

BAB II LANDASAN TEORI

REPOSITORI STAIN KUDUS

A. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Bahasa Indonesia pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya).¹ Menurut John Dewey, pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.²

Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman.³ Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang

¹ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, edisi ke-3, hlm. 26.

² John Dewey, *Pengalaman dan Pendidikan*, Kepel Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 147.

³ Alex Nitisemito, *Loc. Cit.*, hlm. 59.

ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.⁴

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.⁵

Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup.⁶

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

a. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga

⁴ Alwi Syafaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFY-Yogyakarta, Yogyakarta, 2008, hlm. 237.

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 109.

⁶ *Ibid*, hlm. 111.

mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

d. Jenis pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.⁷

Tujuan pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja.

Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- b. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah:

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَتَأْبَتِ اسْتَجْرَهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ

Artinya: “Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Al-Qashash: 26).⁸

⁷ Chalimatus Sa'diyah, Hermin Endratno, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja*, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 78.

⁸ Al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 26, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Darussalam, Jakarta, 2002, hlm. 547.

Pemahaman kekuatan disini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn. Taimiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn mengatakan bahwa definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Sebagai contoh kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalaman perang dan kekuatan taktik atau strategi perang. Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Qur'an dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum.

Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak mewarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.⁹

Dalam islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalaninya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat islam. Untuk menerapkan kaidah kepatutan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai, Rasulullah pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawai beliau, karena ada kelemahan.¹⁰

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 106.

¹⁰ *Ibid*, hlm. 107.

B. Iklim Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi

Komunikasi mempelajari tentang pernyataan manusia dimana pernyataan tersebut dapat dilakukan dengan kata-kata tertulis ataupun lisan. Disamping itu dapat dilakukan juga dengan isyarat-isyarat atau simbol-simbol.¹¹ Bagi suatu organisasi, komunikasi sangat penting karena tanpa komunikasi pola hubungan dalam organisasi tidak akan melayani kebutuhan seseorang dengan baik.

Payne dan Pugh dalam Arni mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota, terhadap suatu sistem sosial.¹² Terdapat hubungan yang sirkuler antara iklim organisasi dengan iklim komunikasi. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, di antaranya iklim organisasi. Sedangkan iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar persona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.¹³

Iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Diasumsikan bahwa iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi-persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi.¹⁴

¹¹ Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen: Perspektif Kontemporer Pada Motif, Tujuan, dan Keinginan Konsumen*, Kencana, 2010, hlm. 164.

¹² Arni Muhammad, *Op.Cit*, hlm. 82.

¹³ R. Wayne Pace dan Don F. Faules, *Op.Cit*, hlm. 147.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 149.

Iklim komunikasi organisasi adalah suatu set atribut organisasi, yang menyebabkan bagaimana berjalannya subsistem organisasi terhadap anggota dan lingkungannya. Redding dalam Poppy mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa:

- a. Organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil risiko.
- b. Mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dan menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi.
- c. Mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi.
- d. Secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan.¹⁵

2. Dimensi-Dimensi dalam Iklim Komunikasi Organisasi

- a. *Supportiveness*, yang berarti dukungan karyawan. Memandang hubungan komunikasi dengan atasan dapat membangun dan meningkatkan kesadaran diri tentang makna dan kepentingan perannya. Bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting.
- b. *Participative decision making*, yang berarti kesertaan dalam proses keputusan. Kesadaran komunikasi dengan atasan mempunyai manfaat dan pengaruh didengarkan dan digunakan.
- c. *Truth, confidence, credibility*, yang berarti kejujuran, percaya diri, dan keandalan. Sumber pesan dan atau peristiwa-peristiwa komunikasi dianggap dapat dipercaya.

¹⁵ Poppy Ruliana, *Op.Cit*, hlm. 159.

- d. *Openess and candor*, yang berarti terbuka dan tulus. Dalam komunikasi formal maupun informal terdapat keterbukaan dan ketulusan dalam berkata dan mendengar,
- e. *High performance goals*, yang berarti tujuan kinerja yang tinggi. Tingkat kejelasan uraian dan penjelasan tentang tujuan-tujuan kinerja sebagaimana dirasakan oleh para karyawan.¹⁶

Dalam Islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan, maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu *tabassum* (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/karyawan lain, sehingga kondisi dilingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman. Oleh karena itu, Rasulullah saw. menyebutkan dalam hadits beliau, yaitu:

تَبَسُّمَكَ فِي وَجْهِ أَخِيكَ لَكَ صَدَقَةٌ (رواه البخارى)

Artinya: “Senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah. (HR. Bukhari Muslim)

Selain itu islam mengajarkan untuk selalu bersikap damai dan menjaga komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan mampu untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya mis-komunikasi diantara para pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan, maka anggota di dalam organisasi haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Untuk itu, yang yang harus dilakukan adalah

- a. *Tawa shaubil haqqi* (saling menasehati atas dasar kebenaran dan norma yang jelas)
- b. *Tawa shaubis shabri* (saling menasehati atas dasar kesabaran)

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

¹⁶ *Ibid*, hlm. 160.

