

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Keberhasilan dalam perusahaan merupakan faktor utama yang selalu ingin dicapai, dalam keberhasilan tersebut terdapat SDM yang memiliki peran penting, dimana produktivitas kerja merupakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat diperoleh apabila karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa.¹

Menurut Edy Sutrisno produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk nilai. Produktivitas karyawan adalah hal penting yang harus diberikan perhatian, karena tujuan utama dalam melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan output maksimum dengan biaya minimum.²

b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Masalah menurunnya produktivitas kerja menjadi suatu hal yang penting untuk dibahas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Masalah produktivitas seringkali dihubungkan dengan penggunaan sumber daya manusia. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan dan kebijakan

¹ Ni Made Ita Purnami, "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *E-Jurnal Manajemen* Vol.8, No.9, 2019. 56

² Edy Sutrisno (2011), dikutip dalam Sherin Azzahra, dkk. "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascip Cikarang" *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* Vol.3, No.1, 2022. 152

pemerintah secara keseluruhan dalam suatu perusahaan. Terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu sebagai berikut:

- 1) Manusia
 - a) Kualitas
 - b) Tingkat keahlian
 - c) Latar belakang pendidikan
 - d) Minat
 - e) Struktur pekerjaan, keahlian dan umur
- 2) Modal
 - a) Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat)
 - b) Teknologi R dan D (*Research and Development*)
 - c) Bahan baku
- 3) Metode atau proses
 - a) Tata ruang
 - b) Penerangan bahan baku penolong dan mesin
 - c) Perencanaan dan pengawasan produksi
 - d) Pemeliharaan melalui pencegahan
- 4) Produksi
 - a) Kualitas
 - b) Ruang produksi
 - c) Struktur campuran
 - d) Spesialisasi produksi
- 5) Lingkungan organisai (internal)
 - a) Organisasi dan perencanaan
 - b) Sistem manajemen
 - c) Kondisi kerja
 - d) Sistem insentif
 - e) Kebijakan personalia
 - f) Gaya kepemimpinan
- 6) Lingkungan negara-negara (eksternal)
 - a) Kondisi ekonomi dan perdagangan
 - b) Struktur sosial dan politik
 - c) Kebijakan ekonomi pemerintah (pajak dan lain-lain)
- 7) Lingkungan internasional (regional)
 - a) Kondisi perdagangan dunia
 - b) Masalah perdagangan internasional
 - c) Bantuan internasional
 - d) Standar tenaga kerja dan teknik internasional

c. Dimensi dan Indikator Produktivitas

Ada beberapa dimensi dalam menilai produktivitas karyawan Menurut Edy Sutrisno (2011), yang dijabarkan menjadi indikator sebagai berikut:³

1. Kemampuan

Karyawan memiliki kemampuan untuk memenuhi tugasnya. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sangat berpegang pada keterampilan yang dimiliki serta pengalaman mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan kekuatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

2. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan sebuah usaha untuk bekerja lebih baik lagi dari hasil sebelumnya. Indikator semangat kerja dapat diamati dari etos kerja dan hasil yang di capai karyawan dalam waktu satu hari, kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memperhatikan tantangan dengan apa yang akan dihadapi. Karena semakin kuat tantangannya, pengembangan diri seluruhnya dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada waktunya dan akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan

4. Mutu

Karyawan sebisa mungkin senantiasa berupaya dalam menaikkan mutu yang lebih baik dari hari yang sebelumnya. Mutu merupakan gambaran hasil pekerjaan yang dapat memperlihatkan kapasitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Jadi. Tujuan untuk meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan diri sendiri.

5. Efisiensi

Efisiensi dapat dilihat dari kesetaraan antara hasil yang diarah dengan keutuhan sumber daya yang telah digunakan. *Input* dan *output* merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

³ Edy Sutrisno, dikutip dalam Sherin Azzahra, dkk. "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascip Cikarang" *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* Vol.3, No.1, 2022. 153

d. Produktivitas Dalam Perspektif Islam

Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan dan ganjaran yang besar. Salah satu unsur penting ekonomi yang mendapat perhatian besar berbagai sistem ekonomi tidak terkecuali sistem ekonomi islam adalah dunia kerja. Karena bekerja merupakan pendorong utama aktivitas perekonomian baik secara makro ataupun mikro. Sistem ekonomi islam tidak sekedar memandang kerja sebagai pendorong utama aktivitas perekonomian, tapi lebih dari itu kerja merupakan perbuatan mulia dalam rangka mewujudkan kemaslahatan bersama. Bekerja merupakan perintah Allah SWT dan menjadi sunah Rasulullah SAW. Sehingga segala bentuk pengangguran termasuk meminta merupakan perbuatan tecela. Dengan demikian bekerja dalam islam merupakan suatu keharusan bagi setiap muslim sebagai kewajiban dan dipandang sebagai bentuk ibadah bagi yang melakukannya.⁴

