

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas kerja

a. Pengertian

Produktivitas dalam islam berkaitan dengan bekerja, dengan merujuk pada ayat alquran Q.S An-Nisa ayat 95 dengan terjemahannya berikut:

“Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang – orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing – masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”⁹.

Menurut Zulfahry Abu Hasmy kata kunci yang berkaitan dengan produktivitas dari ayat diatas adalah “berjihad”, disini kata “berjihad” tidak cukup dipahami secara kontekstual tetapi juga dengan konseptual. Secara kontekstual makna “berjihad” diartikan dengan kata berperang. Tetapi jika secara konseptual makna dari “berjihad” diartikan sebagai kata bekerja. Bekerja untuk mencari nafkah dengan

⁹ Q.S An-Nisa ayat (4) 95

jalan yang memang diridhoi oleh Allah SWT (halal) dan meninggalkan apa yang dilarang-Nya¹⁰.

Islam memandang produktif tidak hanya pada aktivitas keagamaan saja, akan tetapi pada aktivitas dalam urusan dunia juga. Jika dilandasi dengan unsur positif dan berlandaskan dengan aturan agama semua aktivitas yang dijalankan seperti bekerja dari mulai *input* hingga menghasilkan *output* juga disebut sebagai umat yang produktif sehingga dapat berproduktivitas.

Sedangkan menurut Blecher produktivitas kerja merupakan upaya dalam organisasi yang berhubungan dengan input dan output yang diperlukan¹¹. Artinya produktivitas adalah upaya setiap anggota organisasi dalam menjalankan setiap kegiatan mulai dari masukan atau input sampai dengan keluaran atau output baik itu barang maupun jasa, merupakan sebuah bentuk produktivitas. Secara khusus yang dimaksud dalam kegiatan produktivitas tersebut merupakan kegiatan pekerjaan yang diperlukan oleh setiap organisasi, perusahaan maupun usaha yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Perusahaan dapat disebut sebagai salah satu bentuk organisasi yang mencari laba atau keuntungan. Organisasi dapat berjalan menjalankan aktivitasnya karena adanya karyawan di dalam organisasi tersebut.

¹⁰ Zulfahry Abu Hasmy, 'Konsep Produktivitas Kerja Dalam Islam', 1.2 (2019), 195–211.hal.199.

¹¹ M.Pd. Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat, *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi* (Yogyakarta: ZHR Publishig, 2017).hal.141.

Menurut Prawirosentono faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah¹²:

1) Efektifitas

ialah apabila tujuan kelompok bisa dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggung jawab

Ialah bagian yang tidak terpisahkan ataupun sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

ialah taat pada hukum serta ketentuan yang berlaku. Disiplin karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan industri dimana ia bekerja.

4) Inisiatif

berkaitan dengan energi pikir, kreatifitas dalam wujud sesuatu ide yang berkaitan tujuan industri. Watak inisiatif hendaknya mendapat atensi ataupun asumsi industri serta atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan ialah energi dorong kemajuan yang akhirnya dapat pengaruhi kinerja karyawan.

¹² Adil Gestal Taher, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karaywan Pada Hotel Dinasi Makassar', *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karaywan Pada Hotel Dinasi Makassar*, 3.007 (2017), 57–71.hal.63.

d. Indikator Produktivitas Kinerja Kayawan

Kinerja karyawan adalah suatu prestasi atau catatan-catatan hasil yang diperoleh dari setiap karyawan pada fungsi pekerjaan tertentu dan dengan kurun waktu tertentu. Untuk indikator kinerja karyawan menurut Bernardin & Russel yaitu selaku berikut:

1) Kualitas

Kualitas, merupakan tingkatan dimana proses ataupun hasil dari penyelesaian suatu aktivitas mendekati sempurna.

2) Kuantitas

Kuantitas ialah merupakan penciptaan yang dihasilkan bisa ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, ataupun jumlah siklus aktivitas yang dituntaskan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu dimana aktivitas tersebut bisa dituntaskan, ataupun sesuatu hasil penciptaan bisa dicapai, pada permulaan waktu yang disepakati dengan hasil produk yang lain dan mengoptimalkan waktu yang ada buat kegiatan- kegiatan lain.