- c. *Tawa shaubil marhamah* (saling menasehati atas dasar kasih sayang).¹⁷

REPOSITORI Pandangan islam terhadap hubungan kekeluargaan ini disebutkan dalam surat Al-Hujurat: 10:

﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴾

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat”. (Al-Hujurat: 10).¹⁸

Untuk membina kesatuan, kebersamaan, dan kekeluargaan dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

- Melaksanakan *huququl muslimin* (memenuhi hak-hak sesama muslim)
- Melakukan *taushiyah* atau saling menasehati
- Menghubungkan *silaturrahim*
- Mengadakan *ishlah* (perbaikan, keberesan)
- Membina sikap *ta'awun*, saling membantu dan saling menolong
- Menjauhi akhlak tercela dalam berinteraksi dengan sesama muslim.¹⁹

Iklm komunikasi organisasi sangat penting karena memengaruhi cara hidup kita, kepada siapa kita berbicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Beberapa alasan pentingnya iklim komunikasi dalam organisasi, yaitu:

- Karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi.
- Membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi.

¹⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta, 2008, hlm. 160.

¹⁸ Al-Qur'an Surat Al-Hujurat ayat 10, *Op.Cit*, hlm. 744.

¹⁹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Op.Cit.*, hlm. 149.

- c. Dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara tertentu.
- d. Iklim komunikasi berperan dalam keutuhan suatu budaya dan membimbing perkembangan budaya tersebut.
- e. Menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumberdaya manusia dengan produktivitas.

Selain itu, iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi. Usaha dalam hal ini merujuk kepada penggunaan tubuh secara fisik dalam bentuk mengangkat, berbicara, atau berjalan dan memecahkan masalah. Usaha biasanya terdiri atas empat unsur:

- a. Aktivitas
- b. Langkah-langkah pelaksanaan kerja
- c. Kualitas hasil
- d. Pola waktu kerja

Kesediaan untuk melakukan usaha sungguh-sungguh atas nama organisasi adalah satu dari tiga faktor komitmen organisasi. Kepercayaan yang kuat serta penerimaan atas tujuan serta nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang besar untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi adalah dua faktor komitmen organisasi lainnya.

Jadi dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi dalam organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi pergantian dan masa kerja karyawan dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen pada organisasi. Proses-proses interaksi yang terlibat dalam perkembangan iklim komunikasi organisasi juga memberi andil pada beberapa pengaruh penting restrukturisasi, reorganisasi, dan dalam menghidupkan kembali unsur-unsur dasar organisasi.²⁰

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

²⁰Poppy Ruliana, *Op.Cit.*, hlm. 161.

C. Sistem Pengupahan

1. Pengertian

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.²¹ Sedangkan pengertian upah dalam ensiklopedi umum adalah pembayaran yang diterima buruh untuk kerjanya. Pembayaran dapat berupa uang atau jasa, tetapi biasanya berupa uang. Adapun hal-hal yang terkait dengan upah adalah:

- a. Upah nominal yaitu upah yang berupa uang
- b. Upah nyata (real wages) dibuktikan oleh jumlah barang atau jasa yang dapat diperoleh dengan jumlah uang tersebut
- c. Gaji ialah upah juga dengan ciri-ciri lain biasanya berwujud jumlah uang yang sudah ditentukan sebelumnya dan bersifat lebih tetap.²²

Upah dalam perspektif konvensional didefinisikan oleh Huda dalam Anita Rahmawaty sebagai balas jasa akan faktor produksi dan tenaga kerja.²³ Adapun dalam pengertian lain upah didefinisikan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.²⁴

Menurut Adam Smith, sebagaimana yang dikutip oleh Mannan, bahwa upah dapat dipandang dari dua segi, yaitu moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama suatu jangka waktu, misalkan sebulan, seminggu, atau sehari mengacu

²¹ Departemen Pendidikan, *Op.Cit*, hlm. 1250.

