

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Produktivitas karyawan Usaha Dagang

1. Pengertian Usaha Dagang

Usaha dagang adalah kegiatan membeli dan menjual kembali barang atau jasa dengan tujuan mencari keuntungan. Didalam hukum usaha dagang (UD) bukan suatu badan hukum namun bentuk usaha ini telah banyak diterima dunia perdagangan di Indonesia. Bentuk usaha dagang dibentuk atas dasar kehendak seorang pengusaha, yang mempunyai cukup modal untuk berusaha dalam bidang perdagangan dan merasa ahli bahkan berpengalaman. Keuntungan mendirikan usaha dagang adalah fleksibilitas usaha dan barang yang diperjual belikan, dapat menjual satu jenis barang atau berbagai macam barang dalam jumlah besar (grosir) atau sebagai pengecer langsung kekonsumen dengan jumlah barang secukupnya.

Sedangkan cara untuk mendirikan usaha dagang yaitu mengajukan permohonan izin usaha kepada kepala kantor wilayah Departemen Perindustrian dan Perdagangan setempat, mengajukan permohonan untuk meminta izin tempat usaha Kepada Pemerintah Daerah, mengajukan NPWP atas nama dirinya sendiri.¹ Usaha dagang termasuk usaha yang terbilang masih kecil, usaha kecil dengan karakteristik skalanya yang serba terbatas ternyata memiliki sejumlah kekuatan. Kekuatan yang terletak pada kemampuan melakukan fleksibilitas dalam menghadapi berbagai tantangan lingkungan, kemampuan untuk melakukan inovasi, dan kemampuan melakukan tindakan yang tidak mungkin dilakukan oleh pengusaha besar.

2. Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif.² Produktivitas merupakan masalah

¹ <https://www.pinterpandai.com/pengertian-dan-contoh-tentang-usaha-dagang-ud/>

² Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, ALFABETA, Bandung, 2009, hal.171

penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan suatu perusahaan memerlukan dukungan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif.

Menurut Muchdrasyah Sinungan dalam bukunya *Produktivitas apa dan bagaimana* :

- a. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukannya yang sebenarnya.
- b. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisien dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.” produktivitas mengutarakan cara pemanfaatna secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.³

Produktivitas merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi.

Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Dalam bukunya Suparno Eko Widodo terdapat beberapa pengertian produktivitas antara lain yaitu :

- a. Produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut.

³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hal.12

- b. Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).
- c. Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.
- d. Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas.

Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaannya dilakukan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* yang sebenarnya. Sedangkan efektivitas yang mengarahkan kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas dan waktu. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dapat dicapai⁴ Jadi dari berbagai pendapat yang sudah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwasannya produktivitas karyawan adalah menyangkut hasil akhir yaitu seberapa hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi.

Produktivitas kerja bukan hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga diperhatikan. Dapat dikatakan bahwa produktivitas individu yaitu bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Orang yang produktif akan menggambarkan potensi, persepsi dan kreatifitas yang

⁴ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hal. 219

senantiasa menyambungkan kemampuannya agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungan.⁵

a. Konsep Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Produktivitas dari dimensi individu dilihat dari karakteristik-karakteristik individu. Dalam hal ini produktivitas terlihat dari sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Syarat-syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi :

- 1) Kelompok Pertama
 - a. Tingkat Pendidikan dan Keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a. Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
 - b. Keanekaragaman tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi.

Oleh karena itu, harus selalu berorientasi bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

⁵ Fitria Aryani Susanti, *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cibinong Tahun 2014*, Skripsi, hal. 12

Didalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dilihat dari faktor perseorangan, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja dan
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri di pekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras

Sedangkan faktor kelompok yang dapat mempengaruhi produktivitas kerjakaryawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Didalam produktivitas kerja karyawan juga perlu adanya pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal inisuat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Sedangkan pengukuran produktivitas kerja menurut dimensi organisasi, secara matematis hubungan diformulasikan sebagai berikut:

$$P = O_i - I$$

Di mana O_i adalah output, sedangkan sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formulasi diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

P = Produktivitas

O_i = Output

I = Input

Secara umum pengukuran produktivitas merupakan perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- 2) Perbandingan, pelaksanaan anatara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sarana/tujuan.