Produktivitas secara terminologi sangat erat kaitannya dengan bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas dalam islam khususnya yang dibahas didalam Al-Qur'an merupakan suatu konsep yang sangat penting. Islam melarang menyia-nyaiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik. Sebagaiman firman Allah SWT dalam surat Al-Asr ayat 1-2:⁵

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢)

Artinya : 1. demi masa., 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,

Ayat diatas menggambarkan bahwa sangat penting untuk memanfaatkan sumber daya yang telah dianugerahkan Allah SWT. Dari input yang berupa waktu akan terlihat tingkat produktivitas seseorang, ada waktu yang hanya terbuang sia-sia tanpa menghasilkan sesuatu peningkatan apapun, namun ada juga orang yang memanfaatkan waktu dengan sangat baik sehingga terlihat adanya peningkatan demi peningkatan dari segi ibadahnya, pekerjaanya, perilakunya, dan lain-lain.

⁴ Zulfahry Abu Hamsy. "Konsep Produktivitas Kerja dalam Islam", *Jurnal Balanca* Vol.1, No.2, 2019. 196

⁵ Al-qur'an, Qs Al-Asr ayat 1-2 dan Terjemahannya

Kelayakan produktivitas tecemin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal. Karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai.⁶

Kelayakan produksi sangat tergantung pada profesionalisme kerja individu. Profesionalisme tidak tergantung hanya pada keahlian dan keterampilan kerja individu atau situasi kerja yang kondusif tetapi juga pada faktor-faktor psikis. Misalnya, minat individu terhadap pekerjaan dan rasa terlibat dengan profesi dan lembaga. Hal ini tergantung pada pemahaman individu terhadap nilai kerja, urgensi dan peranannya dalam produksi dan hubungannya dengan strategi umum produksi.⁷ Dalam islam sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Yunus ayat 61:⁸

وَمَا تَكُونُ فِي شَأْنٍ وَمَا تَتْلُو مِنْهُ مِنْ قُرْآنٍ وَلَا تَعْمَلُونَ مِنْ
عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا عَلَيْكُمْ شُهُودًا إِذْ تُفِيضُونَ فِيهِ وَمَا يَعْزُبُ عَنْ
رَبِّكَ مِنْ مِثْقَالِ ذَرَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي السَّمَاءِ وَلَا أَصْغَرَ
مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ (٦١)

Artinya : “kamu tidak berada dalam suatu Keadaan dan tidak membaca suatu ayat dari Al Quran dan kamu tidak mengerjakan suatu pekerjaan, melainkan Kami menjadi saksi atasmu di waktu kamu melakukannya. tidak luput dari pengetahuan Tuhanmu biarpun sebesar zarah (atom) di bumi ataupun di langit. tidak ada yang lebih kecil dan tidak (pula) yang lebih besar dari itu, melainkan (semua tercatat) dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh).”

Ayat diatas menjelaskan bahwa apapun yang kita kerjakan di dunia sudah tercatat dalam kitabnya. Sehingga

⁶ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997). 44

⁷ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997). 55

⁸ Al-qur'an, Qs Yunus ayat 61 dan Terjemahannya

pentingnya penghayatan terhadap makna-makna yang terkandung dalam al-Qur'an. Dengan penghayatan tersebut diharapkan dapat menumbuhkan sikap yang konsekuen dalam perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam bekerja. Sikap seperti ini merupakan modal dasar yang selalu berorientasi pada nilai-nilai produktif.

e. **Konsep Produktivitas Dalam Islam**

Terdapat konsep produktivitas yang memiliki tujuan ilmiah cukup kuat dalam literatur Islam. Ada beberapa penjelasan sumber ajaran Islam mengenai produktivitas, diantaranya adalah⁹:

- 1) Produktivitas menjadi tujuan hidup seseorang yang telah digariskan oleh Allah yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Mulk ayat 2.
- 2) Produktivitas berkaitan erat dengan konsep amal yang berarti kerja atau aktivitas. Bahkan Allah mewajibkan seorang muslim untuk selalu beramal yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105.
- 3) Produktivitas dalam islam meliputi kehidupan di dunia hingga akhirat yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97.

Penjelasan surat-surat dalam konsep produktivitas diatas dapat disimpulkan bawa sesungguhnya Islam sangat mendorong kaum muslimin untuk produktif dalam beramal maupun bekerja.