²² Pringgodikdo dkk, *Ensiklopedi Umum*, Yayasan Dana Buku Franklin, Jakarta, 1973, hlm. 1139.

²³ Anita Rahmawaty, *Ekonomi Makro Islam*, STAIN Kudus, Kudus, 2009, hlm. 281.

²⁴ Sonny Sumarsono, *Op.Cit*, hlm. 141.

pada upah nominal tenaga kerja. Upah sesungguhnya dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya yang boleh dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena pekerjaannya. Pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk, sebanding dengan harga nyata, bukan harga nominal atas jerih payahnya.²⁵ Menurut Afzalur Rahman, upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.²⁶ Sedangkan sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi dalam menentukan kompensasi yang diterima pekerja.²⁷

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa upah mempunyai makna yang berbeda-beda, tetapi mempunyai maksud yang sama. Upah menurut pandangan penulis merupakan pengganti atau imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh seorang pekerja kepada seorang pimpinan atau majikan. Upah mempunyai peranan penting untuk kehidupan para pekerja karena hal ini berkaitan dengan kelangsungan hidup mereka.

2. Penentuan Upah

Upah atau gaji karyawan adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan (penentuan) upah antara lain sebagai berikut:

²⁵ M. A. Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1997, hlm. 116.

²⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 2005, hlm. 361.

²⁷ Moeheriono, *Loc. Cit.*, hlm. 250.

- a. Upah menurut prestasi kerja
Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.²⁸
- b. Upah menurut lama kerja
Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.
- c. Upah menurut senioritas
Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.²⁹
- d. Upah menurut kebutuhan
Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, namun juga tidak berkekurangan.³⁰

²⁸ Susilo Martoyo, *Op.Cit*, hlm.130.

²⁹ *Ibid*, hlm. 131.

³⁰ *Ibid*, hlm. 132.

Adapun sistem dan waktu pembayaran upah yang umum diterapkan menurut Moetheriono adalah sebagai berikut:

a. Sistem waktu

Pada sistem ini besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu, administrasi pengupahannya dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun harian. Besarnya upah atau gaji hanya didasarkan pada lama bekerja, bukan dikaitkan pada prestasi kerja.

b. Sistem hasil (output)

Sistem ini menetapkan upah berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan pekerja. Upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik yang akan memperoleh balas jasa lebih besar.

c. Waktu pembayaran kompensasi

Yaitu kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga kesenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.³¹

Dasar untuk memperkirakan tingkat upah adalah benefit yang diberikan oleh pekerja.³² Dalam islam, upah ditentukan menggunakan dasar bahwa para fuqaha mendefinisikan ijarah sebagai transaksi terhadap manfaat (jasa) tertentu dengan suatu kompensasi. Mereka menjadikan transaksi tergantung pada manfaat, dan menjadikan kompensasi sebanding dengan manfaat (jasa), artinya menjadikan jasa sebagai dasar dalam menentukan upah. Allah SWT berfirman:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

³¹ Moetheriono, *Op.Cit.*, hlm. 251.

³² Masyhuri, *Teori Ekonomi dalam Islam*, Kreasi Wacana, Yogyakarta, 2005, hlm. 197.

Artinya: “Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian, maka berikanlah kepada mereka upah-upahnya”. (QS. Ath-Thalaq: 6)³³

REPOSITORI STAIN KUDUS

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا, فَلْيَسَلِّمْ لَهُ أَجْرَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ, وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya: “ Dari Abu Said Al-Khudry Radhiyallahu ‘anhu bahwa Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya.” (HR. Abdul Rozzaq dalam hadits munqathi’. Hadits maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah).³⁴

Untuk tata cara pembayaran upah, Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ)
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

Artinya: Dari Ibnu Umar ra bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering”. (HR. Ibnu Majah)

Dalam menjelaskan hadits ini, Yusuf Qardhawi mengatakan bahwa sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya sesuai dengan kesepakatan, karena umat islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu

³³ Al-Qur’an Surat Ath-Thalaq ayat 6, *Al-Qur’an Tajwid dan Terjemahnya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Shahih*, Sygma Examedia Arkanleema, Bandung, 2007, hlm. 559.

³⁴ Imam Abu Hajar Al-Asqalany, *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*, Pustaka Al-Hidayah, Tasikmalaya, 2008, hlm. 940.

diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.³⁵

D. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), *market share*, dan kerusakan (*defects*). Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Pengukuran efisiensi menghendaki penentuan outcome, dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output, yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁶

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil

³⁵ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Robbani Press, Jakarta, 1997, hlm. 405.