4) Daya Guna Bayaran

ialah ialah tingkatan dimana sumber energi organisasi, semacam manusia, keuangan, teknologi, bahan baku bisa dioptimalkan dalam

makna buat memperoleh keuntungan yang sangat besar ataupun kurangi kerugian yang mencuat dari tiap unit¹⁵.

e. Teori Produktivitas Kerja Menurut Para Ahli

1) Menurut Blecher

produktivitas kerja merupakan upaya dalam organisasi yang berhubungan dengan input dan output yang diperlukan¹⁶. Artinya produktivitas adalah upaya setiap anggota organisasi dalam menjalankan setiap kegiatan mulai dari masukan atau input sampai dengan keluaran atau output baik itu barang maupun jasa, merupakan sebuah bentuk produktivitas. Secara khusus yang dimaksud dalam kegiatan produktivitas tersebut merupakan kegiatan pekerjaan yang diperlukan oleh setiap organisasi, perusahaan maupun usaha yang sudah ditetapkan dan disepakati bersama¹⁷.

2) Menurut Hasibuan Malayu S.P

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang di pergunakan per satuan waktu, definis kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran walaupun secara teori mudah untuk dilakukan namun

¹⁵ Astrianditya Januar Ristanti and Fereshti Nurdiana Dihan, 'Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan.', *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5.1 (2016), 53–64 <<http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1187/996>>.hal.55.

¹⁶ M.Pd. Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat, *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi* (Yogyakarta: ZAHAR Publishig, 2017).hal.141.

¹⁷ M.Pd. Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat,.hal.141.

secara praktik sukar dilaksanakan, di karenakan sumber daya masukan yang di pergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda¹⁸.

3) Menurut Siagian

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang di tampakan oleh individu atau kelompok, menurut siagian bahwa ditinjau dari segi keperilakuan, keperibadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak sehingga tercermin dalam perilakunya yang ada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya¹⁹.

2. Pendidikan

a. Pengertian

Pendidikan berasal dari kata didik, yang memiliki artian memelihara atau memberi pelatihan baik berupa ajaran maupun kepemimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan fikiran. Menurut Abdurrahman al-Nahlawi pendidikan disamakan dengan dengan kata *Tarbiah*²⁰.

Tarbiah berasal dari 3 kata yaitu *rabaa yarbu* yang berarti bertambah atau bertumbuh, *rabiya yarba* yang berarti menjadi besar dan *rabbaya yarubbu* yang berarti memperbaiki atau

¹⁸ Hasibuan Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Bandung, Alfabeta 2010)hal. 27

¹⁹ Desi Rahmawati, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*, Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo Vol. 1No.1, 2013. Hal 8

²⁰ M.Ag Prof. Dr. H. Mahyuddin Barni, '*Pendidikan Dalam Perspektif Alquran Studi Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Pendidikan*' (Yogyakarta: Pustaka Prisma, 2011), p. 147. Hal.1.

menentukan, menjaga dan memelihara. Maka dapat disimpulkan bahwasannya tarbiah adalah sebuah proses pengembangan, bimbingan yang meliputi jasad, akal dan jiwa dengan disertai kasih sayang, kelembutan, perhatian dan bijak dengan tujuan akhir anak didik dapat tumbuh dewasa, mandiri dan sempurna fitrah kemanusiaannya sesuai dengan syariat islam sehingga dapat mengamalkannya dikehidupan masyarakat.

Pendidikan menurut Edward Humrey “...*education mean increase of skill of develofment of knowlodge and undertanding as a result of training, study or eXperience...*” Pendidikan adalah sebuah penambahan ketrampilan atau pengembangan ilmu pengetahuan dan pemahaman sebagai hasil latihan, studi atau pengalaman²¹. Definisi yang dikemukakan oleh Edward Humrey tersebut menunjukkan bahwasannya pendidikan tidak hanya terpaku pada tatap muka atau masuk kelas saja, tetapi memberi pelatihan keterampilan bahkan terjun lapangan juga dapat disebut sebagai pendidikan. Bahkan terjun lapangan atau praktik langsung merupakan sebuah pendidikan penting yang menjadi sebuah modal pengalaman untuk anak didik terjun pada dunia sosial masyarakat maupun dunia kerja.

