

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu hasil keluaran (*output*) dibandingkan dengan masukan (*input*), adapun yang termasuk dalam masukan yaitu dibatasi oleh tenaga kerja sedangkan hasil keluaran yaitu diukur dari kesatuan fisik, bentuk, dan nilai seperti barang dan jasa.¹⁰ Produktivitas suatu ukuran dalam melakukan berbagai tugas dengan tepat, dapat melaksanakan tugas secara cermat dan memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan secara teknis produktivitas ialah perbandingan antara jumlah produktivitas yang dihasilkan dengan waktu yang digunakan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa.¹¹ Produktivitas dapat dijelaskan sebagai tingkat efisien dan efektif dalam memproduksi berbagai barang-barang. Dengan ukuran produktivitas yang terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang bisa dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.¹² Meningkatnya produktivitas dalam suatu industri dapat dijelaskan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi berbagai barang-barang.

¹⁰ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 99

¹¹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm.70

¹² Elbadiansyah, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto: CV IRDH, 2019), hlm. 25

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil pemahaman bahwa produktivitas merupakan suatu kemampuan tenaga kerja dalam memproduksi dengan sumber daya ataupun waktu yang cepat dan tepat (*input*), dengan tenaga kerja dapat dikatakan produktif ketika mampu menghasilkan (*output*) barang atau jasa dengan hasil yang sesuai dan dapat mencapai hasil yang optimal.

2. Peningkatkan Produktivitas

Upaya dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja maka bagi setiap organisasi, untuk setiap perilaku organisasi ataupun budaya dalam organisasi atau perusahaan maka akan selalu berpedoman sesuai dengan yang sudah diatur pada kegiatan organisasi. Masalah dalam produktivitas tenaga kerja bisa dilihat sebagai masalah berperilaku, dan dapat juga mengandung berbagai aspek teknis. Adapun dalam mengatasi masalah tersebut diperlukan pemahaman yang tepat sebagai penentu keberhasilan dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan upaya yang dilakukan sebagai meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sebagai berikut:¹³

a. Perbaikan terus-menerus

Dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja, maka salah satu implikasinya yang harus dilakukan yaitu dengan semua komponen atau bagian-bagian dari organisasi tersebut harus

¹³ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm.105

melakukan perbaikan secara terus-menerus agar mendapatkan hasil yang sesuai dan tepat.

b. Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting bagi organisasi, karena untuk memberdayakan SDM dapat dilakukan dengan cara yaitu mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan bisa tinggi jika dilakukan oleh SDM yang berkualitas, dan manajemen SDM dilakukan dengan cara demokratis dan organisai.

c. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu hasil pekerjaan sangat berkaitan dengan cara harus melakukan perbaikan secara terus-menerus, karena peningkatan mutu hasil pekerjaan dalam organisasi melibatkan semua orang dan komponen organisasi. Mutu tidak cuma berkaitan dengan produk yang dihasilkan atau dipasarkan baik berupa barang atau jasa, melainkan yang menyangkut dalam segala hal ataupun jenis-jenis kegiatan organisasi terlibat.

Seseorang tenaga kerja dalam suatu industri merupakan suatu bagian terpenting dalam menentukan ukuran tinggi rendahnya sebuah produktivitas, karena dengan dimilikinya karyawan yang mampu menjalankan tugas dengan baik maka akan meningkatkan produktivitas pada industri.

Setiap agama selalu mengajarkan kepada umatnya, agar menjadi umat yang berguna dengan dapat menghasilkan karya dan mengumpulkan harta benda sebagai memenuhi kebutuhan hidup, dapat bersaing pada fase kehidupan yang serba mewah, dan harus menuntut ilmu agar memiliki pengetahuan yang luas sehingga tidak tertinggal oleh orang lain.