Pengukuran produktivitas kerja mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Manfaat Penilaian dan Pengukuran Produktivitas Kerja

Manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran peroduktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informasi
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.⁶

c. Indikator Produktivitas kerja

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan

⁶ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management*, Deepublish, Yogyakarta, 2016, hal.74-79

tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

- 2) Keterampilan (*Skills*), adalah kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
- 3) Kemampuan (*Abilities*), yaitu kepastian atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.
- 4) Sikap (*Attitude*), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang yang cenderung bertindak terhadap aspek lingkungannya.
- 5) Perilaku (*Behaviors*), keteraturan perasaan dan pikiran seseorang yang cenderung bertindak terhadap aspek lingkungannya.⁷

d. Produktivitas Dalam Perspektif Islam

Kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasanya. Oleh sebab itu, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat di dunia.

Dalam pandangan Islam bekerja dianggap atau dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadist menyebutkan bahwasannya bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

يَتَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا حَمًا فَمَلَنِيهِ ۖ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemuinya” (Q.S Al Inshiqaq:6).⁸

⁷ Suroyo, *Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Parameter, Vol.2 No. 001TB, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana, 2016, hal.17

⁸ Al-Qur'an Surat Al Inshiqaq Ayat 6, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Proyek Pengadaan Kitab suci Al-Qur'an, Jakarta, hal.1040

Makna bekerja bagi umat muslim adalah suatu upaya yang sesungguhnya dengan mengerahkan seluruh aset, berfikir dan dzikir untuk mewujudkan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah*. Seorang muslim harus yakin bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya tetapi juga sebagai manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh sebab itu, pribadi muslim yang *qanaah* sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi/kinerja yang tinggi.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, sebab bekerja secara produktif merupakan amanat Islam. orang-orang yang produktif dikatakan memiliki produktifitas kerja tinggi. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai tetapi juga mutu (kualitas) pekerjaan yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu dalam Islam, amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya namun lebih penting mutunya dan amal tersebut. Misalnya bersedekah, apakah sedekah itu bermutu baik? Artinya tidak diiringi oleh rasa riya atau disertai ucapan-ucapan yang menyakitkan si penerima sedekah.⁹

3. Faktor Yang Mempengaruhi & Mendukung Produktivitas Kerja Karyawan

Sebuah perusahaan produktivitas seorang karyawan akan sangat mempengaruhi pada perkembangan perusahaan itu sendiri, sebab perusahaan akan lebih berkembang jika memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi. Faktor – faktor

⁹ Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, ALFABETA, Bandung, 2009, hal.172

yang mendukung atau mempengaruhi produktivitas seorang karyawan antara lain faktor langsung yaitu :

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan masalah pokok sumber daya manusia yang harus mendapat perhatian organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk berusaha mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan pada hal-hal yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses ketika para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Ada berbagai jenis gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan situasional, faktor yang menentukan kepemimpinan ini adalah faktor situasinya.
- 2) Kepemimpinan perilaku pribadi, kepemimpinan yang menekankan perilaku pemimpin dalam kepemimpinan.
- 3) Work centered, Kepemimpinan yang terpusat pada pelayannya.
- 4) Kepemimpinan pribadi, yang memberikan motivasi dan petunjuk dengan kontak pribadi. Dalam kepemimpinan ini ada hubungan yang dekat antara pemimpin dari setiap anggota kelompok.
- 5) Kepemimpinan demokrasi, yang memberikan penekanan pada partisipasi dan penggunaan pemikiran oleh anggota kelompok.
- 6) Kepemimpinan otoritas, yang memberikan otoritas dalam pengambilan keputusan kepada orang mempunyai kekuasaan.
- 7) Kepemimpinan partnerlistik, Adanya pengaruh kekompakan antara pemimpin dan kelompok.