²¹ Munir Yusuf, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, ed. by Dodi Ilham (palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018). Hal.8.

b. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Pendidikan

Bagi komentar Mukhlis Ainuddin mengemukakan faktor- faktor yang pengaruhi tingkatan pendidikan ialah²²:

1) Motivasi individu

Motivasi untuk Sumadi Suryabrata ialah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya buat melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan.

2) Keadaan Sosial

Keadaan social merupakan suatu keadaan yang berhubungan dengan kondisi masyarakat yang selalu mengalami perubahan melalui proses sosial.

3) Keadaan Ekonomi

Keluarga Ekonomi dalam dunia pembelajaran memegang peranan yang cukup penting. Karena dengan ekonomi dunia dapat berkembang begitu juga sebaliknya tanpa ekonomi dunia pendidikan tidak berjalan dengan baik.

4) Motivasi orang tua

Orang tua menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi pendidikan anaknya, karena orang tua berperan membentuk pola fikir anak untuk menjadi sesorang yang berpendidikan atau tidaknya.

²² Risma Hardayatnti, *'Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Pakaian Sarkadi Di Desa Pesurungan Kidul Kota Tegal'*, 2020.

c. Landasan Al-Qur'an Dan Hadist Tentang Tingkat Pendidikan

Pendidikan dalam islam sangat diwajibkan, bukti dari kewajiban tersebut tertuang dalam Al Qur'an dan hadist nabi :

QS. Al Mujadalah ayat 11:²³

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Yang artinya *"Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha teliti apa yang kamu kerjakan"*.

riwayatkan Ibnu Majah, dan dishahihkan oleh Syaikh Albani dalam Shahih wa Dha'if Sunan Ibnu Majah no. 224 :²⁴

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

"menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap individu muslim".

²³ QS.al Mujadalah (58) : 11.

²⁴ <https://News.Detik.Com/Berita/D-4738905/Inilah-Hadits-Hadits-Tentang-Menuntut-Ilmu-Itu-Wajib>. Diakses Pada Jumat, 02 Oktober 2020 Pukul 19:59 Wib.

AT-Tabrani :²⁵

تَعْلَمُوا وَعَلِّمُوا وَتَوَاضَعُوا لِمُعَلِّمِكُمْ وَلِنَلُّوا لِمُعَلِّمِكُمْ (رواه الطَّبْرَانِي)

Artinya, "Belajarlah kamu semua, dan mengajarlah kamu semua, dan hormatilah guru-gurumu, serta berlaku baiklah terhadap orang yang mengajarkanmu." (HR Tabrani)

d. Indikator Tingkat Pendidikan

Suatu proses jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang tersistematis dan terorganisir untuk mempelajari ilmu pengetahuan baik pada konsepnya maupun teori dengan tujuan umum. Indikator pendidikan yang dikutip dari UU Sisdiknas No.20 (2003), bahwasannya indikator pendidikan merupakan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang tersebut antara lain²⁶:

1) Pra Sekolah

Pra sekolah adalah jenjang pendidikan yang di khususkan untuk anak usia 3 sampai 6 tahun sebelum melanjutkan tingkat pendidikan dasar.

2) Sekolah Dasar

Sekolah Dasar merupakan jenjang pendidikan tingkat dasar yang ditempuh 6 tahun dimulai dari kelas 1 sampai kelas 6, umumnya

²⁵ <https://news.detik.com/berita/d-4738905/inilah-hadits-hadits-tentang-menuntut-ilmu-itu-wajib>. Diakses pada 21-02-2021 pukul 14:24 Wib.