2. **Keterampilan**

a. **Pengertian Keterampilan**

Menurut Robbins (2006) keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.¹⁰Dengan demikian keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan.

Keterampilan kerja berpengaruh untuk menentukan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Keterampilan kerja

⁹ Moch Khoiril Anwar, "Produktivitas Dalam Prespektif Ekonomi Islam", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam* Vol.05, No.01, 2020, 5.

¹⁰ Robbins, dikutip dalam Feri Syahdan, "Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja", *Jurnal Psikoborneo* Vol.5, No.1, 2017. 84

didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk pelaksanaan atau petunjuk teknis atau instruksi dari atasan. Bagi individu, keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasi sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Bagi perusahaan, keterampilan kerja yang di miliki karyawan berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dengan keterampilan kerja individu yang baik dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga masyarakat dapat menikmati kualitas produk tersebut.¹¹ Produktivitas karyawan tidak akan maksimal jika tenaga kerja yang ada tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu suatu perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bekerja pada bidangnya karena keterampilan dapat mendorong suatu produktivitas dan merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Dengan demikian setiap tenaga kerja harus meningkatkan keterampilan yang dimiliki agar dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.¹²

b. Jenis-jenis Keterampilan

1) Keterampilan Manajerial

Hunsaker membagi lima keterampilan yang diperlukan untuk mendukung kompetensi manajerial, yaitu keterampilan kesadaran diri, keterampilan umum/integratif, keterampilan merencanakan dan mengendalikan, keterampilan mengorganisasi dan keterampilan mengarahkan.

Setiap manajer dituntut untuk memiliki keterampilan manajerial. Keterampilan manajerial adalah tindakan individu dalam mengelola organisasi dengan indikator memberikan dukungan pada peningkatan potensi karyawan, menyusun perencanaan program, mengendalikan dan mengarahkan karyawan. Keterampilan manajerial merupakan keterampilan yang spesifik yang berkaitan dengan keterampilan lain. Keterampilan manajerial erat

¹¹ Pitriyandi dan Abd Halim, “Pengaruh Sikap Kera dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan”, *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi* Vol.1, No.2, 2020. 164

¹² Wiwin Wiranti, “Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya* Vol.4, No.1, 2016. 99

kaitannya dengan keterampilan teknis dan keterampilan konseptual.¹³

2) Keterampilan Teknik

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alatalat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

3) Keterampilan Kemanusiaan (*Human Skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

4) Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara eseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.¹⁴

¹³ Sopan Andrianto, “Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Negeri di wilayah Jakarta Pusat”, *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.2, No.1, 2011. 292-293

¹⁴ Iman Sulaeman, “Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Pada Home Industri di Kecamatan Panyileukan Kota Bandung”, *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional* Vol.1, No.1, 2019. 68

c. Dimensi dan Indikator Keterampilan

Ada beberapa dimensi dalam keterampilan kerja menurut Robbins (2006) yang dijabarkan menjadi indikator sebagai berikut:¹⁵

a) *Basic Literacy Skill* (keterampilan dasar)

Keahlian dasar yang sudah pasti dan wajib dimiliki oleh setiap orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

b) *Technical Skill* (keterampilan teknis)

Keahlian secara teknis merupakan keahlian seseorang dalam mengembangkan teknik yang dimiliki, seperti mengoperasikan alat atau mesin digital, berhitung cepat.

c) *Interpersonal Skill* (keterampilan interpersonal)

Merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi, berkomunikasi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.

d) *Problem Solving* (penyelesaian masalah)

Kemampuan menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

d. Keterampilan Dalam Pandangan Islam

Keterampilan adalah *skill* atau kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pekerja harus memiliki *skill* sebagai bekal dalam memperoleh dan menghasilkan prestasi dalam bekerja. Prestasi bekerja akan membuahkan hasil dari apa yang ia kerjakan selama ini untuk mendapatkan prestasi tertinggi di dalam bidangnya. Seorang karyawan harus memiliki dua hal yang harus dipenuhi dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah kejujuran dan profesionalisme atau keahlian dalam menjalankan tugas. Banyak perusahaan atau instansi, bahkan negara mengalami krisis karena hilangnya salah satu dari kedua unsur utama tersebut. Begitu juga kejujuran tidak akan tampil maksimal sesuai harapan tanpa dukungan

¹⁵ Robbins, dikutip dalam Ema Sumantika, dkk. "Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)", *Jurnal Pendidikan Sosiologi* Vol.4, No.1, 2021. 13

profesionalisme.¹⁶ Kejujuran dan profesionalisme tealah dijelaskan oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an, sebagaimana firman Allah dalam surat Yusuf ayat 46:¹⁷