Seorang pemimpin mempunyai persyaratan dan karakteristik menjadi seorang pemimpin dimana mempunyai Kelebihan dalam

penggunaan rasio(pikiran), Memiliki pengetahuan tentang hakikat tujuan organisasi yang dipimpinnya dan pengetahuan tentang cara-cara untuk memutar roda organisasi dengan jerih payah yang minimum. Bisa memberikan keyakinan kepada yang dipimpin ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kelebihan dalam hal rohaniah, dimana dalam memiliki sifat-sifat yang memancarkan keluhuran budi, ketinggian moral, dan kesederhanaan watak. Kelebihan dalam hal badaniah, Memiliki kesehatan badan yang memungkinkan pemberian contoh serta prestasi kerja sehari-hari juga bentuk biologi ada kalanya memengaruhi syarat-syarat kepemimpinan, misalnya orang-orang yang berbadan besar, tegap, tampaknya lebih berwibawa dibandingkan dengan mereka yang memiliki potongan badan yang kecil.¹⁰

b. Pemberian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi juga diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang poepesifik sesuai dengan tujuan individu. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum ,organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Motivasi memiliki dua bentuk yaitu :

1) Bentuk motivasi positif

Melalui penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, memberikan informasi, memberikan perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu, persaingan secara jujur,

¹⁰ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal. 97-102

partisipasi, menggunakan alat kebanggaan, dengan uang untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

2) Bentuk motivasi negatif

Bentuk motivasi negatif ini berupa ancaman, untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu. Ancaman hukuman diberikan untuk menimbulkan potensi ketidak enakan yang mungkin ditimbulkan. Semakin berat hukuman maka semakin kuat pula dorongan untuk menghindarinya.

Dapat dikatakan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal bermaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan menjadi dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan atau pencapaian keseimbangan.¹¹

c. Keterampilan

Keterampilan adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu obyek secara fisik.¹² Keterampilan didefinisikan dalam tiga macam yaitu :

- 1) Keterampilan teknis yaitu kemampuan manusia menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
- 2) Keterampilan manusia yaitu kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.
- 3) Keterampilan konseptual yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktiviytas organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian – bagiannya saling tergantung dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

¹¹ *Ibid.*, hal.213-214

¹² J. Winardi, *Entrepreneur & Entrepreneurship*, Prenada Media, Jakarta Timur, 2003, hal. 197

Keberhasilan memerlukan lebih dari sekedar kerja keras, tahan banting, dan memiliki pengalaman di bidangnya. Untuk meraihnya, anda perlu memahami dan memiliki keterampilan dasar wirausaha.

d. Sikap Kerja

Menurut kotler dan amstrong, sikap adalah “evaluasi, perasaan dan kecenderungan dari individu terhadap suatu obyek yang relatif konsisten”. Pentingnya masalah sikap kerja sering dikaitkan dengan perilaku atau perbuatan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak para perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan.

e. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik, seperti tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untyuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti di atas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kerap kali berpengaruh besar terhadap kinerja sebuah perusahaan, baik konflik antara eksekutif dan pekerja, pemegang saham dan eksekutif atau antarpekerja.¹³

Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan sangat diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalammeningkatkan produktivitas. Kondisi fisik lingkungan kerja yang dimaksud adalah ventilasi udara yang baik, penerangan yang cukup, tata ruang yang rapi, perabot yang tersusun baik, lingkungan kerja yang bersih, dan lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara.¹⁴

¹³ Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2015, hal. 184

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, RINEKA CIPTA, Jakarta, 2002, hal.23

f. Komunikasi harmonis

Secara morfologi, terminologi komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu *Communis* atau *Communicatio* yang berarti pemberitahuan, pemberian bagian, dan pertukran tempat bicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya. Melalui komunikasi, seseorang mencoba membagi informasi, gagasan, atau sikap dengan pihak lain agar diperoleh persepsi yang sama. Komunikasi merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari masyarakat. Dalam melakukan aktivitas, manusia hidup berkomunikasi dengan manusia lainnya karena manusia adalah makhluk sosial. Komunikasi merupakan hal terpenting dalam manajemen karena proses manajemen baru terlaksana, jika komunikasi dilakukan. Pemberian perintah, laporan, informasi, berita, sarana dan menjalin hubungan-hubungan hanya dapat dilakukan dengan komunikasi, tanpa komunikasi proses manajemen tidak akan terlaksana.¹⁵

Komunikasi kerja dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan – kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasi agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.

g. Melalui Disiplin kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.¹⁶ Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai

¹⁵ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, ALFABETA, Bandung, 2014, hal.201

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hal.193

dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dapat dikatakan disiplin jika karyawan tersebut datang tepat waktu dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan beserta norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.¹⁷ Adapun sanksi pelanggaran disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan yang kurang disiplin antara lain yaitu :

1) Pemberian peringatan

Maksudnya disini pegawai yang melanggar disiplin kerja akan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuannya agar menyadari pelanggaran yang dilakukan.

2) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar harus diberikan sanksi sesuai peraturan organisasi yang berlaku agar pegawai memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dengan konsisten agar pegawai sadar dan menghargai peraturan yang berlaku di perusahaan.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi terhadap pegawai tidak membedakan tua, muda, pria-wanita, tetap sama sesuai peraturan yang berlaku.¹⁸

¹⁷ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta, hal.172

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hal.131-132

h. Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Pekerjaan dikatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, resiko yang mungkin muncul dapat dihindari. Pekerjaan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan betah, sehingga tidak mudah capek. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013.

Pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Disamping itu keselamatan dan kesehatan kerja dapat diharapkan untuk menciptakan kenyamanan kerja dan keselamatan kerja yang tinggi. Jadi, unsur yang ada dalam kesehatan dan keselamatan kerja tidak terpaku pada faktor fisik, tetapi juga mental, emosional dan psikologi.¹⁹

4. Penghambat Produktivitas Karyawan

Dalam suasana bisnis para manajer berusaha mencari solusi tercepat untuk mengatasi kelesuan usaha. Dalam menerapkan pendekatan produktivitas secara total bukan saja diperlukan mental berbudaya produktif bagi kalangan pekerja tetapi juga bagi kalangan manajer. Salah satu hambatan utama dalam melaksanakan program peningkatan produktivitas secara total adalah peranan sang manajer karena kurang terlatih atau mempunyai sikap acuh tak acuh. Ada beberapa penyebab yang menjadikan seorang manajer menjadi tidak efektif sebagai unsur pimpinan perusahaan.

¹⁹ Syukra Alhamda dan Yustina Sriani, *Buku Ajar Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Deepublish, Yogyakarta, 2014, hlm. 48

- a. tak tahu bagaimana melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan proses pemecahan masalah.
- b. tak tahu bagaimana membina bawahan untuk menjadi tenaga kerja, yang berketerampilan tinggi dan memiliki unsur kepemimpinan
- c. tak tahu memberikan pelajaran dengan memakai contoh
- d. tak tahu bagaimana menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk melaksanakan karya yang tinggi
- e. terlalu berkiblat ke gaya manajemen yang bersifat “memihak” dan “otokratik” yang tidak kondusif untuk mengembangkan orientasi kepada peningkatan karya
- f. tidak suka untuk mendengarkan pembicaraan orang lain (*bad listener*).

Pada umumnya para manajer sering menganggap bahwa program peningkatan produktivitas di anggap menambah beban kerja dan memukul diri sendiri jika program tersebut tidak mencapai sasaran yang diinginkan.²⁰ Kurangnya kesadaran pimpinan atau pemilik usaha untuk mengukur produktivitas seorang pekerja. Padahal pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Dengan pelaksanaan sistem pengukuran akan meningkatkan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas. Manfaat lain yang diperoleh perusahaan dengan adanya pengukuran produktivitas pada penempatan perusahaan yang terlihat tetap dalam menentukan target pencapaian perusahaan yang terlihat stabil dan tertuju hampir rapi.

Yang terlihat secara umum pengukuran yang digunakan sebagian besar perusahaan adalah membandingkan antara pelaksanaan terdahulu dengan yang ada saat ini apakah meningkat atau menurun. membandingkan pelaksanaan satu unit dengan yang lain, namun pengukuran ini hanya menunjukkan pencapaian relatif, dan membandingkan pelaksanaan sekarang dengan target yang ditentukan, ini adalah pengukuran yang terbaik karena

²⁰ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hal. 52

memusatkan pada tujuan yang ingin dicapai. Namun ada juga penyebab yang bisa menghambat produktivitas antara lain :

- a. Seleksi awal yang kurang baik
- b. Training yang kurang memadai
- c. Beban kerja yang berlebihan
- d. Ketidak sesuaian tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi
- e. Kelelahan mental

Selain hal diatas seorang manajer harus memperhatikan aspek kepuasan dalam bekerja agar tidak menjadi penghambat karyawan untuk bekerja lebih produktif, ada cara menghindari ketidak puasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan
- b. Pemberian gaji yang adil
- c. Penempatan karyawan sesuai bidangnya
- d. Menghindari kebebasan dalam pengulangan kerja²¹

