

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Menurut Tasmara, secara *etimologis*, kata etos kerja itu sendiri berasal dari bahasa Yunani, yakni *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya.¹ Adapun kata kerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya adalah kegiatan melakukan sesuatu.²

Menurut Tasmara, etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.³ Sedangkan etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanuisakan dirinya.⁴

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama.

¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, hlm. 15.

² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1991, hlm. 238.

³ Toto Tasmara, *Op. Cit*, hlm. 9.

⁴ *Ibid*, hlm. 25.

2. Al-Qur'an dan Etika Kerja Islami

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang sangat menekankan arti penting, diantaranya :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم 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.” (At-Taubah : 105)⁵

Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja islami memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.⁶

Menurut Tasmara, etos kerja islami menekankan pada kerja sama dalam bekerja, dan konsep konsultasi yang terlihat sebagai jalan untuk mengatasi rintangan atau masalah dan menghindari kesalahan. Hubungan sosial dalam bekerja merupakan pendorong yang bertujuan untuk mempertemukan kebutuhan seseorang dan membuat keseimbangan antara kebutuhan individu dan kehidupan sosial.

Etos kerja islami memberikan tekanan pada kerja yang rata-rata dapat membantu pertumbuhan atau kemajuan personal, penghargaan terhadap diri sendiri atau orang lain, kepuasan kerja, dan pemberdayaan

⁵ Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Al-Jumanatul Ali, Bandung, 2005, hlm. 203.

⁶ Toto Tasmara, *Op. Cit.*, hlm. 25.

diri. Selain itu tekanan untuk bekerja secara kreatif dapat sebagai sumber dari kesenangan dan prestasi. Bekerja keras dipandang sebagai kebaikan, dan barang siapa yang bekerja keras maka akan lebih mungkin mendapatkan kemajuan dalam hidupnya dan sebaliknya, jika tidak mau bekerja keras maka akan dipandang sebagai penyebab kegagalan dalam hidup.⁷

Ada hikmah yang terkandung dalam perkataan Ali bin Abi Thalib, *laisal fataa man yaquula kaana abii, wa laakinnal fataa ma yaquula haa anadza* yang berarti bahwa pemuda sejati itu yang mampu mengatakan inilah aku, bukan inilah bapakku.⁸ Terkandung hikmah bahwa seorang pribadi pekerja muslim, sudah seharusnya mengembangkan potensi diri tanpa harus tergantung pada orang tuanya. Hasil pengembangan pribadi ini dapat terlihat dalam sikap, pola kerja, karya, dan kinerja yang mereka hasilkan.

3. Terbentuknya Etika kerja Islami

Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja manusia, ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja. Menurut Sardar dalam Asifudin, bahwa nilai-nilai adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang menggerakkan perilaku individu dan masyarakat. Mitsou dalam Asifudin, menerangkan bahwa dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tertentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup mendasar.

Penjelasan di atas memberikan pemahaman kita bahwa latar belakang keyakinan dan motivasi berlainan, maka cara terbentuknya etos kerja yang bersangkutan paut dengan agama (non agama) dengan

⁷ *Ibid*, hlm. 26.

⁸ *Ibid*, hlm. 40.

sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis ajaran agama, dalam hal ini etos kerja islami.⁹

4. Ciri Etika Kerja Muslim

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (khoiro ummah), diantaranya :

- a. Memiliki jiwa kepemimpinan (leadership)
- b. Selalu berhitung
- c. Menghargai waktu
- d. Dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (positive improvements)
- e. Hidup berhemat dan efisien
- f. Memiliki jiwa wiraswasta
- g. Memiliki insting bertanding dan bersaing
- h. Keinginan untuk mandiri
- i. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
- j. Berwawasan makro – *Universal*
- k. Memperhatikan kesehatan dan gizi
- l. Ulet, pantang menyerah
- m. Berorientasi pada produktivitas
- n. Memperkaya jaringan silaturahmi¹⁰

5. Indikator Etika Kerja Islam

Menurut Luth yang dikutip Jusmaliani, untuk menciptakan etos kerja yang Islami maka perlu ditumbuhkan hal-hal sebagai berikut :

⁹ Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islami*, UII Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 29-31.