³⁶ Faustino Cordoso Gomes, *Op.Cit*, hlm. 159-160.

sumber daya manusia. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.³⁷

Secara umum, produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.³⁸ Dalam pengertian lain, dikemukakan bahwa produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumberdaya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa.³⁹

Menurut Edy Sutrisno, produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan ketiga produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Produktivitas mengarah pada tujuan yang sama, yakni rasio dari hasil kerja dan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.⁴⁰

³⁷ Wibowo, *Op.Cit.*, hlm.109-110.

³⁸ I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm.270.

³⁹ Wibowo, *Op.cit.*, hlm. 111-112.

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 102.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas

a. Pendidikan dan latihan

REPOSITO Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat. Sedangkan latihan adalah membentuk dan meningkatkan keterampilan seseorang. Jadi melalui pendidikan dan pelatihan pengetahuan tentang kerja karyawan dapat ditingkatkan.

b. Gizi kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaan. Masalah gizi dan kesehatan ini sangat terkait dengan status sosial ekonomi seseorang. Status sosial ekonomi juga akan berpengaruh terhadap kualitas non fisik kognitif dan kualitas non fisik non kognitif.

c. Penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial atau yang sering disebut imbalan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif. Penghasilan dan jaminan sosial mempunyai pengaruh timbal balik dengan pendidikan dan berpengaruh pula terhadap peningkatan dan kesehatan.

d. Kesempatan kerja

Kesempatan dalam hal ini mencakup 3 hal, yaitu:

- 1) Kesempatan untuk berkarya
- 2) Kesempatan untuk menikmati pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan
- 3) Kesempatan untuk mengembangkan diri

e. Kemampuan manajerial pimpinan

Secara klasik prinsip manajemen tersebut adalah meningkatkan efisiensi melalui pengurangan atau pengikisan keborosan yang diaplikasikan pada semua fungsi-fungsi manajemen termasuk di dalamnya optimalisasi SDM sehingga tercapai produktivitas kerja yang tinggi.

f. Kebijakan pemerintah

Peranan pemerintah tidak akan lepas terutama yang terkait dengan kebijakan yang akan dikeluarkan untuk mewujudkan adanya iklim usaha yang kondusif. Semua kebijakan khususnya di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, fiskal, moneter, harga, distribusi akan berpengaruh terhadap produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung.⁴¹

3. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga hal ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

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

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

c. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

⁴¹ I Komang Ardana dkk, *Op.cit*, hlm. 271-272.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.⁴²

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.⁴³

4. Teknik Memperbaiki Produktivitas

Propokenko dalam Wibowo menunjukkan adanya beberapa cara untuk memperbaiki produktivitas, yaitu:

a. Studi Kerja

Studi kerja merupakan kombinasi studi metode teknik dan pengukuran kerja, yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan mengindikasikan faktor yang mempengaruhi efisiensi. Studi kerja biasanya digunakan dalam usaha meningkatkan output dari jumlah sumber daya tertentu dengan sedikit atau tanpa investasi kapital lebih lanjut. Hal ini dicapai dengan menganalisis pekerjaan sedang berjalan, proses, dan metode kerja.

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

⁴² Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 104.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 105.

b. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi adalah proses yang terencana, dikelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem, budaya, dan perilaku organisasi dengan maksud mempengaruhi efektivitas organisasi.

c. Curah Gagasan

Curah gagasan adalah suatu proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini karena apabila demikian, dapat menutup timbulnya gagasan yang baik. Proses curah gagasan memberikan kesempatan setiap orang menyampaikan pendapatnya secara terbuka.

d. *Forced Field Analysis*

Forced field analysis merupakan alat untuk menganalisis situasi yang perlu diubah. Hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.

e. *Nominal Group Technique*

Nominal group technique merupakan pendekatan partisipatif pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan, dan mengevaluasi progres.⁴⁴

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*). Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik. Allah berfirman:

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

⁴⁴ Wibowo, *Op.cit.*, hlm. 117.