5. Upaya Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Suatu perusahaan harus mempunyai cara dan upaya agar produktivitas kerja karyawan meningkat, dari banyak upaya yang digunakan beberapa perusahaan, dibawah ini merupakan bagian unsur terpenting agar produktivitas kerja karyawan meningkat dengan melakukan :

- a. Memberikan Pelatihan & Pendidikan terhadap Karyawan

Pelatihan diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Istilah pelatihan dalam bahasa inggris dari kata "*training*". Secara harfiah akar kata "*training*" adalah "*train*" yang berarti : memberi pelajaran dan praktik, menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki, praktik. Jadi dapat dikatakan bahwa pelatihan erat kaitannya dengan keterampilan individu untuk membiasakan diri di dalam mengerjakan sesuatu.

²¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2015, hal. 241-242

Intruksi presiden No. 15 tahun 1974, pengertian pelatihan di rumuskan sebagai berikut : pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.²² Pendidikan dan pelatihan dibutuhkan manusia agar pekerja menjadi profesional di bidang tugasnya, pendidikan dan pelatihan penting karena disadari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu pembinaan terhadap tenaga kerja di samping adanya upaya lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang di dalam organisasi.

Pelatihan itu sendiri merupakan upaya untuk menstransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaannya. pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang diidentifikasi. Pelatihan juga harus mempelajari keterampilan atau teknik khusus yang dapat difemontrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya.²³ Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau pegawai agar dapat :

- 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.

²² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, 2015, hal. 80

²³ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hal.147

- 2) Meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- 4) Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan.
- 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.²⁴

b. Memberikan Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, dan kalau bisa cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Kompensasi akan mempunyai dampak terhadap perencanaan, pengawakan, dan pengembangan personel. Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap motivasi dan daya tarik perusahaan. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.²⁵ Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus

²⁴ *Ibid.*, hal.148-149

²⁵ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, 2015,hal.153-155

- mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi.
- 2) Kepuasan kerja, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dengan pemberian kompensasi.
 - 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.
 - 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
 - 5) Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.
 - 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
 - 7) Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
 - 8) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti Upah Minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.²⁶

Bentuk – bentuk kompensasi dapat berbentuk finansial dan bukan finansial. Yang berbentuk finansial ada yang bersifat langsung seperti upah, gaji, komisi, dan bonus yang bersifat tidak langsung misalnya, asuransi kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan sosial seperti dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial, kompensasi karyawan, berupa beasiswa, pelayanan pekerja, tunjangan pembayaran waktu tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit, istirahat dan sebagainya.

Yang berbentuk bukan finansial, dalam bentuk pekerjaan misalnya, pemberian tugas-tugas yang menarik, menantang, penuh tanggung jawab, peluang untuk dikenal, dan peluang untuk berkembang. Kompensasi yang berbentuk bukan finansial, dalam lingkungan kerja

²⁶ *Ibid.*, hal.156-157

misalnya, kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, simbol status yang layak, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pengaturan kerja yang luwes, pembagian kerja yang baik dan lain-lain. Sedangkan mekanisme penerimaannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.
- 2) Kompensasi pelengkap atau tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum yang diterapkan di antaranya: sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayarkan atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahannya sistem waktu adalah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas satuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang

baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang menusiawi.

3) Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa di dasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.²⁷

Kompensasi yang baik adalah kompensasi yang memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Secara eksternal kompetitif: artinya total renumerisasinya kometitif dibandingkan dengan perusahaan lain.
- 2) Secara internal kompatibel: artinya kelompok gaji yang sama, akan diperlukan sama dengan tingkatan gaji yang sejenis.
- 3) Dapat mendorong motivasi seseorang: harus ada perbedaan persentase kenaikan upah (*merit increase*) antara karyawan yang berprestasi dengan yang tidak.
- 4) Mudah diadministrasikan: yaitu adanya ketentuan dan sistematika yang jelas dalam administrasi pembayaran.