يُوسُفُ أَيُّهَا الصِّدِّيقُ أَفْتِنَا فِي سَبْعِ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ
سَبْعَ عَجَافٍ وَسَبْعِ سُنبُلَاتٍ خُضْرٍ وَأُخَرَ يَابِسَاتٍ لَعَلِّي
أَرْجِعُ إِلَى النَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَعْلَمُونَ (٤٦)

Artinya : (setelah pelayan itu berjumpa dengan Yusuf Dia berseru): "Yusuf, Hai orang yang Amat dipercaya, Terangkanlah kepada Kami tentang tujuh ekor sapi betina yang gemuk-gemuk yang dimakan oleh tujuh ekor sapi betina yang kurus-kurus dan tujuh bulir (gandum) yang hijau dan (tujuh) lainnya yang kering agar aku kembali kepada orang-orang itu, agar mereka mengetahuinya."

Dari ayat tersebut dijelaskan, bahwa dalam mengatasi krisis apapun dan pada level apapun, tidak ada jalan kecuali dengan menegakkan kejujuran dan profesionalisme. Seorang pegawai yang bekerja di perusahaan atau lembaga harus mempunyai dua sifat tersebut, karena dua sifat itu adalah kunci utama yang dipercayai oleh masyarakat.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktivitasnya meningkat.¹⁸

¹⁶ Azuar Juliandi, "Parameter Prestasi Kerja dalam Islam", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.14, No.1, 2014. 46

¹⁷ Al-qur'an, Qs Yusuf ayat 46 dan Terjemahannya

¹⁸ Roni Faslah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk", *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol.1, No.2, 2013. 46

Menurut George dan Jones motivasi kerja adalah sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.¹⁹

Motivasi termasuk tujuan penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Tanpa motivasi apapun, seseorang tidak dapat bekerja keras atau berkontribusi pada perusahaan sebanyak yang mereka inginkan. Ketika motivasi seseorang rendah, perusahaan akan kesulitan mempekerjakan mereka. Motivasi muncul dari dalam diri setiap orang, termasuk alasan mengapa mereka harus bekerja dan untuk apa mereka dipekerjakan. Beberapa hal tersebut di atas dapat meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja.²⁰

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor motivasi pada SDM dalam perusahaan di simpulkan dalam enam faktor dan menambahkan faktor rohani (agama) dalam islam yaitu:²¹

1) Faktor tauhid dan jihad

Faktor ini mencakup ibadah, muamalah dan kemampuan. seorang muslim melakukan amal perbuatannya harus dilandasi dengan tauhid karena itu merupakan tuntutan syahadah wujud dari ibadah. Dalam melaksanakan suatu amal dan perbuatan atau pekerjaan maka harus dilakukan dengan semangat jihad penuh kesungguhan.

2) Faktor kepemimpinan

Mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam

¹⁹ George J & Jones G (2005), dikutip dalam Endo Wijaya, dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.2, No.1, 2010. 102

²⁰ Dr. Taufiqurokhman, S.Sos, M.Si, "*Mengenal Manajemen sumber daya manusia*", (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009). 33. <https://moestopo.ac.id/wp-content/uploads/2016/08/MENGENAL-MANAJEMEN-SUMBER-DAYA-MANUSIA-Oleh-Dr.-Taufiqurokhman.-M.Si.pdf>

²¹ Irfan Bahar Nurdin, "Faktor-faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol.1, No.1, 2018. 77-78

mencapai tujuan pemimpin dapat menguasai dan mempengaruhi serta memotivasi orang lain. Oleh karena itu, kemampuan memimpin dalam memotivasi bawahan tergantung kepada jiwa kepemimpinannya, artinya tergantung kepada sikap dan penampilan dalam memimpin berlandaskan pada pokok-pokok kepemimpinan.

3) Faktor komunikasi

Mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan sesama atasan dan hubungan sesama bawahan. Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam seluruh organisasi, umpan balik dapat diutarakan dalam suasana saling percaya, orang saling tertarik, saling memperhatikan dan saling menghormati.

Untuk melakukan komunikasi yang lancar maka diperlukan media yang efektif dalam komunikasi. Di era digital sekarang, seluruh informasi dapat diakses dengan berbagai cara, baik melalui email, sosmed, telpon, sms, dan media langsung dialog sesuai kondisi yang efektif dalam melakukan komunikasi. Komunikasi yang lancar akan membangun motivasi yang baik terhadap karyawan karena tumbuhnya saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai menjadi budaya organisasi yang akan membangun semangat berkerja dalam organisasi tersebut.