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

Artinya: *Wahai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. al-Mujadalah/58: 11).*¹⁴

Produktivitas dapat meningkat jika seorang tenaga kerja yang terorganisir dalam melaksanakan tugas secara berulang-ulang atau sering, maka diharapkan ketika dalam menyelesaikan tugas dapat mengurangi per jam pekerja atau biaya, dan hasil

¹⁴ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, (Depok: Adhawul Bayan, 2014), hlm. 543

yang diperoleh bisa lebih banyak daripada *input* yang digunakan dibandingkan dengan sebelumnya pada tiap unitnya.¹⁵

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyaknya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja bagi setiap tenaga kerja. Berikut ini faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain, yaitu:¹⁶

a. Pengetahuan

Pengetahuan ialah salah satu hal yang mendasari suatu pencapaian produktivitas. Adanya pengetahuan yang banyak dan pendidikan tinggi seseorang maka diharapkan dapat melaksanakan berbagai tugas dengan tepat dan produktif.

b. Ketrampilan

Ketrampilan ialah suatu kemampuan dan memiliki penguasaan teknis sesuai dengan bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Adanya ketrampilan seorang tenaga kerja maka akan dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Kemampuan

Kemampuan ialah salah satu keahlian atau kompetensi yang dimiliki seseorang yang saling berkaitan dengan ketrampilan dan pengetahuan. Dengan dimilikinya sebuah ketrampilan dan

¹⁵ Iman Soeharto, *Manajemen Proyek dari Konseptual Sampai Operasional*, (Jakarta: Erlangga, 1995), hlm. 34

¹⁶ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 213

pengetahuan yang tinggi dari seorang tenaga kerja maka dapat diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi.

d. Sikap

Sikap ialah suatu kebiasaan yang terbentuk dari dalam diri setiap individu. Dalam hal ini seperti memiliki sikap positif, dengan adanya kebiasaan yang positif maka akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Muchdarsyah menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:¹⁷

- a. Pendidikan.
- b. Disiplin.
- c. Motivasi.
- d. Keterampilan dan pengalaman.
- e. Seni dan ilmu manajemen.
- f. Modal.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Dalam memahami produktivitas maka perlu untuk dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Faktor-faktor yang digunakan pada pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu¹⁸:

¹⁷ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm.23

¹⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : STIE YKPN,2004), hlm. 612

- a. Kuantitas kerja ialah salah satu hasil yang dicapai oleh pekerja dengan jumlah tertentu, dengan adanya suatu perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja ialah suatu standar hasil yang berhubungan dengan mutu dalam suatu produk yang dihasilkan pekerja dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu ialah suatu ukuran dalam melakukan aktivitas, dengan cara diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Pengukuran dalam produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang merupakan diterima secara luas, dengan memakai metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan pada satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut melaksanakan standar.¹⁹

¹⁹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana Edisi Kedua*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 262

5. Indikator Produktivitas Kerja

Pandi Afandi menyatakan jika indikator dalam produktivitas tenaga kerja terbagi menjadi tiga yaitu:²⁰

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

6. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Manfaat dari adanya penilaian pada produktivitas kerja yaitu, antara lain:

- a. Sebagai umpan balik kerja dalam memperbaiki produktivitas kerja seorang tenaga kerja.
- b. Dapat mengevaluasi produktivitas kerja yang dipakai untuk penyelesaian, seperti: pemberian bonus dan berbagai bentuk kompensasi yang lain
- c. Sebagai pengambilan keputusan pada setiap penetapan, seperti: promosi, transfer demosi.
- d. Sebagai kebutuhan latihan, pengembangan, perencanaan, dan pengembangan karir.
- e. Dapat mengetahui berbagai penyimpangan pada proses *steffing*, mengetahui ketidak akuratan informal, dan dapat memberikan sebuah kesempatan kerja dengan adil.²¹

²⁰ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, (Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm 51-52