Dalam menentukan besarnya gaji atau upah terhadap suatu janis jabatan atau pekerjaan tertentu faktor-faktor berikut ini perlu diperhatikan: berapa yang biasa dibayar oleh organisasi lain untuk jabatan tersebut, kemampuan negosiasi dengan serikat buruh, produktivitasnya, tuntutan pekerjaannya, keadaan kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja untuk jabatan tersebut, peraturan pemerintah, biaya hidup, biaya hidup layak, dan tentunya kemampuan perusahaan untuk dapat membayarannya. Metode pembayaran dapat berupa per jam, upah harian, upah mingguan, gaji bulanan, sistem komisi, berdasarkan pekerjaan yang dihasilkan, tunjangan lembur, bonus, pembagian keuntungan, tunjangan kehidupan dan lain-lain.²⁸

²⁷ *Ibid.*, hal.158-159

²⁸ *Ibid.*, hal.161

c. Memberikan *Reward*

Seseorang berkarya tidak hanya untuk sekedar mencari nafkah, namun juga berkarya untuk mendapatkan pengakuan harkat dan martabat dirinya dihadapan orang lain. Memberikan *reward* atau penghargaan dimaksudkan untuk menumbuhkan semangat kerja dan mau mengulangi hal yang positif dan perilaku baik.²⁹

d. Melalui Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan, dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.³⁰

Para atasan langsunglah yang memang bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal yang berlangsung terus-menerus. Dalam melakukan penilaian atas kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara pejabat dan pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan obyektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja karena merasa memperoleh

²⁹ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta, hal. 15

³⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta, 2006, hal.238

perlakuan yang adil. Penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai.

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti :

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
- 5) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.³¹

Banyak upaya dan teknik untuk meningkatkan produktivitas seperti meningkatkan manajemennya, metode perencanaannya, menganalisa masalah, mengevaluasi program kerja, evaluasi laba, dan biaya penggunaan produksi, dan lain sebagainya.

Namun pada dasarnya semua teknik sangat penting dari unsur pimpinan, produksi, maupun tenaga kerja dan yang lebih spesifik pada usaha terutama diarahkan pada tingginya kemauan perorangan, dan mengembangkan sikap positif para pegawai dengan kata lain mengembangkan kemauan untuk bekerja lebih baik lagi.

³¹ *Ibid.*, hal.238-243

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Erni Umami Hasanah pada tahun 2011 mengadakan penelitian yang berjudul *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso*.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan pada industri rumah tangga krecek di kelurahan segoroyoso maka dapat disimpulkan hasilnya yaitu dari beberapa variabel usia, pengalaman, jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan pada variabel tingkat pendidikan tidak signifikan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di sektor industri rumah tangga krecek di kelurahan segoroyoso kecamatan pleret kabupaten bantul.

Persamaannya yaitu pengalaman, usia sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan atau tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya dengan apa yang saya teliti yaitu pendidikan dipenelitian saya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun di penelitian Erni Umami Hasanah pendidikan tidak signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan, dan jenis kelamin di penelitian saya tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun pada penelitian sebelumnya jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Dwi Tanto Universitas Brawijaya mengadakan penelitian yang berjudul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Grean Hills Malang*.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan maka dapat disimpulkan hasilnya yaitu upah, tingkat pendidikan, kemampuan kerja dan kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sebuah proyek pembangunan yang sedang berlangsung pada pengerjaan atap baja ringan Poyek Pembangunan Perumahan di Green Hills, Malang, Jawa Timur.

Persamaan antara penelitian saya dan penelitian terdahulu terletak pada upah kerja, tingkat pendidikan, kemampuan kerja, kedisiplinan kerja.

Sedangkan perbedaannya dipenelitian terdahulu tidak adanya kompensasi yang signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dan penelitian saya bahwa kompensasi turut berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. Nasron Tri Badro Astuti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala mengadakan penelitian yang berjudul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)*.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan maka dapat disimpulkan hasilnya yaitu bahwa sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara atasan dan karyawan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswataan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Pt Mazuvo Indo dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara serentak (uji F) ada pengaruh yang signifikan dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 98,5%, sedangkan sisanya sebesar 1,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain, selain variabel yang diteliti.

Persamaanya dengan penelitian terdahulu adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan harmonis, manajemen produktivitas. Sedangkan perbedaannya dipenelitian terdahulu kewiraswataan dipenelitian saya tidak berpengaruh dan dipenelitian terdahulu berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

4. Suroyo Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana mengadakan penelitian yang berjudul *Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan*.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan maka dapat disimpulkan hasilnya yaitu disiplin berdampak terhadap produktivitas karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 3,021$ dan $t_{tabel} = 3,021$ maka $t_{hitung} = t_{tabel}$. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,580 berarti bahwa variabel bebas

kedisiplinan (X) mampu menerangkan variabel terkait produktivitas kerja (Y) sebesar 33,6% sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Persamaannya yaitu kedisiplinan sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun perbedaanya dipenelitian saya yaitu kedisiplinan berpengaruh positif dan di penelitian terdahulu kedisiplinan justru berpengaruh negatif terhadap produktivitas tenaga kerja.