¹⁰ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bhakti Wakaf, Jakarta, 1995, hlm. 29.

- a. Niat ikhlas karena Allah SWT, semata-mata bahwa perbuatan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya (“Sesungguhnya segala perbuatan bergantung pada niatnya dan seseorang akan memperoleh pahala sesuai dengan apa yang diniatkan. HR Asy-Syaikhain). Niat ikhlas akan menyadarkan bahwa :
 - 1) Allah SWT sedang memantau kerja kita
 - 2) Segala yang diperoleh wajib disyukuri
- b. Kerja keras; kerja dengan sungguh-sungguh sepenuh hati, jujur, dan mencari kerja yang halal dengan cara-cara yang halal pula. Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah.
- c. Memiliki cita-cita tinggi. Islam mengajarkan agar hidup selalu mempunyai arah tujuan dan ditanamkan bahwa keinginan itu wajib diwujudkan dengan dorongan jihad. Jihad dalam kaitannya dengan bekerja, berikhtiar atau mewujudkan cita-cita.¹¹

B. Jaminan Sosial

1. Pengertian jaminan sosial

Menurut Naning yang dikutip oleh Siti Khafidhoh menyatakan bahwa jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya. Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

- a. Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja dengan baik
- b. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktifitas yang tinggi

¹¹ Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 50-51.

- c. Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat yang tinggi dari karyawan.¹²

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

2. Ruang lingkup jaminan sosial

Dengan diberlakukannya ketentuan Undang-Undang No. 40 tahun 2004. Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini. Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kematian atau cacat atau kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja.

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya relative sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental tetap yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

b. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan semangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan

¹² Siti khafidhoh, *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda*, e Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 3, hlm. 592.

bebabn keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jamina Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan/atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Perlindungan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja..¹³

3. Syarat Perusahaan Mengikuti Jaminan Sosial

Perusahaan atau pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian,jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bagi pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (Sepuluh) orang atau lebih, atau
2. Bagi pengusaha yang membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) perbulan,

¹³ Zainal Asikin et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 156-157.

3. Bagi pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar menurut ketentuan yang berlaku, tidak wajib ikut dalam jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan penyelenggara.
4. Pengusaha dan tenaga kerja yang telah ikut program asuransi sosial tenaga kerja sebelumnya, tetap melanjutkan kepesertaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana yang telah berlaku.

4. Peraturan Jaminan Sosial

Peraturan pemerintah tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja mengalami beberapa kali perubahan, dan terakhir adalah peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2007 tentang perubahan kelima atas peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja, yang mengatur mengenai :

- a. Besarnya jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, yang meliputi :
 - 1) Santunan kematian sebesar Rp 10.000.000 (Sepuluh juta rupiah)
 - 2) Santunan berkala sebesar Rp 200.000 (Dua ratus ribu rupiah) perbulan diberikan selama 24 (Dua puluh empat) bulan, dan
 - 3) Biaya pemakaman sebesar Rp 2.000.000 (Dua juta rupiah)
- b. Besarnya santunan jaminan kecelakaan kerja
 - 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja (SMB) 4 bulan pertama 100% X gaji sebulan, 4 bulan kedua 75% X gaji sebulan dan bulan seterusnya 50% gaji sebulan.
- c. Santunan kematian dibayarkan secara sekaligus (lumpsum) dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :
 - 1) Santunan sekaligus sebesar 60 % X 80 bulan gaji, sekurang-kurangnya sebesar santunan kematian.

- 2) Santunan berkala sebesar Rp 200.000,- (dua ratus ribu rupiah) perbulan diberikan selama 24 (dua puluh empat) bulan,dan
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah).