²¹ *Ibid.*, hlm. 27

5. Produktivitas Kerja Dalam Ekonomi Islam

Produktivitas kerja secara bahasa berkaitan erat dengan bekerja, sehingga produktivitas dalam Islam, yang dijelaskan dalam Al-qur'an adalah suatu konsep yang sangat penting bagi industri, maka para tenaga kerja diharuskan giat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugasnya dengan baik agar hasil yang diperoleh meningkat.²² Adanya produktivitas kerja sangat penting, Islam mengajarkan kepada manusia agar bekerja dengan produktif untuk kehidupan yang lebih baik. Sebagaimana yang terdapat pada Al-Quran surah Al-Mulk:15 yang berbunyi:

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

Artinya: *“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”*.²³

Ayat di atas menjelaskan kehidupan yang lebih baik bagi manusia yaitu orang yang dapat memanfaatkan sumber daya secara baik, dengan mencari potensi dan mampu mengubah menjadi (produk) nyata, seiring diberikannya kesuksesan dan kemakmuran pada setiap orang atau perusahaan, maka antara produktivitas, efektif, efisien, dan

²² Zulfahry Abu Hasym, “Konsep Produktivitas Kerja Dalam Islam”, *Jurnal Balanca*: Vol 1 No. 2, Juli-Desember 2019, hlm. 199

²³ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya...*, hlm. 563

kualitas sangat berkaitan. Dalam menerapkan sumber-sumber ekonomi yang dilakukan secara efektif dan efisien, maka membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang lebih, sehingga dapat memiliki tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil (*output*) yang diperoleh lebih banyak, daripada masukan sumber-sumber ekonomi yang diolah (*input*).²⁴

Dalam firman Allah SWT yang lain pada QS. Al-Kahfi ayat 7 yang berbunyi:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: *"Sungguh kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, kami menguji mereka, siapakah diantaranya yang terbaik perbuatannya"*.²⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam Islam sangat menganjurkan seseorang untuk bekerja dengan optimal dan maksimal dalam berbagai pekerjaan, agar dapat meraih tingkat produktivitas yang optimal dan maksimal, dan diberikannya peringkat yang tinggi dalam suatu organisasi maka bagi semua tenaga kerja tanpa terkecuali harus bekerja dengan giat, agar mendapatkap hasil yang optimal dan berkualitas. Sebagaimana dalam agama Islam bekerja atau beribadah

²⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 70

²⁵ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya...*, hlm. 294

secara optimal ialah bagian dari pendekatan hamba terhadap Tuhannya.

Produktivitas kerja bagi seseorang dalam Islam dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas, dalam Islam produktivitas dapat mewujudkan keberdayaan ekonomi masyarakat, dimana kondisi tersebut diharapkan agar tercapainya kesejahteraan umat. Menurut Robiaansyah terdapat konsep produktivitas yang mempunyai tinjauan ilmiah terhadap perspektif Islam. Terdapat beberapa sumber ajaran Islam mengenai produktivitas, sebagai berikut:²⁶

- a. Produktivitas berkaitan erat pada konsep amal (berkerja atau akativitas).
- b. Produktivitas menjadi tujuan hidup sesorang atas segala sesuatu yang telah digariskan oleh Allah.
- c. Produktivitas secara Islam meliputi kehidupan di dunia dan akhirat.

Kelayakan pada produktivitas dapat dilihat dari hasil yang diproduksi, kualitas produk, evektivitas, efisiensi dan realisasi kepuasan tenaga kerja. Maka lebih baiknya tenaga kerja diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif agar kelayakan dalam memproduksi dapat tercapai dan meningkat.²⁷ Indikator produktivitas dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur dengan materi, tetapi juga

²⁶ Moh Khoirul Anwar, "Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam", *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam*, Volume 05, Nomor 01, Juni 2020, hlm. 5

²⁷ Abdul Hamid Mursy, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm 44

immateri. Produktivitas tenaga kerja diukur tidak hanya dari seberapa banyak hasil yang didapatkan, melainkan juga seberapa banyak kebahagiaan yang dirasakan. Sebagaimana menurut Mulyadi produktivitas dapat dinilai dalam dua aspek adalah aspek ekonomi dan non-ekonomi seperti halnya manajemen organisasi, mutu kerja, motivasi, isentif, pengalaman, disiplin, keselamatan kerja dan yang lainnya.²⁸