﴿ إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴾

Artinya: “*Sesungguhnya kami Telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya*”. (QS. Al-Kahfi: 7)⁴⁵

Ayat ini mengetuk hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Mereka sadar bahwa Allah menguji dirinya untuk menjadi manusia yang memiliki amal atau perbuatan yang terbaik.⁴⁶

Seorang muslim seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah. Allah telah melarang sikap mubadzir dengan tegas karena sesungguhnya kemubadziran adalah benar-benar temannya setan. Dengan penghayatan ini, tumbuhlah sikap yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien. Sikap seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi pada nilai-nilai produktif. Dengan demikian, dia selalu berhitung efisien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran dibandingkan dengan energi (waktu tenaga) yang dia keluarkan. Karena setiap pribadi muslim sangat menghayati arti waktu sebagai aset, dia tidak mungkin membiarkan waktu berlalu tanpa arti.⁴⁷

Orang-orang produktif dikatakan memiliki produktivitas kerja tinggi. Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang tapi juga oleh mutu (kualitas) pekerjaan semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan

⁴⁵ Al-Qur'an Surat Al-Kahfi ayat 7, *Op.Cit*, hlm. 294.

⁴⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm.

25.

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 129.

mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran islam.⁴⁸ Allah berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ 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”. (QS. At-Taubah: 105).⁴⁹

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman dalam jurnal Trikonomika Volume 13, No.1, Juni 2014, Hal. 91-100 yang berjudul “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa berdasarkan Uji F diketahui bahwa angka taraf signifikansi adalah 0,00 atau lebih kecil dari 0,5 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh simultan upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Pengaruh Upah dan lama kerja terhadap produktivitas secara parsial diuji dengan menggunakan uji-t, dalam hal ini t-tabel pada $\alpha = 0,05$ $df = 134 - 2 = 132$ adalah 1,976. Pengaruh upah terhadap produktivitas diuji dengan membandingkan t-tabel dengan t-hitung, dalam hal ini t-hitung upah adalah 7,875 dengan demikian, t hitung > t tabel, maka kesimpulan yang diambil adalah terdapat pengaruh upah secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh lama kerja (pengalaman kerja) terhadap produktivitas diuji dengan membandingkan t-hitung sebesar 8,595 dengan t-tabel sebesar 1,976. Dalam hal ini t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

⁴⁸ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 172.

⁴⁹ Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105, *Op.Cit.*, hlm. 203.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Sukarman Kamuli dalam Jurnal Inovasi Volume 9, No.1, Maret 2012 yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa berdasarkan kriteria uji F karena $F_{hitung} > F_{daftar}$ maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Pengaruh secara parsial dari dimensi-dimensi iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo menunjukkan bahwa dimensi arus komunikasi (X2) merupakan dimensi lebih besar pengaruhnya yakni 10,03%, kemudian disusul dimensi imbalan dan sanksi (X5) sebesar 4,23%, dimensi tanggung jawab (X3) sebesar 2,63%, dimensi struktur (X1) sebesar 2,12%, dan dimensi yang terendah pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai adalah dimensi penghargaan sumber daya manusia (X4) sebesar 0,30%.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Fadly Pangumpia dalam Jurnal Acta Diurna Vol.II/No.2/2013 yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa dari hasil analisis regresi linier sederhana terdapat hubungan signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bank prisma dana. Hal ini ditunjukkan melalui “uji t” dimana nilai “t-uji” = 6,67 jauh lebih besar dari nilai “t tabel” = 1,68 pada taraf signifikansi 5%.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Kanzunudin dalam Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 2 No.1 Juni 2007, hal. 11-20 yang berjudul “Pengaruh Upah dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Tonga Tiur Putra Kragan Kabupaten Rembang)”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa variabel upah dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tonga Tiur Putra Rembang. Dari perhitungan regresi berganda pada pengujian Anova secara bersama-sama terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 227.033 dan F tabel

sebesar 0.9946, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas atau dapat dikatakan bahwa upah, dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Juju Jumena dan Iis Ikhsanti dalam Al-Mustashfa (Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah), Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015, hal. 63-72 yang berjudul "Pengaruh Sistem Pembagian Upah Waktu Kerja dan Hasil Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Batu Alam CV. Nur Alam Jaya Cirebon". Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa berdasarkan uji-t untuk variabel sistem upah waktu kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,455, maka H_0 diterima, jadi tidak ada pengaruh sistem upah waktu kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uji-t untuk variabel sistem upah hasil terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,000, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan sistem upah hasil terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uji-F untuk sistem upah waktu dan sistem upah hasil terhadap produktivitas kerja diperoleh signifikansi sebesar 0,000, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

