

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Produktivitas Karyawan**

###### **a. Pengertian Produktivitas**

Produktivitas umumnya dapat diberi arti selaku suatu interaksi diantara jasa maupun barang bersama masukan seperti uang, bahan baku, juga tenaga kerja. Produktivitas ialah ukuran dari efisiensi untuk bekerja yang dapat menghasilkan sesuatu yang bernilai. Dalam industri, produktivitas diartikan sebagai suatu tampilan dari proses produksi dan aktivitas. Pada tiap aktivitas produksi semua sumber daya berperan yang dapat melakukan penentuan tingkatan produktivitasnya perusahaan, jadi sumber dayanya itu dapat diatur juga dikelola secara baik oleh perusahaan.

Tohardi (2002) menyampaikan bahwasanya produktivitas kerja ialah peran yang mencakup mental dan sikap seseorang. Dengan mental dan sikap yang baik maka akan mendapatkan evaluasi terus menerus pada apa yang sudah tersedia. Sebuah keyakinan bahwasanya suatu insan bisa mengerjakan hari ini lebih baik daripada hari kemarin. Produktivitas secara mendasar terdiri dari sikap mental yang menyatakan bahwasanya kehidupan masa kini harusnya lebihlah baik dibandingkan sebelumnya beserta hari esoknya lebihlah baik dibandingkan masa kini, kata Ravianto. Sikap tersebut bisa membuat suatu insan tak mudah merasakan kepuasan, namun haruslah mengingatkan juga melakukan peningkatan kompetensi kerjanya melalui terus menggali juga meningkatkan kemampuan.

Perbedaan melalui produksi dan produktivitas adalah ketika produksi maupun hasilnya dari produksi diungkapkan melalui bilangan dengan bukan rasio juga memiliki dimensi satu karena sama bersama pembilangnya pada rumus produktivitas kerja. Secara umum melalui penambahan masukan jadi bisa terdapat peningkatannya produksi dan berlaku kebalikannya apabila melakukan pengurangan masukan maka bisa terdapat penurunannya produksi. Sehingga peningkatannya produksi menunjukkan adanya pertambahan jumlah hasil yang diperoleh, kemudian untuk produktivitas

memiliki definisi dari pertambahan hasil juga evaluasi sistem untuk menggapai tujuan hasil produksi.<sup>1</sup>

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Berdasarkan pernyataan Simanjutak ada sejumlah faktor yang bisa memberikan pengaruh produktivitasnya kerja pegawai yakni:

- 1) Hubungan diantara bawahan dengan atasan  
Hubungan yang dapat mempengaruhi kegiatan pekerjaan sehari-hari disatu lingkungan. Sikap yang terlihat diantara satu dan yang lainnya dan bagaimana cara mereka untuk saling bekerja sama dan berpartisipasi pada tahapan produksi juga bisa memberikan pengaruh terhadap tingkatan produktivitas kerjanya karyawan
- 2) Kemampuan beserta mental fisik pegawai  
Kondisi fisik juga mental seorang pekerja menjadi perihal yang harus diperhatikan bagi perusahaan karena itu berhubungan dekat bersama produktivitasnya pekerja.
- 3) Pelatihan  
Maksud atas pelatihan ini yakni guna memberikan kelengkapan pegawai bersama skil juga menggunakan berbagai metode yang sesuai dalam mengerjakan pekerjaannya.<sup>2</sup>

#### **c. Indikator Produktivitas Kerja**

Pada rangka standarisasi prestasi kerja, yang dilakukan setiap organisasi perlu memperhatikan beberapa kriteria tertentu agar tujuan organisasinya dapat tercapai secara efisien dan efektif. Nitisemito mengemukakan bahwa ada beberapa kriteria produktivitas karyawan yaitu:

- 1) Memotivasi diri sendiri
- 2) Membangun kepercayaan diri
- 3) Bertanggung jawab dalam pekerjaan
- 4) Suka dengan pekerjaannya
- 5) Memiliki kemampuan pemecahan masalah
- 6) Aktif berkontribusi
- 7) Memiliki potensi dalam pekerjaan

Sedangkan menurut Simamora mengemukakan terkait dengan indikator produktivitas kerjanya pegawai yakni ketepatan waktu, kualitas kerja, juga kuantitas kerja. Melalui uraian kriteria produktivitas kerja bisa dijelaskan antara lain:

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 99-100.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 102-103.

- 1) Efisiensi ialah rasio yang lebih baik diantara output beserta input. Rasio antara input dan output merupakan faktor efisiensi dan indikator produktivitas tenaga kerja.
- 2) Efek sebenarnya. Efisiensi mengacu pada pencapaian tujuan dengan cepat dan akurat. Efisiensi selalu berorientasi pada keluaran terlepas dari masukan tidak seperti efisiensi yang berorientasi pada masukan.
- 3) Kualitas kerja ialah kualitas yang dibuahkan atas pekerja berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan oleh keorganisasian.<sup>3</sup>

#### d. Upaya Peningkatan Produktivitas

Dalam meningkatkan produktivitas bisa ditinjau menjadi permasalahan perilaku seseorang, namun bisa pula memiliki sektor teknis. Guna melewati perihal itu, diperlukan adanya pengertian yang jelas mengenai berbagai faktor yang dapat menjadi penentu keberhasilan ketika melakukan peningkatan produktivitas kerjanya, beberapa halnya seperti membentuk etos kerja dengan haruslah dipatuhi atas seluruh pekerja di perusahaan atau keorganisasian. Adapun berbagai faktor usaha dalam meningkatkan produktivitas ialah seperti di bawah:

##### 1) Evaluasi berkelanjutan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, terdapat implikasi adalah semua bagian keorganisasian haruslah terus menerus melaksanakan evaluasi. Pentingnya etos kerja ini semakin terlihat ketika kita mengingat bahwasanya sebuah keorganisasian terus ditemukan dalam tuntutan yang selalu terjadi perubahan, pada aspek eksternal ataupun internal dan diluar lingkungan. Pada aspek internal, perihal yang berubah terdapat pada perubahannya praktik SDM yang dimasukkan pada putusan manajemen berbeda, perubahannya kebijakan, perubahannya penggunaan teknologi, beserta perubahannya strategi keorganisasian. Kemudian perubahan pada aspek eksternal ialah perihal yang berubah terdapat secara cepat sebagai akibat dari tindakannya organisasi yang mempunyai peran besar dalam publik.

