji.

Robbin (2001:45) masa kerja (senioritas) merupakan sebagai masa seseorang menjalankan pekerjaan tertentu, kita dapat mengatakan bahwa bukti paling baru menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan. Kalau begitu masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi peramal yang baik terhadap produktivitas karyawan.<sup>30</sup>

Disebutkan dalam bukunya Siswanto dan Agus Sucipto mengatakan beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara senioritas (masa kerja) dan produktivitas. Dengan begitu masa kerja yang diwakili oleh pengalaman kerja (senioritas) menjadi peramal yang baik terhadap produktivitas kerja.<sup>31</sup> Masa kerja merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan keluar masuknya karyawan.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama semakin trampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seorang semakin seseorang. Pengalaman kerjanya semakin

<sup>30</sup> Stephen P. Robbin, *Perilaku Organisasi*, PT. Tema Baru, Jakarta, 2001, hlm. 45.

<sup>31</sup> Siswanti dan Agus Sucipto, *Teori Dan Perilaku Organisasi: Sebuah Tinjauan Integratif, Cetakan 1*, Uin-Maalang Pres, Malang, 2008, hlm.165.

kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya.<sup>32</sup>  
Dijelaskan dalam QS. Yusuf ayat 55.<sup>33</sup>

أَلَا إِنَّ لِلَّهِ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ ۗ أَلَا إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَلَكِنَّ  
أَكْثَرَهُمْ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya :*“jadikanlah aku bendaharawan negara (mesir) sesungguhnya aku adalah oraang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan”*. (QS. Yusuf:55).

Bagi orang yang memiliki kemampuan (ahli) dalam bidang tertentu, Allah menganjurkan kepada mereka untuk menawarkan diri dalam sebuah pekerjaan yaang dikuasainya. Karena ia memiliki kemampuan, bukan berarti sombong, akan tetapi menghindari hal yang tidak diinginkan, yakni untuk menghindari dari kesalahan didalam menempatkan orang yang tidak sesuai dengan keahliannya.

#### **b. sistem senioritas/ masa kerja**

Sistem senioritas merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan berdasarkan pada masa kerja. Dalam sistem senioritas, masa kerja menjadi pertimbangan yang utama. Seseorang tidak mencapai jabatan atau posisi tertentu dalam organisasi apabila masa kerjanya tidak memenuhi, meskipun prestasi kerjanya cukup bagus. Dengan demikian seorang pegawai junior tidak akan dapat melampaui jabatan karir seniornya. Sistem senioritas ini banyak digubakan dijepang dan di negara-negara timur (Asia). Kelebihan sistem senioritas adalah mengakomodasi masalah pengalaman kerja, dedikasi, loyalitas dan patriotisme pegawai dalam ikut membangun dan berkarya dalam organisasi.<sup>34</sup>

#### **c. Indikator Masa Kerja**

<sup>32</sup> Payama J. Simanjutak, *Manjemen Dan Evalusai Kinerja*, FE UII, Jakarta, 2005, hlm. 125.

<sup>33</sup> QS Yusuf:55, Al-Qur'an dan terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Dan Penerjemah Al-Quran Departemen Agama RI, Jakarta, 1989, hlm. 623.

<sup>34</sup> Mahmudi, manajemen kinerja sektor publik, akademi manajemen perusahaan YKPN, yogyakarta, hlm, 192.

Menurut T Hani Handoko (dalam penelitian Frisca lincyanata dkk) adalah masa kerja merupakan Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Indikator-indikator masa kerja yang digunakan:<sup>35</sup>

- 1) Ketrampilan dan kemampuan teknik
- 2) Tingkat pengetahuan dan kemampuan analitis serta manipulatif
- 3) Lama waktu atau masa kerja

#### 4. Produktivitas

##### a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap ;mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan sehari-hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok labih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum seperti yang banyak dalam buku-buku teks tentang produktivitas, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (input).<sup>36</sup>

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisisk, bentuk, dan lain-lain.<sup>37</sup> Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan persatuan waktu. Menurut Terry dalam bukunya

---

<sup>35</sup> Frisca Lincyanata, Dkk, “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktyivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014.

<sup>36</sup>Husein Umar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1998, hlm. 9.