Selain hal itu, produktivitas dalam perusahaan juga biasanya diukur dari hasil yang di peroleh pekerja. Disisi lain juga dibutuhkan mutu pekerja yang baik, karena dengan semakin baik atau tingginya mutu yang dimiliki pekerja maka produktivitas kerjanya meningkat.²⁹ Dalam Islam menjelaskan bahwa amal seseorang tidak hanya dipandang dari segi jumlahnya saja, melainkan mutu juga penting.

Islam mengajurkan seseorang agar bekerja dan tidak menyiayikan waktunya agar tidak mubadzir. Allah akan melihat dan mempertimbangkan dari usaha yang dikerjakan oleh hambanya. Seperti bekerja dengan produktif adalah ajaran dalam Islam. Sebagaimana yang terdapat pada Al-Quran surah At-Taubah:105 yang berbunyi:

²⁸ Moh Khoirul Anwar, “Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *BISEI: Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam...*, hlm. 10

²⁹ Tiyah 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, 2017), hlm.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُبَيِّنُكُمْ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."³⁰

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam agama Islam kehidupan hambanya adalah untuk mengerjakan ibadah dengan baik agar memperoleh amal shaleh. Oleh karena itu, untuk umat muslim atau para tenaga kerja yang ada dalam suatu instansi, agar dapat berkembang dengan cara meningkatkan dan mengembangkan produktivitas yang didasari dengan prinsip-prinsip agama, guna mendapatkan kebahagiaan duniawi dan akhirat.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap atau perbuatan untuk menghargai, mematuhi, dan menaati segala peraturan yang sudah ditetapkan dan berlaku pada perusahaan tersebut, baik dengan peraturan-peraturan tertulis ataupun tidak tertulis, adapun ketika tenaga kerja melakukan kesalahan atau melanggar tugas dan wewenang yang

³⁰ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya...*, hlm. 187

telah diberikan pada tenaga kerja tersebut harus sanggup menerima konsekuensi atas suatu hal yang telah diperbuat dengan diberikan sanksi-sanksi yang ada. Maka seorang tenaga kerja harus mampu menjalankan, menerimanya dan tidak mengeluh atas segala peraturan yang diberikan perusahaan.³¹

Menurut Sinungan disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang ada pada diri seseorang, kelompok atau masyarakat dalam bertingkah laku dan berbuat dengan patuh dan taat atas ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku dan sudah ditetapkan dengan kaidah, norma dan etika yang sudah berlaku dimasyarakat.³² Disiplin merupakan suatu kesediaan serta kesadaran seseorang dengan menaati peraturan-peraturan dan norma sosial yang sudah berlaku.³³ Artinya disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan pekerja atas peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dan diharuskan untuk menjalankan segala peraturan yang berlaku diperusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil pemahaman bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu tindakan dalam menuntun seseorang atau sekelompok orang untuk mematuhi dan menaati atas segala peraturan yang berlaku diperusahaan.

³¹ Siswanto, *Manajemen Perusahaan Indonesia*,(Jakarta: PT Pustaka Binama Persindo, 1986), hlm. 188

³² Sinungan Muchdarsyah, *Produktivitas...*, hlm. 146

³³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 193

2. Macam- Macam Disiplin Kerja

Mangkunegara menyatakan bahwa terdapat 2 (dua) bentuk disiplin kerja, sebagai berikut:³⁴

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif merupakan salah satu upaya dalam menggerakkan tenaga kerja agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, dengan adanya aturan-aturan atau norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan tujuan dasarnya yaitu untuk menggerakkan tenaga kerja untuk disiplin, dan dapat mematuhi dan memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan diperusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan salah satu upaya menggerakkan tenaga kerja dalam menyetujui peraturan serta mengarahkan agar mematuhi peraturan. Dalam disiplin korektif, jika terdapat tenaga kerja yang melanggar maka akan diberi sanksi sesuai dengan kebijakan atau peraturan yang berlaku. Tujuan diberikannya sanksi yaitu untuk memperbaiki tenaga kerja yang melanggar, memelihara serta mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada tenaga kerja yang melanggar agar tidak diulang lagi.