²⁶ Alfiah Mukhtar, 'Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan', 7 (2019), 17–24.hal.19.

siswa yang menempuh pendidikan dasar berusia 6 sampai 12 tahun.

3) Sekolah menengah Pertama

Sekolah Menengah Pertama adalah jenjang sekolah setelah sekolah dasar (sederajat), dengan ditempuh selama 3 tahun, dimulai dari kelas 7 sampai kelas 9 dan pelajar tersebut umumnya berumur 13 sampai 15 tahun.

4) Sekolah Menengah Atas

Sekolah menengah atas merupakan jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal setelah menyelesaikan sekolah menengah pertama, ditempuh dalam waktu 3 tahun dimulai dari kelas 10 sampai kelas 12 dan pelear yang menempuh umumnya berumur 16 sampai 18 tahun.

5) Pendidikan Tinggi

Perguruan Tinggi adalah tahap akhir operasional pada pendidikan biasanya dalam bentuk universitas, akademi dan institute. Peserta didiknya disebut sebagai mahasiswa dan tenaga pendidiknya disebut Dosen.

e. Teori Pendidikan Menurut Para Ahli

1) Menurut Edward Humrey

“...education mean increase of skill of develofment of knowlodge and undertanding as a result of training, study or eXperience...” Pendidikan adalah sebuah penambahan

keampilan atau pengembangan ilmu pengetahuan dan pemahaman sebagai hasil latihan, studi atau pengalaman²⁷. Definisi yang dikemukakan oleh Edward Humrey tersebut menunjukkan bahwasannya pendidikan tidak hanya terpaku pada tatap muka atau masuk kelas saja, tetapi memberi pelatihan keterampilan bahkan terjun lapangan juga dapat disebut sebagai pendidikan. Bahkan terjun lapangan atau praktik langsung merupakan sebuah pendidikan penting yang menjadi sebuah modal pengalaman untuk anak didik terjun pada dunia sosial masyarakat maupun dunia kerja²⁸.

2) Menurut K.H Dewantara

Pendidikan Merupakan adanya daya upaya untuk menjadikan Budi Pekerti (kekuatan batin), pikiran dan jasmani, pendidikan ialah sebuah proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan teroganisir yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama²⁹.

²⁷ Munir Yusuf, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, ed. by Dodi Ilham (palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018). Hal.8.

²⁸ Munir Yusuf, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, ed. by Dodi Ilham (palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo, 2018). Hal.8.

²⁹ Sutari Imam Bernadib, *Pengantar Ilmu Pendidikan*,(Yogyakarta, yayasan penerbitFIP IKIP, 1999) hal.5

3) Menurut Sumitro

Pendidikan adalah sebuah proses sebuah Potensi-potensi, kemampuan dan kapasitas manusia yang mudah di pengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, di sempurnakan oleh kebiasaan-kebiasaan yang baik dengan alat (media) yang disusun seemikian rupa, dan di gunakan manusia untuk menolong manusia lainnya atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan³⁰.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian

Pengalaman Kerja merupakan kesempatan dalam meningkatkan pengalaman yang jauh lebih lama, karena dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaannya³¹. Sejalan dengan terjemahan ayat berikut:

“salah seorang dari kedu wanita itu berkata : ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”(Q.s Al-Qasas :26)

Pemahaman dalam kekuatan dari ayat diatas dapat berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan, tanggung jawab dan kewajibannya.

³⁰ Sumitro, Pengantar Ilmu Pendidikan (yogyakarta, IKIP 1998) hal. 17

³¹ Irvan Trang Otolince Tekege, Victor P. K. Lengkong, 'Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pos Indonesia (Persero)Di Kabupaten', 6.4 (2018).hal. 2219.

Menurut Ibn. Taimiyah dalam Ahmad Ibrahim Abu Sinn menjelaskan bahwasannya pengertian kekuatan tersebut berbeda sesuai dasar ruang yang melingkupinya. Contohnya kekuatan dalam medan perang bias diartikkan sebagai keberaniaannya untuk berperang, pengalaman perang dan taktik atau strategi perangnya³².