5. Manfaat Jaminan Sosial

Menurut Moekijat manfaat yang dapat diperoleh dari diselenggarakannya program jaminan sosial adalah :

- a. Bagi Perusahaan
 - 1) Meningkatkan hasil
 - 2) Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
 - 3) Menambah semangat kerja karyawan
 - 4) Menambah kesetiaan kerja karyawan
 - 5) Mengurangi keluhan karyawan
 - 6) Mempermudah usaha penarikan karyawan dan mempertahankannya.
 - 7) Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.
- b. Bagi karyawan
 - 1) Merupakan bantuan dalam masalah-masalah individu karyawan
 - 2) Menambah kepuasan
 - 3) Membantu kemajuan individu karyawan
 - 4) Memperoleh kompensasi tambahan
 - 5) Sebagai alat untuk dapat lebih mengenal karyawankaryawan lain

Mengurangi perasaan tidak aman¹⁴

6. Indikator Jaminan Sosial

- a. Manfaat program kematian (JK)
- b. Klaim jaminan kecelakaan kerja karyawan (JKK)
- c. Program jaminan pemeliharaan kesehatan¹⁵

¹⁴ Betaria Agustina dkk, *Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada Pt Telkomsel Cabang Pangkalpinang)*, Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JPMB), Volume 2, Issue 1, Februari 2015, hlm. 18-19.

C. Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.¹⁶

Menurut Rivai dan Simamora sebagaimana dikutip Meldona pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁷

Pelatihan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam menghadapi berbagai persaingan. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.¹⁸

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai *performance* tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai. Disamping itu pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai oleh pegawai, dalam

¹⁵ *Ibid*, hlm. 21.

¹⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI, Yogyakarta, 2003, hlm. 197.

¹⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN Malang Press, Malang, 2009, hlm. 232.

¹⁸ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hlm. 56.

rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang.¹⁹

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya aktif sebelumnya, mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.²⁰

Di dalam Al-Qur'an Surat Al-Alaq ayat 1-5 yang berbunyi :

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: “1. Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhan-mu yang menciptakan. 2. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3. Bacalah, dan Tuhan-mulah yang Maha Pemurah. 4. Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. 5. Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (Al-Alaq:1-5)²¹

Di dalam surat Al-Alaq ayat 1-5 ini menerangkan bahwa Allah menciptakan manusia dari benda yang hina dan memuliakannya dengan mengajar membaca.

¹⁹ Ambar teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 175.

²⁰ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta, 2013, hlm. 137.

²¹ Al-Qur'an Surat Al-Alaq ayat 1-5, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Al-Jumanatul Ali, Bandung, 2005, hlm. 597.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan mempengaruhi semua hal yang kemudian dilakukan dalam pelatihan. Jadi, perlu dirumuskan dengan jelas agar dapat dipahami dengan baik.

Oleh sebab itu, tujuan pelatihan yang baik harus memenuhi karakteristik berikut:

- a. Dapat menunjukkan apa yang dapat dilakukan (kinerja).
- b. Dapat menunjukkan kualitas atau tingkat kinerja yang dipandang dapat diterima (kriteria).
- c. Dapat menunjukkan kondisi penting di mana kinerja itu diharapkan dilakukan (kondisi).²²

Pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau perusahaan tentu saja mempunyai agenda tertentu, yaitu mengenai tujuan pelatihan untuk tenaga kerja itu sendiri. Adapun tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan.
- c. Mengurangi waktu belajar.
- d. Memecahkan permasalahan operasional.
- e. Promosi karyawan.
- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi.
- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.²³

3. Manfaat Pelatihan

Pelatihan dapat memberikan manfaat baik kepada karyawan. Manfaat untuk karyawan antara lain:

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

326. ²² Agus dharma, *Manajemen Supervisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.

²³ Danang sunyoto, *Op. Cit.*, hlm. 139.

- b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
- e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi²⁴

4. Metode Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa metode yang bisa digunakan berdasarkan kebutuhan dan fasilitas yang dimiliki perusahaan. Menurut Werther dan Davis ada dua jenis pelatihan yaitu: pelatihan di dalam lingkungan kerja (*on the job training*) dan pelatihan diluar lingkungan kerja (*off the job training*). Adapun jenis pelatihan dalam lingkungan kerja antara lain:

- a. *Job Instruction training* (latihan instruksi kerja).