4) Faktor kebutuhan

Ada tiga kebutuhan manusia mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, kinerja, tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan kebutuhan sosial, Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.

5) Faktor pelatihan

Mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak

dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja, terlebih jika di sebuah organisasi dikembangkan dengan adanya pelatihan-pelatihan untuk mengasah skill dari dasar pendidikan yang mereka miliki.

6) Faktor kompensasi

Mencakup upah, gaji, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian. Pengakuan pihak manajemen terhadap karyawan. Hendi Tanjung (2004) mengatakan bahwa salah satu tantangan utama perusahaan dalam manajemen sumber daya manusianya adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi orang. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan atau organisasi mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi, sebagai berikut:²²

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan disiplin karyawan
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
6. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan

d. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut George dan Jones mengungkapkan bahwa indikator motivasi kerja dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:²³

- 1) Perilaku Karyawan (*Direction of behavior*)

²² Roni Faslah, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* Vol.1, No.2, 2013. 48

²³ George J & Jones G (2005), dikutip dalam Garry Surya Changgriawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production”, *Jurnal Agora* Vol.5, No.3, 2017. 2

Kemampuan untuk mengidentifikasi peluang kerja potensial bagi calon karyawan. Ketika karyawan berkinerja baik di tempat kerja mereka, terbukti bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan hal yang sama.

2) Usaha karyawan (*Level of effort*)

Menyebutkan bahwa seseorang mengerjakan perilaku yang dipilih untuk beberapa tindakan keras. Motivasi kerja diciptakan juga untuk membantu karyawan bekerja keras bagi perusahaan, tetapi juga untuk membantu karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan.

3) Kegigihan Karyawan (*level of persistence*) Bahkan ketika ada hambatan dan masalah, kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang masih ingin bekerja. Tingkat retensi untuk siswa yang lebih tinggi dari rata-rata poin untuk karyawan yang sangat termotivasi.

e. Motivasi Dalam Islam

Motivasi dikatakan sebagai dukungan yang didapatkan seorang karyawan dari seorang pimpinan yang nantinya hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan masing-masing karyawan untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan. Motivasi dalam hal ini tidak berarti harus dalam bentuk materi saja tetapi bisa dalam bentuk penghargaan, pujian dan sejenisnya. Perhatian kecil yang diberikan oleh seorang pimpinan juga dapat menjadi motivasi untuk karyawannya sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.²⁴

Dalam suasana kehidupan yang sulit dewasa ini, umat Islam ditantang untuk bisa *survive*, dan membangun kembali tatanan kehidupan moral, ekonomi, sosial, politik dan sebagainya, untuk membuktikan, bahwa rekomendasi Allah kepada umat Islam sebagai *khaira ummah* (umat terbaik) tidak salah alamat. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika

²⁴ Andi Mardiana, "Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam", *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo*, Vol.2, No. 1, 2021. 4

tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.²⁵

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menyuruh dan memotivasi bekerja. Dengan bekerja dan berpenghasilan manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Sebagaimana dalam surat At-Taubah ayat 105:²⁶

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ
تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

4. Upah Kerja

a. Pengertian Upah

Pemberian upah yang adil dan benar kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian upah tersebut sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Upah sendiri bisa dikatakan sebagai imbalan langsung yang berupa uang dan diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya yang dapat

²⁵ Mohammad Irham, dkk. "Kerja Dalam Prespektif Islam", *Jurnal Subtansia* Vol. 14, No.1, 2012. 11

²⁶ Al-qur'an, Qs At-Taubah ayat 105 dan Terjemahannya

diukur dengan satuan tertentu (jumlah unit barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan).²⁷

Menurut Sonny Sumarsono Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antar pengusaha.²⁸

Upah sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah dapat berfungsi sebagai stimulus bagi karyawan, adaya upah yang tinggi, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, maka produktivitasnya akan meningkat karena pekerja merasa diperlakukan secara adil oleh pengusaha, dengan begitu mereka akan bekerja lebih giat.²⁹

b. Prinsip Upah Dalam Islam

1. Keadilan

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Adil bermakna jelas dan transparan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Artinya, sebelum pekerjaan dipekerjakan harus jelas bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika dia telah menunaikan pekerjaan dengan

²⁷ M. Dilif Lailun Ni'am, dkk. "Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan", *Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol.12, No.2, 2018. 193

²⁸ Sonny Sumarsono, "*Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusi dan Ketenaga Kerjaan*", (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003). 138

²⁹ Ardika Sulaeman, "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukir Kabupaten Subang", *Jurnal Ekonomi Trikonomika* Vol.13, No.1, 2014. 99

semestinya dan sesuai dengan kesepakatan.³⁰ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 90:³¹

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ
تَذَكَّرُونَ (٩٠)

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

Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja serta keluarganya. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan dapat menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.