Pemahaman kekuatan yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadist tersebut merupakan suatu konsep dalam melihat pengalaman seseorang yang ingin dipekerjakan, baik itu pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, cara bekerja bahkan kepribadian seseorang dalam bekerja.

Sedangkan pengalaman menurut John Dewey adalah keseluruhan peristiwa yang ditemukan dan berbagai macam bentuk interaksi aktif manusia sebagai makhluk hidup yang sadar dan bertumbuh dengan lingkungan sekitar yang berubah-ubah dalam perjalanan sejarah manusia³³.

Maka dapat difahami bahwasannya pengalaman merupakan kegiatan yang sudah dilewatkan pada periode waktu sehingga dapat dijadikan pengetahuan akan tingkat penguasaannya baik berupa pekerjaan, aktivitas social sehingga dapat dijadikan pembelajaran.

³² Tiyah Umi Habibah, 'Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Sayariah' (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017).hal.43-44.

³³ John Dewey, *Experience & Education* (Jakarta: Gramedia, 2005).hal.21.

b. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan atau individu sangat membutuhkan pengalaman kerja. Sehingga dalam menjalankan tugasnya karyawan meminimalisir terjadinya kesalahan.

Faktor -faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain sebagai berikut³⁴ :

- 1) Latar belakang pendidikan, meliputi kursus pendidikan, pelatihan dan pekerjaan yang telah dilalui di masa lampau.
- 2) Bakat dan minat untuk minat dan kapasitas.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk tanggung jawab dan wewenang.
- 4) Analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan analisis.
- 5) Kemampuan tehnik dan keterampilan untuk menilai aspek-aspek setiap tehnik pekerjaan..

c. Landasan Al-Qur'an Tentang Pengalaman Kerja

Islam menganjurkan umatnya untuk memiliki pengalaman atau berpengalaman baik dalam satu bidang, maupun bidang lainnya. Islam juga mengajurkan umatnya untuk produktif seperti giat bekerja guna mengasah bakat dan menambah pengalamannya. Oleh karena itu Al Qur'an mengajurkan untuk bekerja seperti ayat berikut.

QS. At-Taubah Ayat 105

³⁴ Senda Yunita Leatemia, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)', *Jurnal Manis*, 2.1 (2018), 1–10.hal.4.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

d. Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan bagi organisasi atau perusahaan dalam menerima anggota baru.

Adapun menurut Foster indikator pengalaman kerja antara lain³⁵:

- 1) Masa kerja
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang di miliki
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

e. Teori Pengalaman Kerja Menurut Para Ahli

- 1) Menurut John Dewey

Pengalaman adalah keseluruhan peristiwa yang ditemukan dan berbagai macam bentuk interaksi aktif manusia sebagai

³⁵ Decky Candra Devischa and Mochammad Djudi Mukzam, 'Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63.1 (2018), 107–14.hal.109.

mahluk hidup yang sadar dan bertumbuh dengan lingkungan sekitar yang berubah-ubah dalam perjalanan sejarah manusia³⁶.

2) Menurut Marwansyah

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang di miliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Dapat di simpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan satu kemampuan yang dimiliki karyawan yang diperoleh dari lamanya masa kerja yang di tempuhnya³⁷.

3) Menurut Trijoko

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki³⁸.

³⁶ John Dewey, *Experience & Education* (Jakarta: Gramedia, 2005).hal.21.

³⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua(Bandung, alfabeta, 2014)hal.135

³⁸ Komang Elsy yunita dkk, *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 4,(2016).hal. 3

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian

Motivasi merupakan sesuatu yang menjadikan dorongan untuk seorang untuk bekerja guna mencapai tujuan tertentu³⁹. Artinya motivasi merupakan sesuatu dorongan yang menjadikan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan tumbuhnya motivasi dalam diri karyawan, maka akan semakin besar tingkat keberhasilan yang sedang dijalaninya sekarang.