<sup>37</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta, 2011, hlm. 99.

sonny sumarsosno mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan.<sup>38</sup>

Seorang muslim itu seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah, yang dengan sangat tegas melarang sikap mubazir karena sesungguhnya kemubadziran itu adalah benar-benar temannya syaitan. Sengan penghayatan tersebut, tumbullah sikap yang yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien (hemat energi) sikap seperti ini merupakan modal dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorinetasi kepada nilai-nilai produktif, dengan demikian dia selalu berhitung efisien artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran dibandingkan dengan energi (waktu tenaga) yang dia keluarkan.<sup>39</sup>

Dalam Al-Qur'an Surat Al-'Ankabut ayat 69,<sup>40</sup>

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: "Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridloan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.

Menurut klingner dan nabaldian dalam bukunya faustino Cordoso gomes menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort) yang di dukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.<sup>41</sup>

## b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

<sup>38</sup>Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 62.

<sup>39</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm. 129.

<sup>40</sup> QS Al-Ankabut:69, Al-Qur'an dan terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Dan Penerjemah Al-Quran Departemen Agama RI, Jakarta, 1989, hlm. 623.

<sup>41</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hlm.160.

Menurut payaman J Simanjutak dalam bukunya sonny sumarsosno produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi tiga 3 kelompok, diantaranya:

- 1) Menyagkut kualitas dan kempuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung
- 3) Supra sarana.

Sedangkan menurut wana nusa dalam bukunya sonny sumarsono bahwa yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri antara lain: pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap, dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.<sup>42</sup>

Maka apabila perusahaan ingin mendapatkan produktivitas yang tinggi maka perusahaan tersebut harus mempunyai semangat untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Seperti firman Allah dalam surat An-Najm ayat 39.<sup>43</sup>

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: "Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya."<sup>44</sup>

### c. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian

---

<sup>42</sup> *Op. Cit.*, hlm. 64.

<sup>43</sup> QS An-Najm:39, Al-Qur'an dan terjemahnya, Yayasan Penyelenggara Dan Penerjemah Al-Quran Departemen Agama RI, Jakarta, 1989, hlm. 623.

<sup>44</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, PT. Sygma Examedia Arkanleema, Bandung, 2009, hlm. 527.

tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari yang kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.<sup>45</sup>

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shinta Wahyu Hati tahun 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politeknik Negeri Batam*. Dapat Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja itu diantaranya melalui pewarnaan (X1), kebersihan (X2), pertukaran udara (X3), penerangan (X4), keamanan (X5), dan kebisingan (X6). Dan hasil dari penelitian ini yang diuji dengan hasil uji hipotesis secara persial bahwa pewarnaan, pertukaran udara, keamanan dan kebisingan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. sedangkan kebersihan dan penerangan secara persial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan pewarnaan, pertukaran udara, keamanan dan kebisingan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di politknik negeri batam. Sedangkan yang paling dominan dari beberapa variabel, pewarnaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karywan.

Relevansi antara penelitian Shinta Wahyu Hati tahun 2013 dengan peneliti adalah Shinta Wahyu Hati menggunakan sampel penelitian sebanyak 62 responden dari karyawan bagian fungsional yang bekerja di politeknik negeri batam. Pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling yang didasarkan ciri-ciri dan sifat-sifat. Sedangkan peneliti menggunakan 67 karyawan di BMT Fastabiq Pati sehingga sampel yang digunakan *Teknik Proposional* yakni teknik ini agak lebih leluasa dalam

---

<sup>45</sup> Edi Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 104-105.

penggunaannya. Disamping itu penelitian Shinta Wahyu Hati menggunakan jenis penelitian *explanatif research*, sedangkan peneliti menggunakan *field research*.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Nafrizal, A. Rohman Lubis dan Sofyan Idris tahun 2012, *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh*. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat memberikan kesimpulan bahwa hasil penelitian untuk hipotesis pertama dan kedua bahwa insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja personil polri pada satuan kerja biro operasi polda aceh, hipotesis ketiga bahwa insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Relevansi antara penelitian Nafrizal, A. Rohman Lubis dan Sofyan Idris tahun 2012 dengan peneliti adalah Nafrizal, A. Rohman Lubis dan Sofyan Idris menggunakan populasi penelitian sebanyak 126 responden. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel teknik sensus karena mengikutsertakan seluruh populasi menjadi sampel. Sedangkan peneliti menggunakan 67 dari 200 karyawan di BMT Fastabiq Pati sehingga sampel yang digunakan *Teknik Proposional* yakni teknik ini agak lebih leluasa dalam penggunaannya. Disamping itu penelitian Nafrizal, A. Rohman Lubis dan Sofyan Idris menggunakan jenis data *Self-Report* sedangkan peneliti menggunakan *field research*

3. Penelitian yang dilakukan oleh Asri Warnanti pada tahun 2014. *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung*. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bentuk persamaan regresi sederhana disiplin kerja

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bentuk persamaan regresi sederhana, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam bentuk persamaan regresi sederhana.