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan kedua belas*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 129

3. Jenis-jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama berjalannya suatu organisasi dengan baik, diantaranya membutuhkan sebuah pengandaan sanksi disiplin kerja untuk para tenaga kerja yang sudah melanggar peraturan yang sudah ditetapkan di perusahaan yaitu dengan cara memperbaiki, mengedukasi atau mendidik seorang tenaga kerja yang telah melakukan pelanggaran disiplin dalam perusahaan. Sanksi disiplin kerja akan diberikan ketika seorang tenaga kerja telah melakukan pelanggaran, adapun sanksi yang diberikan harus sesuai dengan pelanggaran disiplin yang telah diperbuat, sehingga dapat diterima secara adil. Pada umumnya, para manajer sebagai pegangan pemberin sanksi terdapat jenis-jenis sanksi disiplin kerja sesuai dengan tingkatan setiap pelanggaran disiplin sebagai berikut.³⁵

a. Sanksi disiplin ringan, seperti:

- 1) Teguran lisan atau secara langsung
- 2) Teguran tertulis kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

b. Sanksi disiplin sedang

- 1) Diturunkannya upah tenaga kerja yang biasanya diberikan secara harian, mingguan atau bulanan
- 2) Ditundannya pemberian kompensasi atau bonus

³⁵ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan. Pertama*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 831

- 3) Ditundannya pemberian promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan ketika ada kenaikan jabatan

c. Sanksi disiplin berat

- 1) Hubungan kontrak kerja diputus secara hormat atas permintaan atas pengunduran dirinya
- 2) Hubungan kontrak kerja diputus secara tidak hormat kepada tenaga kerja yang bersangkutan (dipecat)
- 3) Dibebaskan dari pekerjaannya atau jabatan, untuk dijadikan tenaga kerja biasa untuk yang memegang jabatan tertentu
- 4) Jabatan diturunkan ke tingkat yang lebih rendah dari jabatan yang sudah diberikan sebelumnya

4. Tujuan Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja dalam sebuah organisasi, menjadikan bahwa tujuan utama disiplin kerja para pegawai yaitu untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan motif atau dasar sebuah organisasi atau perusahaan yang terkait baik untuk hari ini atau hari esok. Secara khusus tujuan disiplin bagi para pegawai atau tenaga kerja, sebagai berikut³⁶:

- a. Agar para tenaga kerja dapat menaati semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan serta kebijakan

³⁶ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 292

organisasi yang telah berlaku, baik tertulis atau tidak tertulis, dan dapat melaksanakan berbagai perintah manajemen secara baik.

- b. Para pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, dan memberikan pelayanan yang maksimal pada berbagai pihak yang berkepentingan dengan organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diberikan untuknya.
 - c. Para pegawai dapat memakai serta memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa pada suatu organisasi atau perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Para pegawai dapat bertindak serta berpartisipasi sesuai dengan norma-norma dan kebijakan yang telah berlaku di organisasi atau perusahaan.
 - e. Para pegawai dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi seperti yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang.
4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting bagi suatu organisasi agar bisa meningkatkan produktivitas ataupun kinerja seorang tenaga kerja, selain itu masih terdapat faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Singodimedjo faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat berpengaruh pada baik tidaknya disiplin. Seorang tenaga kerja akan mematuhi kebijakan atau peraturan yang sudah ditetapkan, ketika tenaga kerja tersebut merasa mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan jerih payahnya yang sudah diberikan bagi organisasi atau perusahaan. Sedangkan jika diberikan secara tidak sesuai maka akan mengabaikan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting dan mempengaruhi disiplin anggota, karena dalam lingkungan perusahaan pemimpin merupakan contoh atau panutan dari segala hal, serta semua anggota akan memperhatikannya baik dari segi ucapan, perbuatan, dan sikap dalam menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan dibutuhkan adanya pembinaan disiplin kerja dengan memberikan aturan yang pasti dan jelas untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Seorang pemimpin harus berani dalam mengambil tindakan, ketika ada seseorang tenaga kerja yang melanggar peraturan maka

pemimpin menindak lanjuti dan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada.

e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Setiap kegiatan yang dijalankan pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya pengawasan, agar dapat mengarahkan dan mengawasi para tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat sesuai dengan yang ditetapkan

f. Ada tidaknya perhatian pada para tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan individu yang memiliki banyak perbedaan antara satu dengan lainnya, baik dari segi karakter, sikap, dan perbuatan, maka perhatian pada para tenaga kerja sangat dibutuhkan dan berpengaruh agar dari masing-masing pihak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tidak merugikan yang lain.³⁷

5. Pengukuran Disiplin Kerja

Pengukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja yang baik terdapat beberapa macam, sebagai berikut:

- a. Kepatuhan pekerja atas perintah atasan dan pada peraturan atau tata tertib yang berlaku.
- b. Kepatuhan pekerja atas jam kerja.

³⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 89

- c. Pemakaian dan pemeliharaan alat-alat atau bahan-bahan perlengkapan kantor.
- d. Bekerja sesuai dengan mengikuti cara-cara yang sudah ditentukan oleh perusahaan.³⁸

6. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu cara dalam menilai seseorang tenaga kerja yang dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan mematuhi segala aturan-aturan yang berlaku diperusahaan. Adapun yang sekaligus sebagai indikator dalam disiplin kerja menurut Singodimejo, sebagai berikut³⁹:

- a. Taat terhadap aturan waktu

Aturan waktu dalam organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, dan pulang, dengan sesuai aturan waktu yang telah berlaku diperusahaan.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar dalam perusahaan seperti mengenai cara berpakaian dan bertingkah laku harus sesuai aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan berbagai pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas,

³⁸ Anoraga dan pandji, *Psikologi Industri dan Sosial*, (Jakarta: PT Dunia, 1995), hlm. 75

³⁹ *Ibid.*, hlm. 94

tanggung jawab, dan cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.

d. Taat pada peraturan lainnya diperusahaan

Peraturan lainnya diperusahaan termasuk dalam menaati peraturan perundang-undangan dan prosedur perusahaan dengan perjanjian atau kontrak.

7. Pendekatan Disiplin Kerja

Mangkunegara menyatakan bahwa pendekatan disiplin kerja terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu:

a. Pendekatan disiplin modern ialah suatu pendekatan yang mempertemukan sejumlah kebutuhan baru diluar hukuman.

Asumsi dalam pendekatan ini adalah:

- 1) pendekatan ini berguna dalam menghaindarkan atau mengalihkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Untuk melindungi sebuah tuduhan yang benar dengan diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Melakuakn protes terhadap keputusan yang tidak sesuai atau berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

b. Pendekatan disiplin tradisi ialah pendekatan disiplin yang dilalukakan dengan cara memberikan sebuah hukuman.

Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin ialah suatu hukuman untuk pelanggaran serta pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat pelanggaran.

- 2) Disiplin dilakukan oleh pemimpin kepada anggota dan tidak pernah ada tinjauan kembali ketika sudah diputuskan.
 - 3) Hukuman berpengaruh untuk memberikan pelajaran pada pelanggar atau karyawan yang lain agar tidak mengikuti pelanggaran yang sejenis.
 - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih berat atau kasar.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan, pendekatan ini berasumsi:
- 1) Disiplin kerja dalam organisasi harus diterima, dipatuhi, dan dipahami bagi semua karyawan
 - 2) Disiplin kerja ditunjukkan sebagai perubahan yang lebih baik daripada sebelumnya.
 - 3) Disiplin kerja bertujuan sebagai pertanggung jawaban seorang karyawan atas perbuatannya.⁴⁰

8. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas

Disiplin kerja yang diberikan dan dijalankan kepada para tenaga kerja secara baik dengan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan, menggunakan waktu secara efektif, bertanggung jawab atas segala tugas yang diberikan, maka akan memperoleh produktivitas yang tinggi dan begitu sebaliknya. Karena digunakan sebagai bentuk motivasi yang dilakukan suatu perusahaan dengan bertujuan supaya mendapatkan produktivitas tenaga kerja

⁴⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, hlm. 130

meningkat.⁴¹ Adanya tenaga kerja yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dengan mematuhi segala peraturan, menggunakan waktu secara efektif, bertanggung jawab dalam, dengan dimilikinya disiplin kerja yang tinggi karyawan mampu menjalankan pekerjaan secara baik dan tepat, serta akan mampu meningkatkan produktivitas. Maka bisa dikatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada produktivitas tenaga kerja.

9. Disiplin Kerja Dalam Ekonomi Islam

Menurut As-Shiddiqiey disiplin kerja dalam islam ialah suatu ibadah. Dimana ibadah tersebut yang harus dijalankan seseorang dengan ikhlas, taat, mengikuti atau tunduk.⁴² Dengan demikian, seseorang tenaga kerja harus memiliki rasa tanggung jawab dengan selalu menaati, mengikuti atas aturan-aturan yang ditelah berlaku, dan amanah. Sebagaimana yang terdapat pada Q. S An-nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan*

⁴¹ Inong Leli dan Yunia Wardi, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Skit Pemerintah di kota Bukittinggi”, *Jurnal Kajian Ekonomi*, Vol. 1, No.1 (2012), hlm. 8-9

⁴² As-Shiddiqiey, *Kuliah Ibadah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011), hlm. 35

*Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.*⁴³

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam agama Islam telah mengajarkan kepada umatnya mengenai etika dalam bekerja, karena dalam melakukan berbagai hal dalam agama Islam semua sudah aturannya masing-masing. Sedangkan disiplin kerja adalah aturan-aturan yang ada dalam perusahaan, harus ditaati dan patuhi oleh tenaga kerja, karena memiliki peran penting guna meningkatkan hasil kualitas produk dan eksistensi perusahaan. Adapun etika dalam bekerja yaitu: harus bekerja dengan jujur, memiliki sifat baik, tidak semena-mena terhadap orang lain, dan bertanggung jawab penuh atas semua tugas yang diberikan olehnya.⁴⁴

Sebagaimana firman Allah yang menjelaskan tutunan mengenai kedisiplinan atau disiplin kerja dalam surat An-Nisa’ ayat 103, sebagai berikut:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا اطْمَأَنَّتُمْ
فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَىٰ الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوفًا

Artinya:” Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu

⁴³ Departemen agama RI, *Al-Qur’an dan terjemahnya...*, hlm. 87

⁴⁴ Wahidah Abdullah, “Disiplin Kerja Dalam Islam”, *Jurnal MINDS: Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol 2, No 1 (2015), hlm. 165-166

*berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman”.*⁴⁵

Dalam Islam mengajarkan umatnya dalam bekerja agar mematuhi segala aturan-aturan yang berlaku diperusahaan, karena tuntunan kedisiplinan merupakan hal terpenting pada agama ataupun bagi suatu instansi industri, maka dapat sebagai penunjang dalam meningkatkan produktivitas industri tersebut, sebagaimana tenaga kerja mempunyai kewajiban untuk menjalankan setiap aturan atau norma-norma di industri yang mengisyartkan adanya kewajiban agar disiplin.