Karyawan yang dilatih diberikan petunjuk-petunjuk secara langsung bagaimana melakukan pekerjaan dilakukan. Pelatihan ini biasanya digunakan untuk melatih para karyawan tentang cara melaksanakan pekerjaan mereka sekarang.

- b. *Job rotation* (rotasi jabatan).

Pelatihan ini dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari satu pekerjaan atau jabatan ke posisi lain dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berbeda dalam organisasi

²⁴ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 167-168.

sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan.

c. *Apprenticeship* (magang).

Pelatihan ini dilakukan dengan cara seorang karyawan belajar kepada senior atau orang yang sudah berpengalaman. Dengan melihat dan memperlihatkan yang dilakukan senior maka seorang karyawan akan belajar bagaimana melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

d. *Coaching* (bimbingan).

Pelatihan dengan cara atasan member bimbingan dan pengarahan kepada karyawan tentang tata cara pelaksanaan suatu pekerjaan.

Pelatihan juga bisa dilakukan diluar lingkungan kerja atau biasanya disebut *off the job training*. Adapun bentuk-bentuk pelatihan diluar lingkungan kerja antara lain:

a. *Lecture* (Perkuliahahan)

Model pelatihan ini dilakukan dengan cara member ceramah kepada peserta latihan, bentuknya bisa berupa seminar atau symposium dengan memberikan materi-materi secara teoritis.

b. *Video presentation* (presentasi video)

Pelatihan dilakukan dengan cara mengajak peserta pelatihan untuk melihat video yang berisi tentang berbagai teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. *Role Playing* (permainan peran)

Pelatihan ini merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melatih karyawan untuk memainkan berbagai peran yang berbeda.

d. *Vestibule training* (pelatihan simulasi)

Pelatihan ini dilakukan disuatu tempat diluar lingkungan kerja, tetapi mendesain seperti bentuk di lingkungan kerja sesungguhnya.

e. *Laboratory training* (pelatihan laboratorium)

Pelatihan ini dilakukan di suatu ruangan dimana peserta diminta untuk membentuk kelompok untuk saling memahami antar peserta.²⁵

5. Indikator pelatihan

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan²⁶

D. Produktivitas Karyawan

1. Pengertian produktivitas karyawan

Istilah produktivitas kerap kali diperbincangkan atau dibicarakan oleh setiap orang, terutama yang terkait dengan pekerjaan atau pengerjaan sesuatu. Pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.²⁷ Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.²⁸

²⁵ Wahibur Rokhman, *Op. Cit.*, hlm. 58-60.

²⁶ Hendri Kurniawan dkk, *Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang)*, Journal Of Management, Vol. 2, No.2, Maret 2016.

²⁷ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 369

²⁸ Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hlm. 203.

Secara lengkap definisi produktivitas yang dirumuskan oleh Dewan Produktivitas Nasional RI tahun 1983 adalah sebagai berikut:

- a. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok hari lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.
- c. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.²⁹

2. Faktor-faktor Produktivitas Karyawan

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dalam upaya meningkatkan produktivitas, terlebih dahulu perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Justine T. Sirait sebagaimana Dikutip oleh Justine adalah diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan dan Latihan. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja.
- 2) Gizi dan Kesehatan. Makanan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam rangka kelangsungan hidup.
- 3) Motivasi/kemauan. Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu.
- 4) Kesempatan kerja. Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

²⁹ Sri Budi Cantika Yuli, *Op. Cit.*, hlm. 203.

- 5) Kemampuan manajerial pimpinan. Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi.
- 6) Kebijakan pemerintah. Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitive terhadap kebijaksanaan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain.³⁰

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain, yaitu:³¹

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

- 2) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekarya. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.³² Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.

- 3) Kemampuan (*abilities*)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.

³⁰ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Grasindo, Jakarta, 2006, hlm. 249-252.