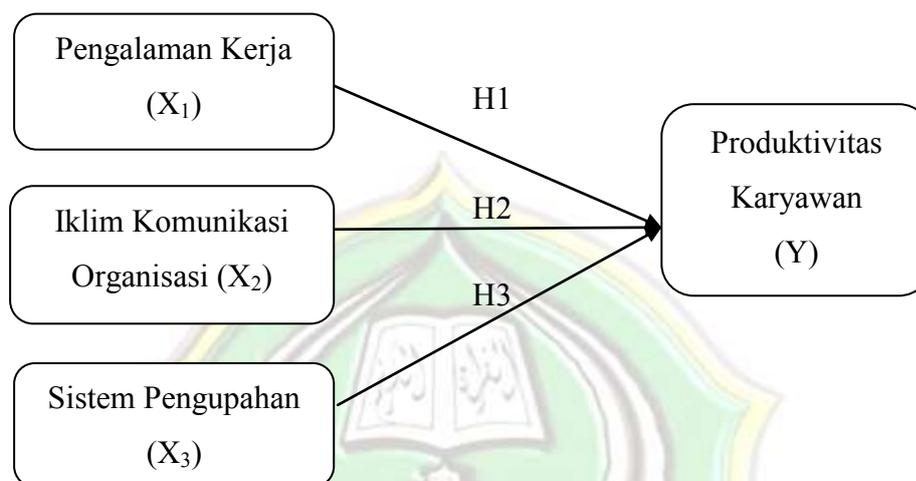
Dari kelima penelitian diatas, terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni peneliti ingin menguji bagaimana pengaruh pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi, dan sistem pengupahan terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group baik secara parsial maupun simultan yang belum dikaji dalam penelitian terdahulu.

F. Kerangka Berfikir

Untuk lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh, maka perlu diuraikan suatu konsep berfikir dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat menguraikan gambaran tentang pengaruh pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi dan sistem pengupahan sebagai variabel independen sedangkan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.

Dari landasan teori diatas, maka peneliti menggambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:

REPOSITORI STAIN KUDUS **Gambar 2.1**
Kerangka Berfikir
Pola Berfikir Pengalaman Kerja, Iklim Komunikasi Organisasi, dan
Sistem Pengupahan terhadap Produktivitas Karyawan



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan dan tujuan penelitian.

Hipotesis dirumuskan berdasarkan hubungan linear searah karena ada tiga variabel independent (pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi dan sistem pengupahan) yang mempengaruhi satu variabel dependent (produktivitas karyawan), maka ada empat hipotesis yang dapat dirumuskan, tiga hipotesis dirumuskan untuk pengaruh parsial (secara sendiri-sendiri) dari variabel independent (pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi dan sistem pengupahan) terhadap variable dependent (produktivitas karyawan) dan satu hipotesis dirumuskan untuk pengaruh simultan (secara bersama-sama) dari variabel independent (pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi dan sistem pengupahan) terhadap variabel dependent

(produktivitas karyawan). Maka dari uraian permasalahan yang ada dapat dikemukakan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman dalam jurnal *Trikonomika* Volume 13, No.1, Juni 2014, Hal. 91-100 yang berjudul “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.⁵⁰



H1: Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fadly Pangumpia dalam *Jurnal Acta Diurna* Vol.II/No.2/2013 yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa dari hasil analisis regresi linier sederhana terdapat hubungan signifikan antara iklim

<http://eprints.stainkudus.ac.id>

⁵⁰ Ardika Sulaeman, *Pengaruh Upah dan pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, *Jurnal Trikonomika*, Vol. 13, No. 1, 2014, hlm. 96.

komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bank prisma dana.

REPOSITO Iklm komunikasi organisasi adalah sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi. Iklm komunikasi organisasi dalam sebuah organisasi sangat penting karena mempengaruhi cara hidup anggota-anggota dalam organisasi.⁵¹



H2: Iklm komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Kanzunnudin dalam Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 2 No.1 Juni 2007, hal. 11-20 yang berjudul ”Pengaruh Upah dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Tonga Tiur Putra Kragan Kabupaten Rembang)”. Hasil dari penelitian ini disebutkan bahwa upah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu tanpa jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja, selain upah dasar (*standart*) perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan sistem upah itu sebaiknya mudah dipahami artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit

⁵¹ Fadly Pangumpia, *Pengaruh Iklm Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado*, Jurnal Acta Diurna, Vol. II, No. 2, 2013, hlm. 7.

memahami. Ini penting karena akan menghilangkan prasangka karyawan terhadap perusahaan.⁵²

REPOSITORI STAIN KUDUS



H3: Sistem pengupahan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.



<http://eprints.stainkudus.ac.id>

⁵² Mohammad Kanzunnudin, *Pengaruh Upah dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Tonga Tiur Putra Kragan Kabupaten Rembang)*, Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 2, No.1, 2007, hlm. 18.