2. Kelayakan

Dibawah ini adalah beberapa makna layak dalam pengupahan:³²

- a) Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan dasar. Sebagaimana firman Allah dalam surat Thaha ayat 118:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ (١١٨)

Artinya : Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang,

³⁰ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010). 874

³¹ Al-qur'an, Qs An-Nahl ayat 90 dan Terjemahannya

³² Hasbiyallah, "*Fiqih dan Terjemahannya*", (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008). 71

- b) Layak bermakna sesuai pasaran
Surat Asy-syu'ara ayat 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي
الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ (١٨٣)

Artinya : Yaitu hari yang seorang karib tidak dapat memberi manfaat kepada karibnya sedikitpun, dan mereka tidak akan mendapat pertolongan,

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

c. Sistem Pengupahan

Menurut Rivai (2009) terdapat beberapa penggolongan upah yaitu:³³

- 1) Upah sistem waktu
Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
- 2) Upah sistem hasil
Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjual oleh pekerja. Biasanya di lembaga keuangan syariah karyawan yang dikenakan model sistem upah ini adalah bagian marketing, dimana ditentukan oleh berapa banyak nasabah penabung yang mampu di tarik atau berapa banyak pembiayaan yang mampu disalurkan.
- 3) Upah sistem borongan
Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa berdasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya.

³³ Rivai, dikutip dalam Nata Satria Uly, "Pengaruh Upah, Keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Amanah Enam Berlian", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan* Vol.1, No.2, 2017. 48

d. Faktor yang Mempengaruhi Upah

Menurut Hadari Nawawi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:³⁴

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja di Pasar Tenaga Kerja
Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.
- 2) Organisasi Serikat Pekerja
Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.
- 3) Kemampuan Membayar
Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.
- 4) Produktivitas
Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.
- 5) Biaya Kehidupan
Biaya hidup adalah batas permintaan upah bagi karyawan. Faktor ini sulit diabaikan, karena menyentuh harkat dan martabat pekerja untuk dapat hidup lebih baik.
- 6) Peraturan Pemerintah
Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

e. Dimensi dan Indikator Upah

Ada beberapa dimensi dalam upah kerja menurut Sonny Sumarsono, yang dijabarkan menjadi indikator sebagai berikut.³⁵

³⁴ Hadari Nawawi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Yang Kompetitif*", (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2011). 322-333

³⁵ Sonny Sumarsono, "*Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga Kerjaan*", (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003). 140

1) Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja disebut sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama. Anggapan ini kurang tepat karena belum tentu setiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan karyawan yang berbeda-beda serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2) Menurut Banyaknya Produk

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing-masing karyawan dalam berprestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) Menurut Lamanya Dinas

Upah yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja karyawan dalam perusahaan. Pemberian upah ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pada umumnya pemberian upah ini beranggapan bahwa semakin meningkat pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi upah yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan ketiaian serta kemampuan karena masa kerja seorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada perusahaan karyawan tersebut acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah

4) Menurut Kebutuhan

Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi maka diharapkan karyawan dapat mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi sebenarnya anggapan ini kurang tepat. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan seseorang sangat relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga

dengan sistem upah minimupun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini terdapat penelitian yang relevan untuk referensi pendukung dalam melakukan penelitian yang akan saya lakukan.

Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	RiaWahyuning Astuti	Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	- Persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen berupa keterampilan kerja dan variabel dependen berupa produktivitas kerja karyawan	- Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel independen pendidikan dan lingkungan kerja	- Hasil penguji an menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. ³⁶
2	Sri Rafika Damanik, dkk.	Pengaruh pendidikan, motivasi dan keterampilan	- Persamaan penelitian ini terletak pada variabel	- Perbedaan penelitian ini menggunakan	- Hasil penguji an menunj

³⁶ Ria Wahyuning Astuti, "Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Sain Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol.1, No.1. 28

		kerja terhadap produktivitas kerja guru di smpn lima puluh kecamatan lima puluh kabupaten batu bara	independen berupa motivasi, keterampilan kerja dan variabel dependen berupa produktivitas kerja	n variabel independen pendidikan	ukkan bahwa variabel motivasi dan keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. ³⁷
3	Albon Hamonangan, dkk.	Pengaruh keterampilan, upah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT industri karet nusantara	- Persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen berupa keterampilan, upah dan motivasi - Variabel dependen berupa produktivitas kerja karyawan	- Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel independen lingkungan kerja	- Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel keterampilan, upah dan motivasi memiliki pengaruh signifikan