Motivasi dalam islam menurut Abdul Hamid Mursi menjelaskan bahwasannya adanya motivasi fisiologi yaitu Allah menciptakan makhluk dengan ciri-ciri masing masing khususnya manusia yang memiliki tabiat secara alami akan berusaha menjaga keseimbangan secara permanen meliputi menjaga menjaga diri dan kelangsungan hidup, motivasi psikologi dan sosial meliputi motivasi kepemilikan, kompetensi dan motivasi kerja, serta motivasi kerja dan berproduksi yang meliputi mengimplementasikan potensi kerja yang diangerahkan Allah SWT. Bertawakal kepadaNya untuk memohon pertolongan untuk dihindarkan dari bahaya saat bekerja dan menghindari rasa kensombongan atas prestasi yang dicapai⁴⁰.

³⁹ Denok Sunarsi, 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi', *JURNAL SeMaRaK*, 1.1 (2018), 66–82 <<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>>.. hal.68.

⁴⁰ Abdul Hamid Mursi, 'SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an', 2009.hal.109.

Sedangkan menurut Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa *“Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings”* motivasi kerja didefinisikan sebuah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku hubungan dengan lingkungan kerja⁴¹. Artinya motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau sesuatu yang dapat memberikan energi penggerak untuk dapat membangkitkan gairah, menggerakkan dan mengarahkan perilaku dengan lingkungannya baik berupa bergerak aktivitas maupun kerja.

b. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja

Karyawan butuh memiliki motivasi kerja yang besar dalam melakukan tugas supaya bisa menggapai tujuan yang sudah disepakati. Motivasi kerja ialah sesuatu aspek pendorong untuk karyawan untuk bekerja lebih baik serta dia dipengaruhi oleh beberapa faktor.

faktor- faktor yang pengaruhi motivasi kerja merupakan aspek ekstern serta intern⁴²:

- 1) Aspek intern merupakan meliputi keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

⁴¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara..hal.94.

⁴² Sutrisno.hal.116-120.

2) Aspek ekstern antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

c. Landasan Al-Qur'an Dan Hadist Tentang Motivasi Kerja

Islam menganjurkan umatnya untuk senantiasa produktif dan beramal yang baik. Dalam contoh kasus motivasi kerja ini islam menjelaskan pada Al Qur'an sebagai berikut.

QS Al Mulk ayat 15:⁴³

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ

Artinya :” Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

Ubnu Umar Radiallahu ‘Anhu:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya “bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati esok pagi”.

⁴³ QS.Al Mulk (67) : 15.

d. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mencapai tujuannya organisasi, maka dibutuhkan karyawan yang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Maka motivasi kerja sangat ideal untuk memberi asupan mental , maka indikator motivasi tersebut haruslah dipenuhi. Indikator motivasi kerja karyawan tersebut adalah :⁴⁴

1) Perilaku karyawan

Perilaku karyawan adalah suatu karakteristik penting bagi setiap individu dalam menjalankan tugas atau kegiatan yang sudah dimiliki karyawan itu sendiri dikarenakan faktor psikologi baik dari faktor fisik, biologi dan kondisi sosial.

2) Usaha kerja

Usaha kerja dapat diartikan sebagai suatu penyaluran gaya ke suatu benda sehingga benda tersebut menjadi bergerak atau menjadi produk (hasil).

3) Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan adalah sifat dan sikap kerja keras dan berusaha secara berulang-ulang hingga mencapai kesuksesan yang merupakan sifat pribadi karyawan tersebut.

e. Teori Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

1) Menurut Ernest J. McCormick

⁴⁴ Garry Surya Changgriawan, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production', *Jurnal Agora*, 5.3 (2017), 1-7.hal.2.

“Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings” motivasi kerja didefinisikan sebuah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku hubungan dengan lingkungan kerja⁴⁵.