##### 2) Pemberdayaan SDM

SDM ialah unsur keorganisasian adalah elemen organisasi yang terpenting. Maka, pemberdayaan pegawai menjadi kode etik kerja dengan sangatlah dasar yang harusnya

---

<sup>3</sup> Khotim Fadhli dan Mukhibatul Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*, 89-90.

dipatuhi atas seluruh jajaran manajemen pada hierarki keorganisasian. Pemberdayaan SDM mencakup beberapa usaha selayaknya memberikan pengakuan martabatnya manusia, meningkatkan kualitas kerja juga membentuk gaya manajemen partisipatif dari demokratisasi untuk kelangsungan kehidupan pada suatu organisasi.

3) Peningkatan kualitas hasil

Terkait bersama usaha berkelanjutan ialah meningkatkan produktifitas setiap insan juga setiap bagian dari keorganisasian. Sedangkan kualitas tak terkait bersama produk yang dibuahkan juga dilakukan pemasaran seperti jasa atau barang, namun untuk semua aktivitas yang mana keorganisasiannya mengalami keterlibatan. Peningkatan kualitas tak sekadar berpengaruh dalam internal namun berlaku pada eksternal, dikarenakan bisa mencerminkan pada interaksi pada keorganisasian bersama lingkungan sekitarnya. Sehingga membentuk citra organisasi dimata berbagai pihal diluar organisasi tersebut.<sup>4</sup>

**e. Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Islam**

Dalam Islam, suatu hal yang dilakukan dilakukan oleh seseorang biasanya diberikan definisi tindakan. Amalan maupun profesi pada Islam dimaksudkan guna menunaikan perihal yang wajib selaku usaha melakukan pendektan terhadap Allah swt. Produktivitas umumnya diberi arti selaku hubungan diantara jasa maupun barang melalui uang, bahan baku, juga tenaga kerja. Produktivitas secara terminologi ialah erar kaitannya dengan sebuah pekerjaan. Layaknya suatu produktivitas dapat dicerminkan dalam kualitas produk, skala produksi, efisiensi juga efektivitas beserta tercapainya kepuasannya sejumlah tenaga kerja yang optimal. Maka, perusahaan harus bertujuan untuk mengembangkan personal yang memiliki produktivitas kemudian kelayakannya bisa dicapai.

Kelayakan hasil sangatlah terngtung terhadap sikap profesionalitas kerjanya personal. Sikap profesional tak hanya memiliki ketergantungan pada keterampilan juga kemampuan bekerja masing-masing personal maupun kondisi kerja yang menguntungkan, namun terhadap faktor psikologis juga. Itu tergantung pada pemahaman orang tentang nilai pekerjaan, urgensinya dan perannya pada produksi, beserta keterkaitannya

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 105-107.

bersama siasat strategi produksi secara keseluruhan. Pada pandangan Islam yang difirmankan Allah pada Al-Quran surah Fushilat ayat 33

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ

Terjemahan: *“Dan siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah dan mengerjakan kebajikan dan berkata “Sungguh, aku termasuk orang-orang muslim (yang berserah diri)?” (Qs. Fushilat:33)*

#### f. Prinsip Bekerja Menurut Islam

Menurut Syamsudin, seorang pegawai maupun kaum muslimin yang berusaha ketika menjalankan sejumlah kegiatan bisnis harusnya terus berpatokan dalam sejumlah beberapa prinsip di bawah:<sup>5</sup>

##### 1) Ikhlas

Bagi pemeluk Islam harusnya melakukan pekerjaan bersama niat keikhlasan dikarenakan Allah swt. karena pada syariat Islam, melakukan pekerjaan hanya guna beribadah terhadap Allah swt. Firman Allah dalam surah Ali Imran ayat 29 disebutkan

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعْلَمَهُ اللَّهُ ۖ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ ۗ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ۝

Terjemahan: *“Katakanlah, “Jika kamu sembunyikan apa yang ada dalam hattimu atau kamu nyatakan, Allah pasti mengetahuinya.”Dia mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi. Allah Maha kuasa atas segala sesuatu.”*

##### 2) Berakhlak mulia

Seorang muslim berusaha menghiasi dirinya dengan sifat-sifat mulia seperti kejujuran, dapat diandalkan, menepati janji, membayar hutang dengan baik dan menghindari sifat tamak.

##### 3) Usaha yang baik dan halal

Bagi pemeluk Islam harusnya melakukan pekerjaan pada bisnis halal juga baik. Kemudian dimata seorang pengusaha juga pegawai yang beragama Islam tak ada kesamaan

<sup>5</sup> Baharuddin, Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam, 46-47.

diantara halal dan haramnya kehidupan duniawi dan kehidupan diakhirat kelak.

4) Menghindari riba

Riba jauh dari keberkahan juga sangatlah berat, karena pada kenyataannya sekadar bisa menghadirkan laknat atas Rasul-Nya beserta Allah swt dalam akhirat juga dunia.

5) Tidak memakan harta orang lain

Bagi pemeluk Islam tak diperbolehkan menggunakan hartanya insan lain secara tidak sah juga sia-sia, dikarenakan kehormatannya harta suatu insan sama dengan kehormatannya diri sendiri.