³⁷ Sri Rafika Damanik, dkk. “Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP N 1 Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara”, *Jurnal Sains Ekonomi* Vol.1, No.1, 2020. 35

					an dan positif terhadap produktivitas kerja. ³⁸
4	Sarman Sinaga	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT trikarya cemerlang medan	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen berupa motivasi - Variabel dependen berupa produktivitas kerja karyawan	- Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel independen pengalaman kerja	- Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. ³⁹

³⁸ Albon Hamonangan, dkk. “Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara”, *Jurnal Agri Bisnis Sumatera Utara* Vol.8, No.1, 2015. 38-39

³⁹ Sarman Sinaga, “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan”, *Jurnal Ilmiah Metadata* Vol.2, No.2, 2020. 167

5	Eka Andri Astuti	Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen berupa upah - Variabel dependen berupa produktivitas kerja karyawan	Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel independen insentif	- Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. ⁴⁰
---	------------------	--	---	---	--

Sumber : Penggabungan dari penelitian sebelumnya diolah oleh penulis,2022

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Kerangka berfikir akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas.⁴¹

Keterampilan merupakan suatu pertalian yang paling komplementer bahwa wujud dari orang yang mempunyai kompetensi bisa dilihat dari keterampilna yang dimiliki seberapa tingkatnya. Orang dengan keterampilan akan menunjukkan tingkat kemandiriannya dalam suatu pekerjaan, bisa diandalkan dalam menjalankan suatu pekerjaan serta ahli dalam suatu bidang tertentu yang telah ditekuni, seperti pelatihan yang dilakukan oleh karyawan yang fundamental

⁴⁰ Eka Andri Astuti, “Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.2, No.1, 2017. 41

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 128

dengan syarat yang berkualitas. Dengan keahlian yang dimiliki merupakan salah satu bagian dari keterampilan seorang karyawan untuk bisa diberi penilaian.⁴²

Motivasi kerja adalah suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya.⁴³ Pemberian motivasi kerja merupakan sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁴⁴

Upah atau gaji yang diberikan kepada seorang tenaga kerja merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Pengupahan sendiri merupakan salah satu faktor yang paling sensitif karena upah merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja, dan berpengaruh terhadap moral dan produktivitas kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan upah yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.⁴⁵

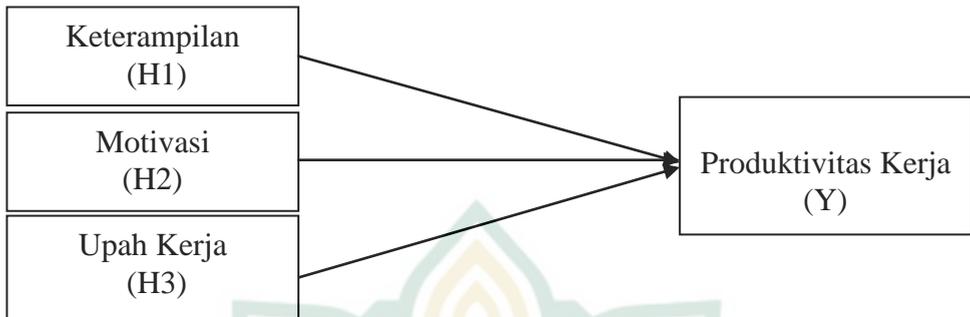
⁴² Andi Rasyid Panarangi, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng", *Jurnal Murai Management*, Vol.2, No.1, 2017. 83

⁴³ Syaiful bahri dan Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol.18, N0.1, 2017. 10

⁴⁴ Ni Putu Pradita Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit", *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol.11, No.1, 2019. 57

⁴⁵ Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja atau Buruh Dalam Prespektif Hukum dan HAM", *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* Vol.17, No.3, 2017. 399-400

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: *Teori Produktivitas (Edy Sutrisno, 2011)⁴⁶ yang dikembangkan oleh Penulis, 2022.*

Penelitian ini menganalisis pengaruh keterampilan (H1), motivasi (H2) dan upah kerja (H3) terhadap produktivitas kerja pada UMKM Konveksi di Kalinyamatan. Variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini adalah Keterampilan, Motivasi dan Upah Kerja sedangkan variabel terikat (*Dependent*) adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara peneliti atas masalah penelitian yang dijalankan. Dikatakan oleh Zikmund bahwa hipotesis merupakan dugaan yang belum terbukti. Sugiyono juga mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban temporer dari rumusan masalah. Meskipun hipotesis disusun dengan landasan data yang valid, hipotesis tidak bisa disebut sebagai suatu kebenaran, dalam pembuktian benar ataupun salah sebuah hipotesis, sehingga dibutuhkan penelitian yang tepat.⁴⁷ Agar mengetahui keterampilan, motivasi dan upah kerja berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas kerja, yakni:

1. Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu. Setiap orang memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Keterampilan kerja sangat berperan penting

⁴⁶ Edy Sutrisno, dikutip dalam Sherin Azzahra, dkk. "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang" *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* Vol.3, No.1, 2022. 152

⁴⁷ "Pengertian Hipotesis: Tujuan, Kegunaan, Jenis, Ciri dan Pengujiannya" <https://penerbitbukudeepublish.com/pengertian-hipotesis/>

dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan dimana dengan adanya keterampilan maka seorang karyawan dapat melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan lancar dan dapat menghindarkan kesalahan-kesalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan memberikan lebih banyak perhatian, ketelitian, semangat dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan mendorong untuk menghasilkan output yang lebih besar dengan kurun waktu tertentu.⁴⁸

Keterampilan yang baik akan meningkatkan produktivitas dan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai produktivitas yang diharapkan. Keterampilan yang baik juga akan meningkatkan kualitas produk.⁴⁹

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiawan, dkk. Yang menyatakan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.⁵⁰ Dari keterangan diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi karyawan, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi

⁴⁸ Agustina Uto Blikon, dkk. “Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT United Tractors Kota Sorong”, *Jurnal Kalianda Halok Gagas* Vol.5, No.1, 2022. 24

⁴⁹ Eni Puji Estuti, “Analisis Deskriptif dan Kuantitatif Produktivitas Garam Indonesia (Studi Kasus Pada Petani Garam Kabupaten Pati)”. 57 [https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Deskriptif_dan_Kuantitatif_Produktivitas_Garam_Indonesia_\(Studi_Kasus_Pada_Petani_Garam_Kabupaten_Pati\)/RXVHEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Keterampilan+yang+baik+akan+meningkatkan+produktivitas+dan+merupakan+salah+satu+faktor+penting+dalam+mencapai+produktivitas+yang+diharapkan.+Keterampilan+yang+baik+juga+akan+meningkatkan+kualitas+produk.&pg=PA57&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Deskriptif_dan_Kuantitatif_Produktivitas_Garam_Indonesia_(Studi_Kasus_Pada_Petani_Garam_Kabupaten_Pati)/RXVHEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Keterampilan+yang+baik+akan+meningkatkan+produktivitas+dan+merupakan+salah+satu+faktor+penting+dalam+mencapai+produktivitas+yang+diharapkan.+Keterampilan+yang+baik+juga+akan+meningkatkan+kualitas+produk.&pg=PA57&printsec=frontcover)

⁵⁰ Agus Setiawan, dkk. “Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Puluhan Kecamatan Air Batu”, *Jurnal Sains Ekonomi* Vol.1, No.2, 2018. 59

karyawan terhadap perusahaan. Dengan motivasi diharapkan karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.⁵¹

Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ira Agustini, dkk. Yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.⁵² Dari keterangan diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

3. Pengaruh Upah Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Upah merupakan salah satu bentuk kompensasi, dimana pekerja menerima imbalan dari pemberi kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri.⁵³

Upah mempunyai peranan penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja. Upah dapat digunakan sebagai pendorong produktivitas dan memperkuat hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja pada jangka panjang. Produktivitas akan tergantung pada tingkat upah yang diterima karena tingkat upah adalah tujuan yang memotivasi pekerja.⁵⁴

Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian dari Ardika Sulaeman yang membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan tingkat pengaruh

⁵¹ Ni Putu Pradita Laksmiari, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit”, *Jurnal Pendidikan Ekonomika Undiksha* Vol.11, No.1, 2019. 57

⁵² Ni Kadek Ira Agustini, dkk. ”Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan” *Jurnal Manajemen Unud* Vol.8, No.1, 2019. 7213

⁵³ Akmal Umar, “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makassar”, *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.10, No.2, 2012. 406

⁵⁴ Dwi Agustin Puspasari, dkk. “Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja di Provinsi Jawa Tengah”, *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan* Vol.3, No.1, 2020. 74

yang kuat.⁵⁵ Dari keterangan diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja



⁵⁵ Ardika Sulaeman, “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, *Jurnal Ekonomi Trikonimika* Vol.13, No.1, 2014. 98