2) Menurut Abdul Hamid Mursi

menjelaskan bahwasannya adanya motivasi fisiologi yaitu Allah menciptakan makhluk dengan ciri-ciri masing-masing khususnya manusia yang memiliki tabiat secara alami akan berusaha menjaga keseimbangan secara permanen meliputi menjaga menjaga diri dan kelangsungan hidup, motivasi psikologi dan sosial meliputi motivasi kepemilikan, kompetensi dan motivasi kerja, serta motivasi kerja dan berproduksi yang meliputi mengimplementasikan potensi kerja yang diangerahkan Allah SWT. Bertawakal kepadaNya untuk memohon pertolongan untuk dihindarkan dari bahaya saat bekerja dan menghindari rasa kensombongan atas prestasi yang dicapai⁴⁶.

3) Menurut Teori Hierarki

⁴⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara..hal.94.

⁴⁶ Abdul Hamid Mursi, ‘SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur’an’, 2009.hal.109.

Kebutuhan dari Maslow dalam buku Perilaku Keorganisasian mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang . Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut : .

- a. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai dari hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang komplek atau paling tinggi tingkatannya.
- b. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator..
- c. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal⁴⁷.

⁴⁷ Indriyo Gitosudarmo, Perilaku Keorganisasian, Yogyakarta, BPFE 2000 hal. 32

B. Daftar penelitian terdahulu

Dalam penelitian ilmiah tentulah penelitian terdahulu sebagai acuan dan gambaran yang akan dilakukan dalam penelitian, adapun beberapa penelitian terdahulu yang di jadikan sebagai acuan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Daftar Penelitian Terdahulu
2021

NO	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	M. Agus Hermawan (2018)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan metode penelitian kuantitatif. Sumber data dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam	Hasil penelitian ini adalah: tingkat pendidikan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari pengujian dua sisi dengan hasil perhitungan sebesar 2,077 >

			penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.	1,670 dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari sebesar $2,675 > 1,670$ dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, dalam penelitian ini menurut pandangan ekonomi Islam PT.
2	Badrus Sholeh, Budi Wahono, Fahrurrozi Rahman	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis eXplanatory research dan teknik analisis	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pengalaman

	(2020)	Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ukm Furniture Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang)	data menggunakan analisis regresi berganda.	terhadap kinerja karyawan dengan nilai <i>thitung</i> sebesar 2.037 dengan nilai signifikansi 0,014.
3	Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Denok Sunarsi, Heri Erlangga (2021)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung.	Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji	Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 43,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,507 > 1,985).

			hipotesis.	<p>Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,562 > 1,985)$. Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,944 + 0,347X_1 + 0,412X_2$</p>
4	Sarman Sinaga (2020)	pengaruh motivasi dan pengalaman	Metode analisis data menggunakan analisis linear berganda Data	Hasil Penelitian ini Variabel motivasi dan pengalaman

		<p>kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan.</p>	<p>yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan sebanyak ± 700, sedangkan sampelnya terdiri dari 50 karyawan PT.Trikarya Cemerlang Medan</p>	<p>kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi adalah $0,000 < 0,05$. Serta nilai <i>thitung</i> yang lebih besar dari yaitu $4,404 > 2.01174$.</p>
5	Hendrayani (2020)	<p>Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja</p>	<p>Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda Pengumpulan data menggunakan data primer yang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan</p>

		berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.	diperoleh dari kuesioner dengan rumus Slovin. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 128 orang, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 74 responden.	terhadap Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara simultan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kinerja karyawan

Pada penelitian Hendrayani yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.” dengan

hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Pada penelitian Sarman Sinaga yang berjudul “Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan.”, dengan Hasil Penelitian ini Variabel motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Pada penelitian Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Denok Sunarsi, Heri Erlangga yang berjudul “Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung”, dengan hasil penelitian Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Pada penelitian Hendrayani yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.” dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

Pada penelitian Sarman Sinaga yang berjudul “Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada

PT.Trikarya Cemerlang Medan.”, dengan Hasil Penelitian ini Variabel motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan.

Pada penelitian Suwanto, Kosasih, Nurjaya ,Denok Sunarsi, Heri Erlangga yang berjudul “Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung”, dengan hasil penelitian Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Happy Restaurant di Bandung.

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Diduga Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dipaparkan dan dibahas diatas, maka selanjutnya akan diuraikan kerangka berfikir, sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Teoritis
2021