C. Kerangka Berpikir

Produktivitas dan tenaga kerja merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, tenaga kerja merupakan unsur terpenting untuk mengukur faktor produktivitas karyawan. Suatu industri dapat dikatakan mengalami kemajuan jika ia dapat mengurangi pengorbanan sumber daya, menghasilkan produk atau jasa yang lebih besar dengan mutu yang lebih baik.

Namun pada kenyataannya bahwa masa sekarang ini pekerja diharuskan untuk menghasilkan barang yang banyak dengan waktu yang lebih sedikit dengan kualitas yang baik. Tetapi perusahaan pada kenyataannya tidak memikirkan bagaimana keinginan karyawan dan apa yang dapat membangkitkan semangat kerja mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan seperti itu maka karyawanpun tidak punya disiplin kerja dan tanggung jawab yang baik terhadap kinerja untuk perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan indikator yang paling peka terhadap industri ekonomi dan menjadi tolak ukur bagi kemajuan ekonomi maupun industri yang lebih baik. Peningkatan produktivitas secara keseluruhan akan menunjukkan peningkatan pendapatan untuk kesejahteraan rakyat semakin tinggi. Baik tenaga kerja maupun perusahaan mempunyai peranan penting dan saling berkaitan, dimana perusahaan memberikan hak karyawan dan memenuhi semua keinginan karyawan dan karyawan sebaliknya akan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan melalui produktivitas seorang karyawan perusahaan akan jauh lebih berkembang dan menghasilkan barang dengan kualitas yang lebih baik dan mampu memenuhi permintaan pasar dengan harga yang lebih bersaing. Produktivitas dalam suatu perusahaan digunakan sebagai tolak ukur kinerja karyawan hal ini sangat penting untuk diperhatikan karena perusahaan harus memiliki karyawan yang produktivitasnya terjaga dan tinggi untuk mempertahankan perusahaan dari pesaing pasar dan untuk kelangsungan hidup usaha.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang saling berkaitan untuk kemajuan perusahaan. Melalui produktivitas karyawanlah perusahaan mengetahui keadaan usahanya dan dapat memprediksi kelangsungan usaha kedepannya. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui bagaimana produktivitas karyawan yang terjadi di Putri Tunggal Kudus untuk kelangsungan usaha dan peningkatan kinerja karyawan karena selama ini perusahaan hanya tahunya yang penting usaha jalan dan laba perusahaan tetap stabil tanpa memperhitungkan kinerja karyawan ataupun hal yang lain yang justru tanpa disadari akan menjadikan masalah untuk kelangsungan usaha.

Kerangka berfikir yang digunakan peneliti ini menggambarkan bagaimana produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus, serta mengidentifikasi apa faktor penyebab, faktor pendukung produktivitas karyawan dan upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk kelangsungan usahanya.

Peningkatan produktivitas secara keseluruhan akan menunjukkan potensi potensi pengadaan barang dan jasa dalam jumlah lebih besar untuk setiap pekerja, sehingga lebih besarlah kebutuhan hidup rakyat dapat terpenuhi. Yang artinya tingkat kesejahteraan rakyat bertambah tinggi karena peningkatan produktivitas berarti perusahaan ikut meningkatkan pendapatan pekerja dan pendapatan akan semakin bertambah.

Peneliti menetapkan suatu konseptual yang berfungsi sebagai pedoman sekaligus alur berfikir penulis dalam menyelesaikan penelitian.

Kemudian kerangka pemikiran penelitian ini yaitu proses. proses yang dimaksud dalam penelitian ini adalah apa yang terjadi mengenai produktivitas karyawan di Usaha Dagang Putri Tunggal Kudus. Faktor penghambat, faktor pendukung, dan upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan diketahuinya produktivitas karyawan maka bisa lebih meningkatkan kinerja maupun perkembangan usaha Putri Tunggal Kudus.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian

