

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Pengalaman Kerja**

###### **a. Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut Martoyo:

“Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang”.<sup>16</sup>

Menurut Handoko:

“Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan”.<sup>17</sup>

Berdasarkan penjelasan dari para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah sesuatu yang diperoleh dari melaksanakan suatu pekerjaan berupa pengetahuan dan keterampilan selama melaksanakan pekerjaan tersebut yang diukur dari lama waktu atau masa kerja.

Menurut Sastrohadiwiryo pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja tetapi juga mempertimbangkan jenis pekerjaan yang pernah dihadapi. Dengan bertambahnya pekerjaan

---

<sup>16</sup> Ketut Edy Wirawan, et. all., “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No. 1, Maret 2019., hal. 61.

<sup>17</sup> Andika Dwi Putra Pamungkas, et. all., “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero))”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 43, No. 1, Februari 2017, hal. 98.

maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga semakin mudah menguasai kecakapan dan keterampilan.<sup>18</sup>

Menurut Senan pengalaman kerja merupakan faktor paling berpengaruh, hal ini karena keinginan untuk memperoleh yang lebih baik dalam meningkatkan karyawan.<sup>19</sup>

Menurut Sukmana pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan, seseorang akan memiliki kesempatan meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan pengalaman yang jauh lebih lama.<sup>20</sup>

#### **b. Manfaat Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja menjadi salah satu modal utama apabila seseorang akan memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam dunia kerja terkadang lebih dibutuhkan dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang tinggi. Adapun manfaat pengalaman kerja yaitu:

- 1) Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.

---

<sup>18</sup> Atik Widiastuti, *Pengaruh Pendidikan, Jumlah Jam Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Lanjut Usia Di Indonesia*, (Yogyakarta: skripsi tidak diterbitkan, 2018), hal. 21.

<sup>19</sup> Nurdiana, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pada PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming*, (Makassar: skripsi tidak diterbitkan, 2019), hal. 26.

<sup>20</sup> Yanti Itafia, et. all., "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha*, Volume 2, tahun 2014, hal. 3-4.

2) Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknik dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>21</sup>

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Hani T. Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

1. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Pritiyani dan Abd. Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat", *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EMBA)*, Volume 1, Nomor 1, Juli 2020, hal. 62.

<sup>22</sup> Nurdiana, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Kompensasi...*, hal. 27.

#### **d. Indikator Pengalaman Kerja**

- 1) Lama waktu/masa kerja
- 2) Tingkat Pengetahuan
- 3) Keterampilan yang dimiliki
- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan
- 5) Penguasaan terhadap peralatan<sup>23</sup>

#### **e. Pengalaman Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam**

Pengalaman kerja dalam ekonomi islam merupakan hal yang penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah dikenal dalam islam yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105.

Terjemahnya:

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.<sup>24</sup>

Ayat diatas menginformasikan arti penting penilaian dari Allah, penilain Rasul-Nya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu nanti di akhirat akan diperlihatkan secara transparan apa adanya baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Pada dasarnya setiap yang dikerjakan manusia akan dilaporkan apa adanya.<sup>25</sup> Bekerja untuk mencapai prestasi sangat bermanfaat saat berpindah tempat kerja, maka dari

---

<sup>23</sup> Slamet Raharjo, et. all., “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan...”, hal. 4.

<sup>24</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, hal. 203.

<sup>25</sup> Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 61

itu pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya akan mudah beradaptasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

## 2. Pelatihan Kerja

### a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Edwin B. Flippo:

“Pelatihan adalah suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik dalam menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus menerus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah yang ada”.<sup>26</sup>

Menurut Yuniarsih:

“Pelatihan merupakan proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengkoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam”.<sup>27</sup>

Menurut Desler:

“Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Risma Nur Aprilyani, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ...*, hal. 8.

<sup>27</sup> Wandy Zulkarnaen, et. all., “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Namasindo Plas Bandung Barat”, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 2, No. 3, September-Desember 2018, hal. 158.

<sup>28</sup> Nur Rahmah Andayani dan Priskila Makian, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik International)”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Juli 2016, hal. 42.

Menurut Pangabean:

“Pelatihan kerja yaitu pelatihan dalam suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara meningkatkan keahlian, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”.<sup>29</sup>

Berdasarkan penjelasan dari para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang diperuntukkan untuk karyawan guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga produktivitas dapat tercapai.

Teori Hasibuan menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.<sup>30</sup>

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

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain peserta, pelatihan atau instruktur, fasilitas pelatihan, kurikulum.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Risma Nur Aprilyani, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan....", hal. 23.

<sup>30</sup> Luh Putu Ega Apriliyantini, et. all., "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi", *E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha*, Volume 4, tahun 2016, hal.2.

<sup>31</sup> *Ibid...*, hal. 24.

### c. Indikator Pelatihan Kerja

- 1) Menunjang pekerjaan
- 2) Pengetahuan dan keterampilan
- 3) Penyampaian materi
- 4) Motivasi
- 5) Penguasaan materi dan kreativitas<sup>32</sup>

### d. Pelatihan Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara langsung dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dengan adanya pelatihan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan keahlian, sikap dan wawasan yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu perubahan menjadi alasan dari perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan. Seperti firman Allah dalam surat Ar-Rad ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*”<sup>33</sup>

Pemahaman konstektual yang dapat dipetik dari ayat diatas yaitu bahwa perubahan yang lebih baik adalah suatu hal yang baik,

---

<sup>32</sup> Slamet Raharjo, et. all., “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan...”, hal. 4.

<sup>33</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, hal. 250.

dengan demikian hal tersebut perlu diupayakan dan menjadi tujuan setiap orang.

Apabila makna tersebut dikaitkan dengan pelatihan, maka pelatihan sebagai salah satu untuk mencapai perubahan yang lebih baik. Dengan kata lain bahwa adanya program pelatihan merupakan suatu yang termotivasi, walaupun ayat diatas juga mengisyaratkan bahwa hasil dari upaya perubahan (pelatihan) itu hak progetif Allah namun manusia juga diwajibkan untuk berupaya melakukan perubahan (pelatihan) semaksimal mungkin.<sup>34</sup>

### **3. Kemampuan Kerja**

#### **a. Pengertian Kemampuan Kerja**

Menurut Wisanto:

“Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya”.<sup>35</sup>

Menurut Gibson, Ivancevich, Donelly mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Aep Kusnawan dan Aep Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, (Jakarta: PT. Rienika Cipta, 2009), hal. 40.

<sup>35</sup> Kiki Rindy Arini, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Jombang Baru))”, *Jurnal administrasi Bisnis*, Vo. 22, No. 1 Mei 2015, hal. 3.

<sup>36</sup> Dhea Perdana Coenraad, “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 1, 2016, hal. 21.



Agus Dharma mengemukakan bahwa kemampuan kerja sesuatu yang dikerjakan atau produk yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sementara Nainggolan menegaskan bahwa kemampuan kerja itu pada dasarnya merupakan kecakapan di bidang tugas, keterampilan melaksanakan tugas, pengalaman di bidang tugas, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani, melaksanakan tugas secara berdayaguna, dan hasil kerja melebihi yang ditentukan.<sup>37</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan kerja dapat dikatakan juga sebagai hasil kerja yang diraih atau dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan dengan kecakapan yang dimilikinya.

**b. Macam-macam kemampuan kerja yaitu:**

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Sebagian masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi.

---

<sup>37</sup> Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SAFILINDO PERMATA", *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Bisnis*, Volume 7, No. 14, 2008, hal. 5.

## 2. Kemampuan Fisik

Robbin menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu.<sup>38</sup>

### c. Faktor-faktor Kemampuan Kerja

Handoko menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja<sup>39</sup>

### d. Indikator Kemampuan Kerja

- 1) Pengetahuan
- 2) Pelatihan
- 3) Pengalaman
- 4) Keterampilan
- 5) Kesanggupan kerja<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Kiki Rindy Arini, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...", hal. 3.

<sup>39</sup> *Ibid.*..., hal. 3.

<sup>40</sup> Slamet Raharjo, et. all., "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan....", hal. 4.

### e. Kemampuan Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Kemampuan menunjukkan potensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan adalah kapasitas dari individu untuk melaksanakan tugas dalam suatu pekerjaan tertentu.<sup>41</sup> Kemampuan dalam islam menjadi pertimbangan dalam menilai apakah karyawan mampu bekerja dan berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Qasas ayat 26 sebagai berikut:

Terjemahnya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.<sup>42</sup>

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa seorang pemimpin harus lebih selektif dalam memilih calon karyawan yang akan bekerja pada kita, mereka adalah orang yang memiliki kemampuan sesuai bidangnya, memiliki pengetahuan yang luas, bertanggungjawab, dan dapat dipercaya.

## 4. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja menurut Siagian yaitu keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga

---

<sup>41</sup> Marwan Asri dan Awig Dwi Sulistyio Budi, *Pengelolaan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1986), hal. 41.

<sup>42</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, hal. 388.

mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.<sup>43</sup>

Motivasi kerja adalah pendorong yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, dengan kata lain sebagai pendorong agar seseorang mau untuk bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

#### **b. Teori Motivasi**

Teori motivasi menurut Maslow ada lima yaitu:

##### 1) Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan yang paling dasar seperti makanan, minuman, tidur, bernapas, dsb.

##### 2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi, ketergantungan, bebas dari rasa takut dan ancaman.

##### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

##### 4) Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas

---

<sup>43</sup> *Ibid...*, hal. 22.

kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, tujuannya membuat seluruh potensi yang ada dalam diri seseorang.<sup>44</sup>

**c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi**

Ada 7 faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya:

1) Promosi

Promosi adalah seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab atau status yang lebih tinggi.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan pangkal tolak pengembangan karier seseorang.

3) Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja yang berarti pada karyawan yang bersangkutan apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

---

<sup>44</sup> Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), hal. 24-26.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi melalui penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan. Pengakuan ini merupakan suatu kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan yang memang mempunyai keahlian tertentu.

7) Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.<sup>45</sup>

**d. Tujuan Pemberian Motivasi**

Memberikan motivasi kepada karyawan atau seseorang hendaklah mempunyai tujuan, diantaranya:

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

---

<sup>45</sup> *Ibid...*, hal. 29-32.

- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya<sup>46</sup>

**e. Indikator Motivasi Kerja**

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan dihargai
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri<sup>47</sup>

**f. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam**

Abdul Hamid Mursi menerangkan motivasi dalam perspektif ekonomi islam sebagai berikut:<sup>48</sup>

- 1) Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya, diantara ciri-ciri khusus terpenting

---

<sup>46</sup> *Ibid...*, hal. 33.

<sup>47</sup> Siti Hidayatin Nafi'ah, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Tulungagung dan KSPPS Baitul Izza Sejahtera Tulungagung*, (Tulungagung: IAIN TA, 2019), hal. 57.

<sup>48</sup> Melis, "Motivasi: Teori dan Perspektif dalam Ekonomi Islam", *Islamic Banking*, Volume 4, Nomor 2, 2019, hal. 63-64.

dalam penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen, apabila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula. Motivasi fisiologis diantaranya sebagai berikut:

- a) Motivasi menjaga diri
  - b) Motivasi menjaga kelangsungan hidup
- 2) Motivasi Psikologis atau sosial

Motivasi ini meliputi:

- a) Motivasi kepemilikan
  - b) Motivasi berkompetensi
  - c) Motivasi kerja
- 3) Motivasi bekerja dalam berproduksi

Atas dasar tawakkal, ada tiga unsur yang menjadikan hidup manusia positif dan berguna yaitu:

- a) Mengimplementasikan potensi kerja yang dianugerahkan Allah..
- b) Bertawakkal kepada Allah dan mencari pertolongan-Nya ketika melaksanakan pekerjaan.
- c) Beriman kepada Allah untuk menolak bahaya, kediktatoran, kesombongan atas prestasi yang dicapai.



Menurut Rahman motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan. Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar kepentingan duniawi, oleh karena itu pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan benar menurut islam.<sup>49</sup>

Menurut Saleh ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut islam yaitu:

1) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Seseorang harus mengetahui apa niat dan motivasi untuk bekerja karena niat itulah yang akan menentukan arah pekerjaannya. Apabila niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapatkan. Apabila niatnya bekerja untuk mendapatkan harta halal, menafkahi keluarga dan mendapatkan ridha Allah SWT maka dia akan mendapatkan sesuai dengan yang diniatkan.

2) Takwa dalam bekerja

Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggungjawab terhadap segala tugas yang telah diamanahkan kepadanya dan selalu menampilkan sikap-sikap positif dalam bekerja seperti selalu ingin melakukan yang terbaik dalam bekerja, taat pada

---

<sup>49</sup> Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *JESTT*, Vol. 2, No. 7, 2015, hal. 535.

aturan yang berlaku di tempat kerja, tidak bermalas-malasan dalam bekerja.

### 3) Ikhlas dalam bekerja

Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri orang yang bekerja dengan ikhlas antara lain: bekerja semata-mata mengharap ridha Allah, bekerja dengan ikhlas meskipun pekerjaannya berat, tidak pamrih dan riya.<sup>50</sup>

## 5. Produktivitas Kerja

### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini, secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki per satuan waktu.<sup>51</sup>

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan

---

<sup>50</sup> *Ibid...*, hal. 536.

<sup>51</sup> Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif....*, hal. 56.

sumber (jumlah tenaga kerja, model, tanah, energi, dsb.) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Sukotjo, 2006).<sup>52</sup>

Menurut Handani Nawawi dan Kartini Handari menjelaskan secara kongkrit konsep produktivitas kerja sebagai berikut: produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan, produktivitas dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari sumber tenaga yang dipergunakan.<sup>53</sup>

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

Menurut Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:<sup>54</sup>

##### 1) Sikap mental

Mental merupakan motivasi kerja, motivasi kerja adalah daya dorong baik intrinsik maupun ekstrinsik yang membuat karyawan rela belajar dengan menggunakan tenaga dan seluruh kemampuannya demi mencapai tujuan.

##### 2) Pendidikan

Umumnya pendidikan organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi kesadaran akan pentingnya

---

<sup>52</sup> Silfa Rino, "Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis", *Jom FEKON*, Vol. 2, 2015, hal. 5.

<sup>53</sup> Tiyani Umi Habibah, *Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif ekonomi Islam*, (Lampung: Skripsi tidak diterbitkan, 2017), hal. 14.

<sup>54</sup> *Ibid...*, hal. 32-33.

produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melalui tindakan yang produktif.

### 3) Keterampilan

Karyawan yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil jika mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

## c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan : keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam bekerja.
- 2) Hasil yang dicapai : berusaha dalam meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Pengembangan diri : mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan kerja.
- 4) Mutu : memberikan hasil terbaik yang menunjukkan kualitas kerja karyawan.
- 5) Efisiensi : perbandingan hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan.<sup>55</sup>

## d. Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Pramandhika seseorang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga,

---

<sup>55</sup> Devi Rosalia, et. all., "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap...", hal. 66.

masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain.<sup>56</sup> Bagi orang yang bekerja dengan tangannya sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan anak dan istrinya, maka orang seperti ini dikategorikan sebagai *jihad fi sabilillah*. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam.

Produktivitas secara terminologi sangat erat kaitannya dengan bekerja. Jadi bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam islam khususnya yang dibahas didalam Al-quran merupakan sesuatu konsep yang sangat penting.<sup>57</sup> Adapun ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-quran Q.S An-Nisa' ayat 95

Terjemahnya:

“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”.<sup>58</sup>

Kata kunci ayat diatas terkait produktivitas adalah kata “berjihad”, secara konseptual kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”. Makna bekerja disini bukan dalam arti bekerja saat terjadi peperangan, tetapi bekerja dalam arti yang sangat luas, misalnya bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga. Dengan catatan bahwa proses

---

<sup>56</sup> Baharuddin, “Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *Jurnal Balanca*, Volume 1, No. 1, 2019, hal. 41-42.

<sup>57</sup> *Ibid...*, hal. 43.

<sup>58</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, hal. 94.

bekerja yang dilakukan diridhoi oleh Allah SWT (halal hukumnya). Islam melarang menyia-nyiakan apapun dan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik. Firman Allah dalam Al-quran Surat Al-Asr ayat 1-2:

وَالْعَصْرِ ۝ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ ٢

Artinya : “*Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian*”.<sup>59</sup>

Ayat tersebut menggambarkan bahwa sangat penting untuk memanfaatkan sumber daya yang telah dianugerahkan Allah SWT. Dari input yang berupa waktu akan terlihat tingkat produktivitas seseorang, ada waktu yang terbuang sia-sia tanpa menghasilkan suatu peningkatan apapun, namun ada juga yang memanfaatkan waktu dengan sangat baik sehingga terlihat adanya peningkatan dari segi ibadahnya, pekerjaannya, perilakunya, amal salehnya, dll.<sup>60</sup>

## 6. Industri Konveksi

Industri konveksi adalah suatu usaha yang mengarah pada produksi mengubah kain yang merupakan barang setengah jadi menjadi barang jadi yang siap untuk dijual dan dipasarkan. Industri konveksi tidak hanya bergerak di bidang pakaian namun juga di bidang pembuatan tenda pernikahan atau disebut terop.

---

<sup>59</sup> *Ibid...*, hal. 601.

<sup>60</sup> Baharuddin, “Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam...”, hal. 44.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian hendaklah mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya untuk dijadikan sebagai referensi atau acuan sehingga penelitian ini akan menjadi akurat. Penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja sebelumnya sudah banyak dibahas dalam jurnal maupun skripsi, diantaranya yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Devi Rosalia dkk.<sup>61</sup> yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Sakti Sentosa”, dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan dan parsial pada PT. Jaya Sakti Sentosa. Metode yang digunakan dalam penelitiannya yaitu analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji signifikan simultan dan uji signifikan parsial. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial. Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen, metode yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh Devi Rosalia dkk. objek penelitian di PT. Jaya Sakti Sentosa

---

<sup>61</sup> Devi Rosalia, et. al., “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Sakti Sentosa”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 2, No. 2, 2018.

Pasuruan, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh Devi Rosalia dkk. menggunakan 2 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2018.

Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Raharjo dkk.<sup>62</sup> yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati)”, dalam penelitiannya bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan produktivitas karyawan di kompetensi kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus di KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati). Teknik pengumpulan data dalam penelitiannya menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan yaitu validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial.

---

<sup>62</sup> Slamet Raharjo, et. all., “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD Pati Kota Kabupaten Pati)”, *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2, 2016.



Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen, teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner, analisis yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh Slamet Raharjo dkk. objek penelitian di KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh Slamet Raharjo dkk. menggunakan 3 variabel independen dan 1 variabel intervening, sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2016.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Pettarani dkk.<sup>63</sup> yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”, dalam penelitiannya bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan. Jenis penelitiannya adalah data kuantitatif melalui kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitiannya yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-

---

<sup>63</sup> Andi Pettarani, et. all., “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Issue 1, Agustus 2018.

sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen, jenis penelitian yang digunakan sama dan metode yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh Andi Pettarani dkk. objek penelitian di Badan Pusat Statistik, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh Andi Pettarani dkk. menggunakan 2 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2018.

Penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Muhammad Lukman<sup>64</sup> yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. COMINDO MITRA Sulawesi Cabang Palopo”, dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitiannya yaitu analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif

---

<sup>64</sup> Salju dan Muhammad Lukman, “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. COMINDO MITRA Sulawesi Cabang Palopo”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 2, 2018.

namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Comindo Mitra Sulawesi cabang Palopo. Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen, metode yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linier berganda dan data yang digunakan juga sama. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh Salju dan Muhammad Lukman objek penelitian di PT. Comindo Mitra, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh Salju dan Muhammad Lukman menggunakan 2 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2018.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fathoni Rodli<sup>65</sup> yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja”, dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Monier di Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis menggunakan statistik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

---

<sup>65</sup> Ahmad Fathoni Rodli, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja”, *Jurnal Ecopreneur*, Volume 2, No. 2, Tahun 2019.

di PT. Monier Sidoarjo. Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen, metode penelitian yang digunakan sama. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh Ahmad Fathoni Rodli objek penelitian di PT. Monier Sidoarjo, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh ahmad Fathoni Rodli menggunakan 3 variabel independen dan salah satu variabelnya yaitu variabel pendidikan sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen dan tidak ada variabel pendidikan serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2019.

Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat<sup>66</sup> yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata”, dalam penelitiannya bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, kemampuan kerja, dan produktivitas kerja karyawan di PT. Safilindo Permata serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja, dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Safilindo Permata. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan

---

<sup>66</sup> Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. SAFILINDO PERMATA”, *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Bisnis*, Volume 7, No. 14, 2008.

verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey explanatory*. Teknik penarikan sampel secara *disproportionate stratified random sampling*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat objek penelitian di PT. Safilindo Permata, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat menggunakan 2 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen, jenis penelitian, metode penelitian, teknik penarikan sampel Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat dan penelitian ini juga berbeda serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2008.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanna Rianita Putri<sup>67</sup> yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo”, dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas

---

<sup>67</sup> Hanna Rianita Putri, “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. KARUNIA ABADI Wonosobo”, *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, Volume 5, No. 4, 2016.

kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal. Pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel pengalaman kerja sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen, analisis data dan pendekatan serta jenis penelitian yang digunakan juga sama. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh Hanna Rianita Putri objek penelitian di CV. Karunia Abadi Wonosobo, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh Hanna Rianita Putri menggunakan 3 variabel independen dan variabel lainnya yaitu pendidikan dan jenis kelamin sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen dan tidak menggunakan variabel pendidikan dan jenis kelamin. Pengambilan sampel Hanna Rianita Putri dan penelitian ini juga berbeda serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2016.

Penelitian yang dilakukan oleh A. Nur Ainal Karima dkk.<sup>68</sup> yang berjudul “Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama

---

<sup>68</sup> A. Nur Ainal Karima, et. all., “Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar”, *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, Vol. 1, No. 4, 2018.

Makassar”, dalam penelitiannya bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh faktor masa kerja, pelatihan, dan motivasi untuk mengoptimalkan produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, validitas, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masa kerja, pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel pelatihan dan motivasi sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen, analisis yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh A. Nur Ainal Karima dkk. objek penelitian di PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh A. Nur Ainal Karima dkk. menggunakan 3 variabel independen dan salah satu variabelnya yaitu masa kerja sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen dan tidak menggunakan variabel masa kerja serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2018.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri Indriyani<sup>69</sup> yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture”, dalam penelitiannya

---

<sup>69</sup> Safitri Indriyani, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*, (Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2015).

bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data dikumpulkan dengan kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel pelatihan kerja sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen, pendekatan dan jenis penelitian serta teknik analisis data yang digunakan juga sama. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh Safitri Indriyani objek penelitian di PT. Paradise Island Furniture, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh Safitri Indriyani menggunakan 2 variabel independen dan salah satu variabelnya yaitu disiplin kerja sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen dan tidak menggunakan variabel disiplin kerja serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2015.

Penelitian yang dilakukan oleh Tiyan Umi Habibah<sup>70</sup> yang berjudul “Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Kain Perca Limbah

---

<sup>70</sup> Tiyan Umi Habibah, *Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu)*, (Lampung: skripsi tidak diterbitkan, 2017).

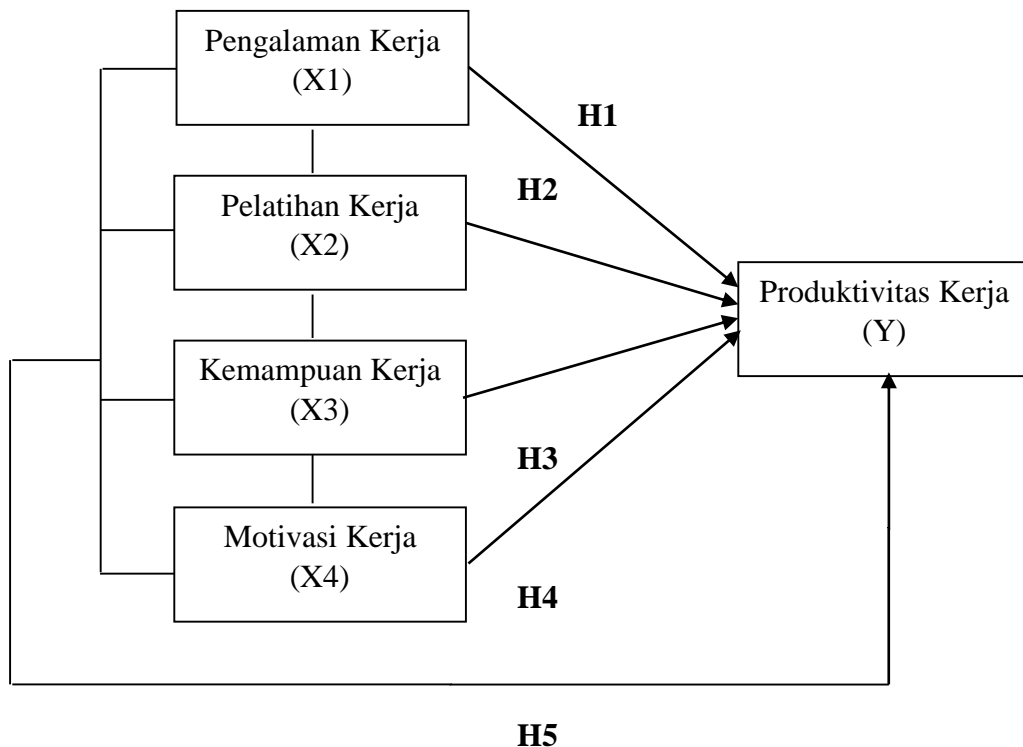


Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu)”, dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi islam. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan dalam perspektif ekonomi islam pengalaman dan pelatihan kerja sejalan dengan ajaran islam. Persamaan penelitian yaitu terletak pada variabel pengalaman kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen, metode penelitian dan analisis data yang digunakan sama. Perbedaan penelitian yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian oleh Tiyan Umi Habibah objek penelitian di Kain Perca Limbah Jaya, pada penelitian ini objek penelitian di *Home Industry* “Chamim Tenda”, penelitian oleh Tiyan Umi Habibah menggunakan 2 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel independen, penelitian Tiyan Umi Habibah melihat dari perspektif ekonomi islam pada penelitian ini tidak serta tahun yang dilakukan oleh penulis yaitu tahun 2017.

### C. Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual dalam penelitian ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.<sup>71</sup> Maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Pengalamannya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* Chamim Tenda di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.

<sup>71</sup> Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media, 2015), hal. 49.

- H2 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* Chamim Tenda di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.
- H3 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* Chamim Tenda di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.
- H4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* Chamim Tenda di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.
- H5 : Pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* Chamim Tenda di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.