Relevansi antara penelitian Asri Wananti tahun 2012 dengan peneliti adalah Asri Wananti menggunakan populasi penelitian sebanyak 80 responden. Pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling yaitu pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak. Sedangkan peneliti menggunakan 67 dari 200 karyawan di BMT Fastabiq Pati sehingga sampel yang digunakan *Teknik Proposional* yakni teknik ini agak lebih leluasa dalam penggunaannya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rusda Khairati tahun 2013, *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*. Berdasarkan dari penelitian ini bahwa insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan daerah kabupaten pesisir selatan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pengelolaan keuangan daerah kabupaten pesisir selatan.

Relevansi antara penelitian Rusda Khairati tahun 2013 dengan peneliti adalah Rusda Khairati menggunakan populasi penelitian sebanyak 70 responden. Pengambilan sampel dengan menggunakan stratified random yaitu responden yang paling mengetahui keadaan organisasi. Sedangkan Peneliti menggunakan 67 dari 200 karyawan di BMT Fastabiq Pati menggunakan rumusnya slovin.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Frisca Lincyanata dkk tahun 2014, tentang *“Pengaruh disiplin Kerja dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah dan Produktivitas kerja kerja Industri Kerajinan Perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”* . Berdasarkan hasil analisis data disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan 4,914. Pada tingkat ( $\alpha$ ) = 5% , masa kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan 5,339. Pada tingkat ( $\alpha$ ) = 5%.

Relevansi antara penelitian Frisca Lincyanata dkk tahun 2014 dengan peneliti adalah Frisca Lincyanata menggunakan dasar pengambilan sampel dari jumlah populasi pengrajin perak berdasarkan pengalaman kerja. Sedangkan Peneliti menggunakan 67 dari 200 karyawan di BMT Fastabiq Pati dengan menggunakan rumusnya slovin.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, ini terlihat dari alur pikiran penelitian yang peneliti lakukan di mana dalam penelitian yang peneliti lakukan menitik beratkan pada lingkungan kerja, pemberian insentif, dan masa kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan..

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir (*framework of thinking*) sama dengan kerangka teoritis (*theoretical framework*). Kerangka berpikir dapat diartikan sebagai model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor atau variable yang telah dikenali (diidentifikasi) sebagai masalah yang penting sekali. Penentuan suatu variable atau faktor dipertimbangkan untuk diteliti, karena merupakan salah satu penyebab timbulnya masalah, benar-benar didasarkan teori yang relevan.<sup>46</sup>

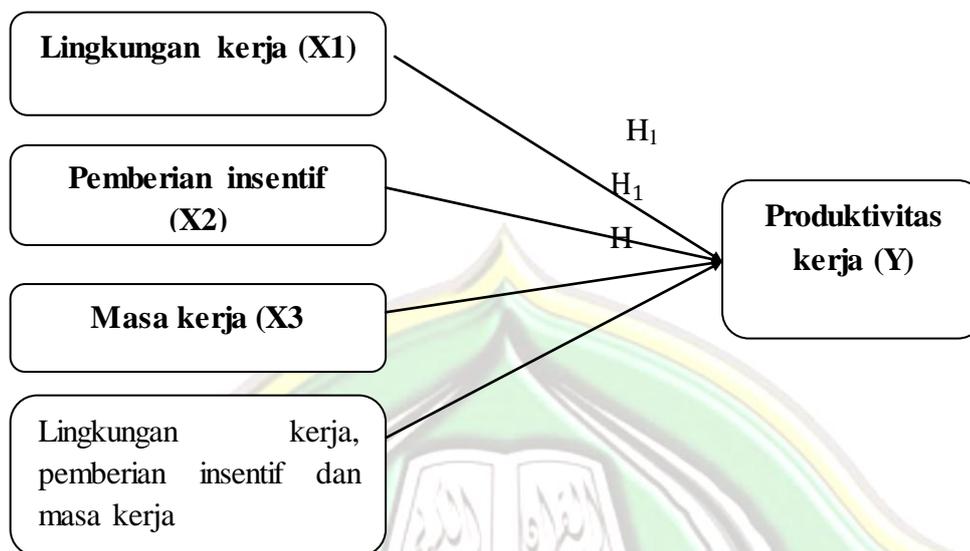
Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berpikir dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dan Masa Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

### Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

---

<sup>46</sup> Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi 6, Erlangga, Jakarta, 2004, hlm.28

**Pola Berfikir Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, dan Masa Kerja  
terhadap Produktivitas Karyawan**



#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesa merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.<sup>47</sup>

##### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shinta Wahyu Hati Vol. 1 No.2, Program Study Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, Desember 2013, hlm 105, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, ALFABETA, Bandung, 2013, hlm. 64

Politeknik Negeri Batam. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang dibebankan. Hubungan lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena karyawan merasa terganggu dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga tidak bisa mencurahkan perhatiannya penuh dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati terhadap karyawannya maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.<sup>48</sup>



H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

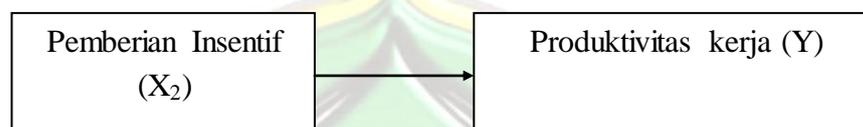
## 2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rusda Khairati dalam jurnal KBP, Vol.1 No.2, september, 2013, hlm 232. yang berjudul Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan.

---

<sup>48</sup> Shinta Wahyu Hati, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian fungsional di politeknik Negeri Batam”, dalam Jurnal perspektif Bisnis, Vol. 1 No.2, Program Study Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, Desember, 2013, hlm. 105.

Pemberian Inentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan sesuatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Salah satu cara yang ditempuh KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pemberian insentif. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial melebihi upah dan gaji.<sup>49</sup>



H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

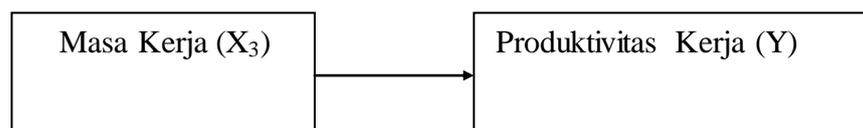
### 3. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Frisca Lincyanata dkk dalam artikel ilmiah mahasiswa, jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas jember (UNEJ), 2014. Yang berjudul “Pengaruh disiplin Kerja dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah dan Produktivitas kerja Industri Kerajinan Perak di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap produktivitas karyawan.

Masa kerja merupakan Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama maka akan memiliki ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan yang tinggi. Maka Semakin lama karyawan KSPPS Fastabiq

<sup>49</sup> Rusda Khairati, “ *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*” dalam jurnal KBP, Vol.1 No.2, september, 2013, hlm .232.

Khoiro Ummah Pati dalam bekerja maka semakin terampil dan cepat dalam menjalankan tugas dan juga semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi tingkat pengetahuannya. Sehingga akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja yang tinggi.<sup>50</sup>



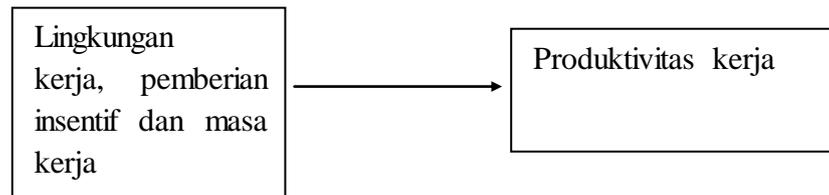
H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara Masa Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif, Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asri Warnanti yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan “ menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Nafriзал, A. Rohman Lubis dan Sofyan Idris yang berjudul “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap produktivitas kerja karyawan” yang menyebutkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya Frisca Lincyanata dkk yang berjudul “Pengaruh disiplin Kerja dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah dan Produktivitas” yang menyebutkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

---

<sup>50</sup> Frisca lincyanata, dkk, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang*”, artikel ilmiah mahasiswa, jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas jember (UNEJ), 2014.



H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, pemberian insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