6) Berpegang teguh pada syariat Islam

Para pekerja muslim harus mematuhi aturan syariah dan majelis Islam untuk menghindari penyimpangan juga pelanggaran yang membawa saksi moral juga hukum suatu karyawan.

## 2. Keterampilan Kerja

### a. Pengertian Keterampilan Kerja

Terampil merupakan asal kata dari keterampilan dengan memiliki arti cekatan, cakap, mumpuni, juga gesit. Keterampilan memerlukan sebuah kemampuan juga pelatihan dasar yang dipunyai oleh seseorang agar bisa suatu hal yang memiliki nilai.<sup>6</sup> Perilaku merupakan cerminan dari tingkah laku manusia yang bisa diamati secara kasat mata. Keterampilan adalah suatu perilaku yang menunjukkan kemampuan seseorang dari segi mental atau fiisknya dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang dapat diobservasi lebih lanjut. Keterampilan juga dapat diartikan dengan keahlian individu dalam hal pengetahuan untuk mengubah sesuatu menjadi kenyataan sehingga dapat tercapai suatu tujuan yang diinginkan.<sup>7</sup>

Seorang manajer juga harus mempunyai suatu keterampilan untuk memberikan motivasi kepada para karyawannya agar menjadi lebih produktif dalam bekerja.<sup>8</sup> Menurut Lian mengungkapkan keterampilan ialah kemampuannya suatu insan guna melaksanakan sebuah

---

<sup>6</sup> Endang Kustini, dkk., Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group), *Jurnal Perkuisi*, Vol, 1 No. 3, 2021, 307.

<sup>7</sup> Budy Purnawanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Proses*, (Jakarta: Grasindo, 2010), 91.

<sup>8</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017), 273.

pekerjaan maupun aktivitas. Variasi keterampilan yang dikuasai oleh seseorang akan tergantung pada kemauan dan kemampuan dari dirinya sendiri dalam mempelajari hal-hal baru yang dikuasainya. Seseorang perlu belajar mengenai bagaimana cara mengerjakan pekerjaan tersebut.<sup>9</sup>

## **b. Tujuan Pengembangan Keterampilan**

### 1) Produktivitas kerja

Pengembangan keterampilan karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk.

### 2) Efisiensi

Pengembangan karyawan yang mempunyai tujuan menambah efisiensi waktu, tenaga kerja, bahan pokok mentah dan mengurangi pemborosan dalam menggunakan alat mesin.

### 3) Mengurangi kerusakan

Pengembangan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dibidangnya tidak akan salah dalam menggunakan alat kerja. Hal ini juga berfungsi untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan pada saat jam kerja.

### 4) Pelayanan

Untuk menambah pelayanan yang efektif dan efisien dari karyawan kepada pelanggan. Semakin baik pelayanan maka kepuasan akan didapatkan dari pelanggan. Sehingga daya minat yang tinggi bagi *stakeholders* perusahaan.

### 5) Moral

Antusias dari karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik karena keahlian dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya.

### 6) Konseptual

Seorang pemimpin harus memiliki sikap yang cepat dan tepat dalam mengambil keputusan karena keterampilan teknis, keterampilan berhubungan dengan manusia dan dapat mengatur serta mengelola perusahaan agar lebih baik.

### 7) Balas jasa

Dalam hal ini merupakan bentuk dari pemberian upah insentif atau gaji sebagai tanda balas jasa kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaannya dan adapula hadiah untuk karyawan karena prestasinya.

---

<sup>9</sup> Febrio Lengkong, dkk., Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan), 283.

### c. Bentuk-bentuk Keterampilan

Beberapa bentuk keterampilan yang wajib dimiliki seorang pekerja atau karyawan adalah sebagai berikut:<sup>10</sup>

- 1) Keterampilan dasar (*basic literacy skills*)  
Keterampilan yang pasti telah wajib dipunyai atas semua insan, misalnya mendengarkan, menghitung, menulis, juga membaca.
- 2) Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)  
Kemampuan mental seseorang yang digunakan dalam mengatur dan mengelola berbagai proses kepentingan dalam perusahaan. Hal ini mencakup tugas seorang manajer untuk melihat keseluruhan untuk memahami, menganalisis dan menginterpretasikan informasi yang didapat.
- 3) Kemampuan administratif (*administrative skills*)  
Seluruh kemampuan yang berhubungan dengan fungsi manajemen yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengawasan. Kemampuan administratif bisa dikatakan pula dengan perluasan atas kompetensi konseptual.
- 4) Keterampilan teknis (*technical skills*)  
Keterampilan yang mempergunakan alat, langkah-langkah atau teknik tertentu.
- 5) Keterampilan hubungan manusiawi  
Untuk mengembangkan hubungan yang harmonis antara semua anggota yang ada diperusahaan baik itu manajer dan karyawan.

### d. Indikator Keterampilan

Menurut Suyadi Prawirosentono ada beberapa cara untuk mengetahui indikator keterampilan yaitu:<sup>11</sup>

- 1) Keterampilan teknis  
Meliputi kompetensi karyawan dalam mengelola perusahaan diluar produksi atau pelayanan.
- 2) Keterampilan manajemen  
Meliputi bentuk keterampilan dalam membangun kemampuan, memecahkan masalah dan menanggapi karyawan secara efektif dan efisien.

---

<sup>10</sup> Ali Chaerudin, dkk., *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2020), 147-150.

<sup>11</sup> Ali Chaerudin, dkk., *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 152.



- 3) Keterampilan kewirausahaan  
Meliputi keterampilan dalam merencanakan bisnis, memanfaatkan peluang, menganalisis lingkungan sekitar dan mengakses keahlian.
- 4) Keterampilan kemampuan diri  
Meliputi kemampuan dalam hal kesadaran diri sendiri, menghasilkan solusi, bertanggung jawab, memperbaiki juga mengenali kelemahan.