³¹ Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hlm. 204.

³² Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Op. Cit.*, hlm. 200-201.

4) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kegiatan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik.

b. Faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama antara lain:

- 1) Kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas tentu secara alamiyah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (*output*)
- 2) Input. Besar kecilnya input yang dimasukkan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (*output*) dari sebuah pekerjaan.
- 3) Waktu kerja. Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun faktor ini sifatnya sangat relative, karna harus didukung oleh faktor lainnya, seperti input.³³

c. Faktor kunci untuk mencapai produktivitas

Timple, Dale A meninjau ratusan penemuan studi dan wawasan dari ribuan manajer yang telah berpartisipasi dalam seminar tentang produktivitas, mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang sekaligus sebagai faktor kunci untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi.

- 1) Keahlian dan manajemen yang bertanggung jawab
- 2) Kepemimpinan yang luar biasa
- 3) Kesederhanaan organisasi dan operasional

³³ Sri Budi Cantika Yuli, *Op. Cit.*, hlm. 204-205.

- 4) Kepegawaian yang efektif
- 5) Tugas yang menantang
- 6) Perencanaan dan pengendalian tujuan
- 7) Pelatihan manajerial khusus.³⁴

3. Pengukuran Produktivitas Karyawan

Pengukuran produktivitas merupakan elemen penguatan yang penting dari proses manajemen produktivitas, yang sering menjadi persyaratan dan akhir dalam dirinya sendiri.³⁵

Pengukuran produktivitas sinungan dalam arti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis antara lain:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai masukan perhatian pada sasaran/tujuan.³⁶

Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik. Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut:

³⁴ *Ibid*, hlm. 205-207.

³⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 105.

³⁶ Sri Budi Cantika Yuli, *Op. Cit.*, hlm. 207.

a. Membangun kepedulian

Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

b. Mengukur masalah dan peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

c. Mengusahakan mekanisme umpan balik

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.

d. Memfasilitasi integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasional lain: tujuan kuantitatif dapat ditetapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.³⁷

4. Metode Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Ada empat pendekatan yang dapat dipergunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

a. Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan dipertahankan tetap

b. Keluaran tetap, namun masukan diturunkan

c. Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil

d. Keluaran turun, masukan turun lebih besar.³⁸

³⁷ Wibowo, *Op. Cit.*, hlm. 132-133.

³⁸ Burhannudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 284.

Disamping keempat metode tersebut, ada metode lain yang bisa dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja meliputi:

- a. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja.
- b. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat.
- c. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif.
- d. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.³⁹

5. Indikator produktivitas Karyawan

- a. Kualitatif
- b. Kuantitatif
- c. Efektivitas kerja
- d. Efisiensi kerja⁴⁰

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pada teori dan riset sebelumnya, pada penelitian kali ini, mencoba secara spesifik menguji seberapa besar hubungan antara etika kerja Islam, jaminan sosial dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

Sebagai bahan perbandingan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan beberapa peneliti yaitu:

1. Penulis Farisul Adab,⁴¹ melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas*. Penelitian ini berkesimpulan bahwa Pertama, Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di

³⁹ Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hlm. 205.

⁴⁰ Farisul Adab, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas*, Jurnal Ekonomi Syari'ah, 2015, Vol. 3, No.1, hlm. 52.

⁴¹ *Ibid*, hlm. 58.

UKM tenun ikat Troso pecangaan Jepara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang dilakukan oleh karyawan UKM tenun ikat Troso Jepara telah dapat dirasakan, sehingga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi melalui komitmen yang tinggi. Kedua, bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Ketiga, etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dengan kata lain karyawan merasa puas, nyaman dan loyal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi, jika mereka bekerja dengan menerapkan etika tanpa mengabaikan prinsip berusaha, persaingan, keterbukaan, dan moralitas. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel komitmen organisasi dan retensi karyawan. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel etika kerja Islam dan produktivitas.