#### e. Keterampilan Kerja dalam Perspektif Islam

Salah satu hal dapat menentukan kesuksesan dalam usaha adalah keahlian atau keterampilan. Islam sangat memperhatikan tentang keterampilan kerja karyawan. Seorang muslim yang sudah menguasai keterampilan dari segi material yang harus dilakukan oleh pemeluk Islam. Seperti firman Allah pada surah Al-Qasas ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّرَافِلَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُنْغِسِدِينَ

Terjemahan: *”Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”* (QS. Al-Qasas:77)

Seorang karyawan dapat menggunakan akalinya untuk berpikir saja itu belum cukup untuk bisa mewujudkan sesuatu dengan karya yang nyata. Hasil kerja bisa terlaksanakan apabila dilakukan suatu kegiatan. Karena keterampilan adalah suatu kegiatan fisik yang dilakukan saat bekerja. Hasil dari kerja tersebut dapat berupa suatu karya yaitu produk dan jasa.<sup>12</sup>

### 3. Tingkat Pendidikan

#### a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Istilah pendidikan tidak pernah lepas dari kehidupan sehari-hari. Pengertian yang sebenarnya dari istilah mengajar, membina, melatih dan memelihara dapat juga diartikan sebagai

---

<sup>12</sup> Ali Chaerudin, dkk., *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 153.

proses pendidikan. Sutrisno menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu hubungan interaksi manusia yang berpotensi dalam pengembangan pola pikir dan potensi seseorang. Dengan demikian proses pendidikan tidak pernah berhenti dan akan terus menerus berkembang.<sup>13</sup>

Berdasarkan pernyataan Andrew E. Sikula bahwasanya tingkatan pendidikan ialah sebuah tahapan yang berskala panjang dengan mempergunakan langkah-langkah yang sistematis juga teroganisir dengan baik. Dimana seorang pekerja manajerial mampu mempelajari ilmu pengetahuan yang toeritis juga konseptual dengan tujuan general. Kemudian Hariandja menjelaskan bahwasanya tingkatan pendidikan adalah ketika suatu insan pegawai bisa mempengaruhi potensi kekuatan kompetisi industri juga dapat melakukan evaluasi sistem kinerjanya industri tersebut. Penjelasannya tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tingkat pendidikan ialah suatu langkah perubahan sikap juga karakter suatu insan dapat diubah dari usaha pelatihan juga pengajaran.<sup>14</sup>

## **b. Tujuan dan Manfaat Pendidikan**

### 1) Tujuan pendidikan

Tujuan pendidikan berdasarkan pernyataan Matoyo yaitu suatu pengembangan pendidikan yang dapat melakukan peningkatan sikap, keterampilan, juga kemampuan dari pegawai kemudian dapat bekerja lebihlah efisien juga efektif untuk memperoleh tujuan perusahaan. Adapun tujuan pendidikan antara lain:

- a) Melakukan pengurangan tingkat absensi juga *turn over* pegawai
- b) Melakukan peningkatan komitmen bagi pegawai
- c) Melakukan peningkatan fleksibilitas melalui angkatan kerja
- d) Melakukan peningkatan produktivitasnya perusahaan
- e) Menghilangkan juga mengurangi kinerja buruk

---

<sup>13</sup> Ria Wahyuning Astuti, Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Islam)*, Vo. 10, No. 1, 2020, 24.

<sup>14</sup> Wiwin Koni. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo, *Jurnal Al-Buhuts*, Vo. 1, No. 1, 2018, 58.

## 2) Manfaat pendidikan

Menurut Simamora mengungkapkan bahwa manfaat yang didapat melalui pengembangan pendidikan pegawai yakni:<sup>15</sup>

- a) Melakukan pengurangan kebutuhan masa belajar pegawai guna memperoleh standar kerja
- b) Melakukan peningkatan kuantitas juga kualitas produktivitasnya perusahaan
- c) Menumbuhkan sikap loyalitas dan kerjasama
- d) Memberikan bantuan pegawai pada pengembangan juga peningkatan dirinya
- e) Melakukan pengurangan biaya juga jumlah kecelakaan kerja
- f) Melakukan pemenuhan dalam merencanakan SDM

### c. Jenis Pendidikan Karyawan

#### 1) Pendidikan Informal

Pegawai oleh usaha juga keinginannya untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dengan cara memanfaatkan sosial media dan mempelajarinya literatur yang berkaitan bersama jabatannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kemauan dan kemampuan guna melakukan pengembangan potensinya.

#### 2) Pendidikan formal

Karyawan yang diwajibkan perusahaan untuk melakukan pelatihan yang dilaksanakan dari lembaga pendidikan maupun pelatihan. Karena kewajiban pekerjaan ataupun di masa depan yang bersifat karir maupun nonkarir seorang karyawan.

### d. Indikator Tingkat Pendidikan

Ada beberapa indikator tingkat pendidikan dari tingkatan secara berkesinambungan juga kesesuaiannya program studi sesuai dengan UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 antara lain yaitu:<sup>16</sup>

#### 1) Jenjang pendidikan

- a) Pendidikan tinggi yaitu pendidikan yang ditempuh untuk mengejar gelar magister, sarjana, beserta yang lainnya
- b) Pendidikan diploma III

---

<sup>15</sup> Ali Chaerudin, dkk., *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 123-124

<sup>16</sup> Ali Chaerudin, dkk., *Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, 127-130.

- c) Pendidikan menengah yaitu lanjutan dari pendidikan dasar
  - d) Pendidikan dasar yaitu sepanjang sembilan tahun pertama masa sekolah anak-anak
- 2) Kesesuaian jurusan yaitu pelatihan kepada calon pekerja sebelum direkrut perusahaan agar nanti dapat menempatkan jabatan berdasarkan kualifikasi pendidikan.
- e. Tingkat Pendidikan dalam Perspektif Islam**

Tingkat pendidikan itu berupa upaya sistematis yang ditujukan untuk mengembangkan seluruh potensi seseorang baik untuk para karyawan maupun organisasi atau perusahaan dalam berbagai aspek kognitif, emosional dan psikologis sehingga tujuan akhirnya adalah untuk memenuhi kehidupan. Definisi dari pendidikan Islam itu sendiri ialah tahapan internalisasi juga transformasi berbagai nilai Islam beserta ilmu kepada seseorang dari pertumbuhan juga perkembangan potensinya guna menuju stabilitas guna mencukupi berbagai aspek kehidupan. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya pendidikan Islam ialah sebuah tahapan dalam mengembangkan diri dengan meliputi sisi jiwa, raga juga hati untuk menumbuhkembangkan personal secara Islami melalui mentransformasikan juga menginternalisasi berbagai nilai Islam sehingga manusia dapat hidup secara sejahtera untuk menunaikan kewajibannya dan menjauhi larangannya.<sup>17</sup>

Pendidikan berhubungan erat dengan analisis pasar kerja. Teori yang sudah diungkapkan pada analisis yang disimpulkan bahwa segmentasi gaji atau upah ada kaitannya dengan pendidikan para karyawan. Makin besarnya tingkatan pendidikan jadi akan makin besar pendapatan yang diperoleh. Allah swt. menghargai orang yang mempunyai pendidikan tinggi dengan mengangkat derajatnya sepertimana yang difirmankan atas Allah pada surah Al-Mujaadilah ayat 11<sup>18</sup>

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجْلِسِ فَاَفْسَحُوْا لِهٰٓذَا اللّٰهِ لَكُمْ

Terjemahan: "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", Maka lapangkanlah niscaya

<sup>17</sup> Tatang Hidayat, dkk., Pendidikan Dalam Perspektif Islam Dan Peranannya Dalam Membina Kepribadian Islam, *Jurnal Mudarrisuna*, Vol. 8, No. 2, 2018, 222-224.

<sup>18</sup> Veithzal Rivai Zainal, dkk., *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*, 141.

Allah akan memberi kelapangan  
untukmu....”(QS. Al-Mujaadilah:11)

Pendidikan yang tinggi secara tidak langsung dapat membawa konsekuensi terhadap pilihan seseorang dalam pekerjaan. Dalam hal ini, lapangan pekerjaan yang banyak cenderung mengambil tenaga kerja yang memiliki pendidikan tinggi. Sebagaimana firman Allah pada surah Az Zumar ayat 9

أَمَّنْ هُوَ قَبِيْتُ ءَأَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْأَخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

Terjemahan:”*(Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takur kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sesungguhnya orang yahng berakallah yang dapat menerima pelajaran.*

#### f. Peranan Pendidikan dalam Islam

Pendidikan dalam Islam mempunyai fungsi penting yaitu sebagai satu kekuatan yang dapat menentukan produktivitas. Pendidikan Islam memiliki keunikan sehingga bisa meningkatkan kecerdasan sosial, emosional, spiritual, juga intelektual. Dalam pandangan Islam ada tiga jalur yang dapat dilakukan yakni lingkungan masyarakat, sekolah, juga keluarga. Ketiga jalur itu berkesinambungan pembentukan akhlak al-karimah, tidak ada batas waktu dan tempat, antara lain yaitu:

- 1) Jalur pendidikan informal yaitu jalur yang berada pada lingkungan seperti keluarga yang sebagai tempat utama seseorang menerima pendidikan.
- 2) Jalur pendidikan formal yaitu pendidikan secara kelembagaan seperti sekolah dan universitas yang memiliki peran sebagai lanjutan dari pendidikan lanjutan keluarga.
- 3) Jalur pendidikan non formal yaitu yang diselenggarakan secara mandiri dan terbuka sesuai dengan daerah tempat

tinggal masing-masing, seperti masjid, yayasan dan majelis ta'lim.<sup>19</sup>

#### 4. Sistem Penggajian

##### a. Pengertian Gaji

Gaji dikenali sebutannya *salary* yang menjadi suatu bentuk transaksi dengan cara berkala melalui suatu industri untuk seorang pegawai berdasarkan kontrak kerja tertentu. Pada dasarnya inti dari upah dan gaji itu mempunyai arti yang hampir sama. Upah dan gaji merupakan suatu kompensasi atas jasa seseorang atau karyawan. Biasanya upah dan gaji itu dibagikan bagi sejumlah pegawai yang telah selesai mengerjakan berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dari pihak perusahaan berdasarkan kontrak masing-masing karyawan atau dalam periode masa kerja. Gaji adalah bentuk penghargaan maupun balas jasa yang dibagikan dengan beraturan dan telah ditetapkan untuk pekerja atas hasil kerja juga jasanya dalam periode waktu tertentu.

Gaji sering disebut juga dengan upah dimana perbedaannya terletak pada karyawan tingkat bawah dan karyawan tingkat atas disertai jangka waktu penerimaannya. Berdasarkan Kepmenaker trans No. Kep.49/MEN/2004 mengenai ketentuan struktur beserta skala upah, menyatakan bahwasanya ada beberapa struktur dari gaji yaitu sebagai berikut.<sup>20</sup>

- 1) Struktur organisasi
- 2) Rasio perbedaan beban pekerjaan masing-masing jabatan
- 3) Keahlian pada perusahaan
- 4) Pembayaran gaji minimum
- 5) Situasi pasar

Dengan demikian dalam penggajian yang berdasarkan hasil kinerja yaitu dengan pemberian gaji berdasarkan hasil akhir pada proses kinerja. Meskipun dengan sistem pemberian gajinya berdasarkan substansi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menekankan potensi keefektivitasnya untuk perusahaan. Dengan demikian, potensi

---

<sup>19</sup> Veithzal Rivai Zainal, dkk., *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 137-140.