2. Siti Khafidhoh,⁴² melakukan penelitian tentang *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor pada Pt. Rea Kaltim Plantations di Samarinda* menunjukkan bahwa variabel insentif secara individual (Parsial), berpengaruh sebesar 36,2% dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi penelitian yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Rea Kaltim Plantations Samarinda. Variabel jaminan sosial secara individual (parsial), berpengaruh sebesar 44,2% dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi penelitian yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa variabel Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Rea Kaltim Plantations Samarinda.

⁴² Siti Khafidhoh, *Op. Cit.*, hlm. 597.

Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel insentif. Sedangkan persamaannya terletak pada variable jaminan sosial dan produktivitas kerja karyawan.

3. Betaria Agustina dkk,⁴³ dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada Pt Telkomsel Cabang Pangkalpinang)* menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Cabang Pangkalpinang, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : a) Terdapat pengaruh signifikan variabel gaji terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Telkomsel Cabang Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari persamaan regresi $Y = 6.775 + 0.064X_1$, dengan thitung (6,679) > ttabel (2,00172). b) Terdapat pengaruh signifikan variabel insentif terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Telkomsel Cabang Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari persamaan regresi $Y = 6.775 + 0.010X_2$, dengan thitung (6,136) > ttabel (2,00172). c) Terdapat pengaruh signifikan variabel Jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Telkomsel Cabang Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari persamaan regresi $Y = 6.675 + 0.131X_3$, dengan thitung (5,942) > ttabel (2,00172) d) Terdapat pengaruh signifikan variabel gaji, insentif, dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Telkomsel Cabang Pangkalpinang. Persamaan regresi hubungan antar variabel adalah $Y = 6.775 + 0.064 X_1 + 0.010 X_2 + 0.131 X_3$ dengan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 75,5%.

Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel gaji, insentif dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan persamaannya terletak pada variable jaminan sosial.

4. Hendri Kurniawan dkk,⁴⁴ dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas*

⁴³ Betaria Agustina, dkk, *Op. Cit.*, hlm. 26-27.

⁴⁴ Hendri Kurniawan dkk, *Op. Cit.*

Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang) hasil analisis menunjukkan bahwa Reward (hasil signifikansi = 0,722) , punishment (hasil signifikansi = 0,123) , dan beban kerja (hasil signifikansi = 0,76) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Andalan Arthalestari Semarang, yang berarti bahwa reward, punishment, dan beban kerja tidak memiliki pengaruh sama sekali terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Andalan Arthalestari Semarang mungkin dikarenakan didalam perusahaan tersebut kurang menerapkan system reward dan punishment, serta beban kerja yang berat membuat para karyawan kurang terhadap produktivitas kerjanya pada PT Andalan Arthalestari Semarang. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (hasil signifikansi = 0.002) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Andalan Arthalestari Semarang, yang berarti bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada PT Andalan Arthalestari Semarang. Semakin baik posisi pelatihan bagi karyawan dengan menerapkan dan memberikan instruktur pelatihan, peserta yang antusias dalam pelatihan, materi yang disajikan sesuai dengan pekerjaan, metode yang disajikan mudah dan dipahami para karyawan, serta adanya tujuan yang jelas dari pelatihan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan pada PT Andalan Arthalestari Semarang. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel reward, punishment, dan beban kerja. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel pelatihan dan produktivitas kerja karyawan.

5. Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto,⁴⁵ dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya* berkesimpulan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Melihat dari hasil deskriptif jawaban responden pada

⁴⁵ Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 3, 2013.

variabel pelatihan yang menunjukkan mean jawaban responden pada ketujuh item pertanyaan variabel pelatihan termasuk dalam kategori netral. Nilai rata-rata keseluruhan variabel pelatihan (X1) sebesar 3,22 menunjukkan bahwa kualitas dan kuantitas pelatihan pada CV Haragon Surabaya masih tergolong sedang. Indikator pelatihan yang dinilai paling rendah adalah kuantitas pelatihan (X1.6) dengan mean jawaban sebesar 3,02, sedangkan yang dinilai paling tinggi adalah ketepatan metode pelatihan (X1.3) dengan mean jawaban sebesar 3,36. Dari hasil variabel pelatihan disarankan agar lebih memperhatikan lagi kuantitas pelatihan karena dapat dilihat dari indikator pelatihan, yang menunjukkan nilai yang paling rendah adalah kuantitas pelatihan. Untuk melakukan sebuah pelatihan cukup mahal dan dana yang dimiliki oleh CV Haragon Surabaya terbatas juga pelatihan yang ada pada CV Haragon Surabaya bukan merupakan pelatihan yang rutin dilakukan (dilakukan hanya bila ada alat baru atau karyawan baru) oleh karena itu disarankan agar CV Haragon Surabaya melakukan mentoring dan pengajaran secara lisan kepada para karyawan yang dilakukan oleh pelatih agar selain dapat menghemat waktu dan dana juga dapat mempermudah karyawan untuk lebih mengerti karena dapat pengajaran secara langsung baik itu dari karyawan yang senior maupun pelatih. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan persamaannya terletak pada variabel pelatihan.

F. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap produktivitas karyawan.

Menurut teori Pandji Anoraga, sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.⁴⁶

⁴⁶ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hlm. 178-179.

Menurut Farisul Adab etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dengan kata lain karyawan merasa puas, nyaman dan loyal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas didalam organisasi, jika mereka bekerja dengan menerapkan etika tanpa mengabaikan prinsip berusaha, persaingan, keterbukaan, dan moralitas.⁴⁷

2. Pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan.

Menurut teori Pandji Anoraga, jaminan sosial dijelaskan bahwa perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.⁴⁸

Siti Khafidhoh menyatakan bahwa jaminan sosial secara individual (parsial), berpengaruh sebesar dan signifikan terhadap produktivitas kerja.⁴⁹

3. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut teori Danang Sunyoto, pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, di mana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja.⁵⁰

Hendri Kurniawan, dkk menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁵¹

Berdasarkan uraian di atas dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut : kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam (X1), jaminan sosial (X2), pelatihan (X3), dan produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

⁴⁷ Farisul Adab, *Op. Cit.*, hlm. 58.

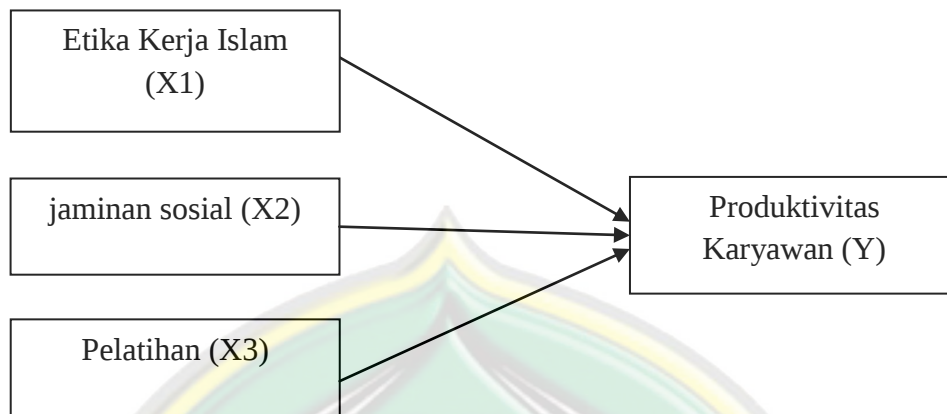
⁴⁸ Pandji Anoraga, *Op. Cit.*, hlm. 179.

⁴⁹ Siti Khafidhoh, *Op. Cit.*, hlm. 597.

⁵⁰ Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hlm. 137.

⁵¹ Hendri Kurniawan, dkk, *Op. Cit.*

Gambar 2.1
Model Penelitian



Keterangan :

→ = uji secara parsial

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Etika Kerja Islam Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati
- H2 : Jaminan Sosial Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati
- H3 : Pelatihan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas karyawan KSPPS Ya Ummi MAS Pati