<sup>20</sup> Eka An Aqimuddin dan Marye Agung Kusmagi, *Tips Hukum Praktis: Masalah Seputar Bisnis*, (Jakarta Timur: Raih Asa Sukses, 2010), 172.

ini berkaitan bersama tiga permasalahan yakni penentuan gaji, pengukuran juga penentuan kinerja yang diterima karyawan.

#### **b. Sistem Penggajian**

UU No. 43 tahun 1999 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian mengungkapkan bahwasanya secara umum sistem dalam menggaji dapat dikelompokkan jadi tiga sistem yakni sistem skala gabungan, skala ganda, dan juga skala tunggal. Adapun sistem skala tunggal ialah sistem pembayaran dengan pemberian gaji secara sama terhadap pekerja dengan tingkatan jabatan secara serupa namun kurangnya memberikan perhatian pada tanggung jawab atas pekerjaannya. Sistem skala ganda ialah sistem pembayaran yang telah ditentukan besar gaji bukannya dari tingkatan jabatan saja tetapi dari perilaku, prestasi, tanggung jawab dan sifat pekerjaan yang dilakukan. Yang terakhir ada skala gabungan yaitu sistem pembayaran yang perpaduan antara skala tunggal dan ganda, dimana sistem ini sudah menentukan gaji pokok disamakan dengan pegawai negeri yang memiliki jabatan sama dan diberikan tunjangan kepada pegawai atau karyawan.<sup>21</sup>

Sistem dalam menggaji dilakukan pembagian jadi dua yakni sistem penggajian berbasis komputer beserta manual. Untuk penjelasannya adalah sebagai berikut:<sup>22</sup>

##### 1) Sistem penggajian manual

Segala sesuatu yang dilakukan oleh tangan manusia itu sendiri merupakan sistem penggajian manual. Dengan sistem ini kita harus melacak dan mencatat semua waktu karyawan dengan manual atau tangan sendiri. Mulai dari menghitung dan memisahkan jam kerja reguler dari lembur yang ditentukan atas industri. Jika ada kesalahan jadi bisa lebih sulit ditemukan penyebabnya.

##### 2) Sistem penggajian berbasis komputer

Sistem penggajian komputerisasi berarti melakukan segala sesuatu dengan mesin komputer. Selain dapat meringankan kerja perusahaan, sistem penggajian komputerisasi juga dapat melacak waktu kinerja karyawan lebih akurat dan mudah untuk memisahkan jam kerja reguler dari lembur yang sesuai dengan ukuran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **c. Indikator Gaji**

<sup>21</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), 330-331.

<sup>22</sup> Taufan Adi Kurniawan, *Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendekatan Simulasi*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), 101.

Berikut adalah indikator-indikator dari gaji menurut Kurniawan antara lain:<sup>23</sup>

- 1) Kelayakan  
Karyawan yang menerima gaji sesuai dengan keterampilan dan jabatan karyawan membuat mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kinerja yang tinggi, tingkatan umur dan lamanya melakukan pekerjaan menjadikan pegawai memiliki harapan gaji secara sesuai atas industri.
- 2) Motivasi kerja  
Keadaan yang mana ada kemauan juga usaha suatu insan terhadap pencapaian hasil. Seorang karyawan akan lebih bersemangat dan meningkatkan kinerjanya apabila mereka menerima gaji yang sepadan. Tidak hanya itu, lingkungan juga dapat mempengaruhi perasaan yang akan muncul dalam bekerja.
- 3) Kepuasan kerja  
Bentuk sikap yang menunjukkan prestasi kedisiplinan, juga moral kerja, yang dinikmati dalam pekerjaan. Karyawan akan merasa puas karena kinerjanya dihargai beserta diperlukan pada industri.

#### **d. Pengendalian Sistem Penggajian**

Sistem dalam memberikan gaji membutuhkan kontrol guna memberikan jaminan supaya pemberian gajinya bisa tepat. Adapun sistem penggajian pula haruslah mengawasi keamanan yang baik untuk menghindari pencuri atau penyalahgunaan dana. Ada beberapa prosedur yang diperlukan mencakup proses otorisasi dan persetujuan penggajian yang baik menurut Hall, sebagai berikut:<sup>24</sup>

- 1) Otorisasi transaksi dengan formulir kegiatan personalia
- 2) Pemberian tugas berdasarkan informasi penggajian
- 3) Supervisi untuk mengurangi kecurangan karyawan
- 4) Catatan akuntansi berupa audit dokumen
- 5) Pengendalian akses berkaitan dengan karyawan dan kas
- 6) Verifikasi independent

#### **e. Sistem Penggajian dalam Perspektif Islam**

---

<sup>23</sup> Ike Ratnasari dan Ashadu Mahmud, Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan, *Jurnal JAMIN*, Vpl. 2, No. 2, 2020, 69.

<sup>24</sup> Taufan Adi Kurniawan, *Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendekatan Simulasi*, 104.



Islam menekankan bahwa membayar upah atau gaji harus tepat dilakukan tepat pada waktunya bahkan sebelum orang tersebut mengeringkan keringatnya. Dalam hukum Islam, gaji yang dibayarkan harus memiliki unsur yang adil dan sah karena besaran gaji yang diterima sudah diterima atas dua pihak pada perjanjian kerjasama. Pemberian gaji yang tepat pada waktunya merupakan bentuk dari suatu pemberdayaan karyawan, karena karyawan dapat memanfaatkan upah itu berdasarkan kebutuhan hidupnya. Firman Allah pada surah Al Kahfi ayat 77

قُلْ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٧٧﴾

Terjemahan: “Dia (Musa) berkata: “Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu”” (QS. Al-Kahfi: 77).

Konsep penggajian dalam Islam atau ijarah dibedakan menjadi dua jenis yaitu:<sup>25</sup>

- 1) Ijarah yang berhubungan dengan jasa sewa
- 2) Ijarah yang berhubungan dengan sewa aset dan properti

Mengenai kriteria gaji karyawan, agama Islam tidak ada kriteria secara rinci. Adapun pedoman yang dipergunakan ialah As-Sunnah juga Al-Quran. Seperti yang dijelaskan pada surah An-Nahl ayat 90

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

Terjemahan: “*sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan kerji, kemungkaran dan permusuhan, dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (QS. An-Nahl: 90).<sup>26</sup>

Ayat sebelumnya menjabarkan bahwasanya adanya perjanjian atau akad kerja, Allah telah memberikan perintah terhadap sejumlah pemimpin guna memiliki perilaku baik, adil juga bijaksana terhadap karyawannya. Dari penjelasan ayat tersebut bisa diambil kesimpulan yang memberikan pekerjaan

<sup>25</sup> Nurlina T. Muhyiddin, dkk., *Ekonomi Bisnis Menurut Perspektif Islam Dan Konvensional*, (Malang: Penerbit Peneleh, 2020), 27.

<sup>26</sup> Departemen Agama Indonesia, *Al-Quran Dan Terjemahan*, (Bandung: TP, 2005), 500.

tidak boleh melakukan kekerasan dan penganiayaan. Karena seseorang yang mempunyai jiwa pemimpin harus ingat atas jerih payah para karyawannya yang dapat membantu produktivitas kerja perusahaan.

#### f. Sistem Pembayaran Gaji dalam Perspektif Islam

Gaji yang diberikan oleh setiap karyawan dapat bervariasi tergantung pada beban kerja dan tanggung jawab mereka lakukan. Mereka yang menggantungkan hidup untuk menghidupi keluarganya agar dapat ditentukan besaran gaji diterima. Upah diberikan kepada karyawan sesuai kebutuhan publik. Perihal itu berdasarkan firman-Nya pada surah Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَإِلَىٰ ذَٰلِكُمْ أَعْمَلُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahan: *"Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuatu dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan."* (QS. AlAhqaf:19).

Terdapat sejumlah metode yang bisa dilaksanakan ketika membayar gaji karyawan yakni:<sup>27</sup>

- 1) Sistem waktu berdasarkan standar jam, hari dan bulan
- 2) Sistem hasil berdasarkan hasil yang dilakukan bukanlah waktu lama dalam melakukan pekerjaan
- 3) Sistem borongan berdasarkan pada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya

Atas pertimbangan dasar dan waktu penggajian yang diberikan oleh karyawan, maka ada beberapa cara menyusun gaji antara lain:<sup>28</sup>

- 1) Gaji sesuai prestasi kerja diberikan berdasarkan prestasi yang telah dicapai
- 2) Gaji sesuai lama kerja yang besar gaji ditentukan atas dasar lama kerja karyawan
- 3) Gaji menurut senioritas berdasarkan masa kerja karyawan
- 4) Gaji menurut kebutuhan hidup berdasarkan pada tingkat kehidupan yang layak

<sup>27</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Aksara, 2009), 124.

<sup>28</sup> Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Permata Median, 2009), 12.

## B. Penelitian Terdahulu

Acuan maupun dasar penelitian ini yang berbentuk berbagai teori dari sejumlah temuan-temuan yang sudah diteliti terdahulu. Menjadi perihal penting dengan sangatlah diperlukan juga selaku data pendorong dilakukannya penelitian mengenai keterampilan kerja, tingkat pendidikan, sistem penggajian dan produktivitas karyawan yakni seperti berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1.	Ria Wahyuning Astuti (2020)	Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Independen: Pendidikan Keterampilan Kerja Lingkungan Kerja Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Sementara variabel keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki	Penelitian terdahulu menambakan variabel bebas lingkungan kerja dan mengambil objek penelitian pada BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas	Penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan penelitian keduanya sama-sama menggunakan variabel yang membahas tentang keterampilan kerja dan pendidikan terhadap produkt

				pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas karyawan		ivitas kerja karyawan dengan metode kuantitatif <sup>29</sup>
2.	Nur Wakhidah M. Trihudiyantanto Heri Purwanto (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Wonosobo (Studi	Independen: Pengalaman Kerja Latar Belakang Pendidikan Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan	Dari penelitian tersebut bahwa variabel pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja	Ada perbedaan variabel dalam penelitian terdahulu menam bahkan variabel beba pengalaman kerja dan kompetensi, untuk variabel terikat menggunakan	Adanya persamaan dalam penelitian tentang pendidikan karyawan di konveksi dengan menggunakan metode kuantitatif. <sup>30</sup>

<sup>29</sup> Ria Wahyuning Astuti, Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal JSMBI*, Vol. 10, No. 1, 2020, 24.

<sup>30</sup> Nur Wakhidah, Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Wonosobo (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi Silma Hijab), Vol. 2, No, 2, 2021, 128.

		Kasus Industri Kecil Konveksi (Silma Hijab)		karyawan	kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang akan ditulis menggunakan produktivitas karyawan	
3.	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif dari variabel pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendid	Jurnal ini hanya meneliti dua variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini meneliti pengaruh	Sama-sama meneliti tentang variabel tingkat pendidikan karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif. <sup>31</sup>

<sup>31</sup> Ketut Edy Wirawan, dkk., Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 5, No. 1, 2019, 60.

				<p>kan terhadap pengalaman kerja. Tingkat pendidikan terhadap terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>h tiga variabel yaitu keterampilan kerja, tingkat pendidikan dan sistem pengajian terhadap produktivitas karyawan.</p>	
4.	Siti Latifah (2020)	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan Dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konvek</p>	<p>Independen: Karakteristik Individu Keterampilan Pemeliharaan Kerja</p> <p>Dependen: Produktivitas Kerja</p>	<p>Secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja konvek</p>	<p>Penelitian terdahulu membahas tentang karakteristik individu dan pemeliharaan kerja. Sedangkan penelitian ini</p>	<p>Persamaan dari penelitian terdahulu yaitu membahas tentang keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan</p>

		si		<p>si Al Anfas Hadipol o Kudus. Secara parsial keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja konveksi Al Anfas Hadipol o Kudus. Secara parsial pemeliharaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>membahas tentang tingkat pendidikan dan sistem penggajian karyawan.</p>	<p>an pada konveksi dengan menggunakan metode kuantitatif.<sup>32</sup></p>
--	--	----	--	--	--	---

---

<sup>32</sup> Siti Latifah, Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan Dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi, *Jurnal Syntax Idea*, Vol. 2, No. 5, 2020, 142.

				<p>p produkt ivitas kerja konvek si Al Anfas Hadipol o Kudus. Dan terdapat pengaru h positif dan signifik an secara bergand a dan stimula n antara karakte ristik individ u, keteram pilan dan pemelih araan kerja terhada p produkt ivitas kerja konvek si Al Anfas Hadipol</p>	
--	--	--	--	--	--



				o Kudus.		
5.	Eka Andri Astuti (2017)	Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Independen: Upah dan Insentif  Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil yang diperoleh menyatak bahwa variabel upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas upah dan insentif. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas keterampilan kerja, tingkat pendidikan dan sistem penggajian karyawan	Sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja karyawan menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. <sup>33</sup>

**C. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir adalah proses berfikir yang digunakan pada penelitian ini dimana pengaruh antar variabel dijelaskan secara menyeluruh dan sistematis dalam kaitannya bersama berbagai teori yang sudah diberikan penjelasan diatas. Secara mendasar sesuai dengan beberapa kerangka pada pertanyaan penelitian. Jadi hipotesis

---

<sup>33</sup> Eka Andri Astuti, Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal JMK*, Vol. 2, No. 1, 2017, 33.

datang dalam bentuk pola aliran pemikiran sehingga dapat dirumuskan sebagai hipotesis yang dapat diuji.<sup>34</sup>

Pada penelitian ini melakukan pengujian bagaimana pengaruh keterampilan kerja, tingkat pendidikan beserta sistem penggajian pada produktivitas karyawan. Maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 3 variabel bebas yaitu keterampilan kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan sistem penggajian (X3). Ketiga variabel bebas ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y) pada konveksi Zidan Barokah Tayu Pati.

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah prediksi maupun jawaban sementara pada permasalahan sifat prediksi dikarenakan belumlah memiliki dasar fakta empiris dan masih harus diteliti lagi untuk bukti kebenarannya. Sebuah hipotesis ilmiah mencoba untuk mengungkapkan hipotesis untuk rumusan pertanyaan penelitian yang mana rumusan masalah adalah bentuk pertanyaan.<sup>35</sup> Karena hipotesis diujikan semua masalah atau gejala yang akan diteliti tak berlawanan bersama hipotesis. Maka, dalam pembuktiannya peneliti dapat dengan sengaja membuat suatu masalah yang disebut dengan eksperimen. Jika suatu tuduhan telah teruji kebenaran itu disebut dengan teori. Asumsi atas penelitian ini ialah seperti di bawah:

##### 1. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Keterampilan adalah suatu tingkah laku dengan menunjukkan kemampuan seseorang dari segi mental atau fisiknya dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang dapat diobservasi lebih lanjut.<sup>36</sup> Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Ria Wahyuning Astuti dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya variabel keterampilan kerja dapat memberikan pengaruh signifikan pada produktivitas kerjanya pegawai karyawan di BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas.

H1 : Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan di konveksi Zidan Barokah.

##### 2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan

---

<sup>34</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 66.

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: ALFABETA, 2013), 96.

<sup>36</sup> Budy Purnawanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Proses*, 91.

Tingkat pendidikan bisa ditunjukkan melalui terakhir kali pendidikan formalnya. Oleh sebab itu, tingkat pendidikan di konveksi tingkat pendidikan dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan pernyataan Andrew E. Sikula menjabarkan bahwasanya tingkat pendidikan ialah sebuah tahapan yang berskala panjang dengan menggunakan langkah-langkah yang sistematis dan teroganisir dengan baik.<sup>37</sup> Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Ketut Edy Wirawa, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif pada kinerjanya pegawai PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.

H2: Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di konveksi Zidan Barokah.

### 3. Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Produktivitas Karyawan

Suatu bentuk imbalan kepada para pekerja yang telah selesai melakukan pekerjaannya atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Gaji sering disebut juga dengan upah dimana perbedaannya teletak pada karyawan tingkat bawah dan karyawan tingkat atas disertai jangka waktu penerimaannya.<sup>38</sup> Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Eka Andri Astuti yang berjudul “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwasanya variabel gaji atau upah memberikan pengaruh signifikan juga positif pada produktivitas kerjanya karyawan pada CV. Maju Mapan.

H3: Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel sistem penggajian terhadap produktivitas karyawan di konveksi Zidan Barokah.

---

<sup>37</sup> Wiwin Koni. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo, *Jurnal Al-Buhuts*, Vo. 1, No. 1, 2018, 58.

<sup>38</sup> Eka An Aqimuddin dan Marye Agung Kusmagi, *Tips Hukum Praktis: Masalah Seputar Bisnis*, (Jakarta Timur: Raih Asa Sukses, 2010), 172.