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu standar mengenai masa atau lamanya waktu kerja yang sudah dilalui seseorang atau kelompok dalam memahami berbagai tugas pada suatu pekerjaan dan dapat dikerjakan dengan baik.⁴⁶ Menurut Syukur pengalaman kerja merupakan lamanya waktu suatu seseorang atau kelompok

⁴⁵ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya...*, hlm. 95

⁴⁶ Foster, B, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hlm. 40

orang dalam menjalankan suatu jenis tugas dan banyaknya kegiatan pekerjaan yang telah dilalui sesuai dengan kemampuannya.⁴⁷ Sedangkan menurut Manullang definisi pengalaman kerja adalah suatu keterlibatan seorang tenaga kerja dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan adanya proses pembentukan pada pengetahuan dan ketrampilan terhadap suatu metode dalam pekerjaan.⁴⁸

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil pemahaman, pengalaman kerja merupakan suatu tingkat kemampuan atas penguasaan pengetahuan dan ketrampilan pada jenis tugas pekerjaan tertentu yang telah diperoleh dari rentang waktu masa kerja yang telah dilalui oleh seorang tenaga kerja tersebut. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka akan semakin ahli atau dalam menjalankan berbagai jenis pekerjaan.

2. Manfaat Pengalaman Kerja

Seorang tenaga kerja dalam suatu organisasi, dari setiap masing-masing individu memiliki pengalaman yang berbeda. Adanya perbedaan pengalaman kerja pada tenaga kerja antara yang mempunyai masa kerja lebih dengan yang lain (kurang atau sedang), maka akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Mendapatkan kepercayaan yang lebih dari setiap orang, mengenai berbagai pelaksanaan tugas-tugasnya.

⁴⁷ Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*, (Semarang: Medya Wiyata, 2001), hlm. 74

⁴⁸ Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), hlm. 15

- b. Dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilaksanakan dan berjalan dengan baik.
- c. Mendapatkan penghasilan yang lebih.
- d. Kewibawaan seseorang tersebut dalam organisasi akan semakin baik dan meningkat.⁴⁹

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Factor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu, sebagai berikut:

a. Waktu

Semakin lama masa atau waktu seseorang dalam menjalankan tugas, akan mendapatkan pengalaman yang lebih.

b. Frekuensi

Semakin sering melakukan berbagai pekerjaan sejenis, pada umumnya orang tersebut akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik dan tepat.

c. Jenis tugas

Semakin banyak berbagai jenis tugas yang dilakukan seseorang maka pada umumnya orang itu akan mendapatkan pengalaman yang lebih banyak.

⁴⁹ Muthia Amanata Dwi Putri, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Rharja Putera Cabang Pekanbaru", *JOM Fekon* Vol.4 Nol (Februari 2017), hlm. 915, <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12984>, (diakses pada 22 Juli 2021)

d. Penerapan

Semakin banyak seseorang menerapkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya maka akan mampu meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seseorang maka akan dapat melaksanakan berbagai tugas dengan hasil yang lebih baik⁵⁰

4. Indikator-indikator Pengalaman Kerja

Menurut Forest terdapat beberapa cara dalam menentukan seseorang berpengalaman atau tidak seseorang tenaga kerja tersebut. Adapun yang sekaligus sebagai indikator dalam pengalaman kerja, sebagai berikut:

- a. Lama Waktu
- b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.⁵¹

5. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan dan penting demi keberlangsungan kemajuan

⁵⁰ Ahmad, Djauzak, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, (Jakarta: Penerbit Balai Pustaka, 2007), hlm. 57

⁵¹ Forest, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hlm.

organisasi. Dalam proses penyeleksian karyawan suatu organisasi lebih memilih pelamar yang berpengalaman karena mereka dipandang dapat melaksanakan berbagai pekerjaan yang akan diberikan sesuai ketetapan organisasi.

Cara-cara yang dapat dilakukan dalam memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:⁵²

- a. Pendidikan
 - b. Pelaksanaan tugas
 - c. Media informasi
 - d. Penataran atau pelatihan
 - e. Pergaulan
 - f. Pengamatan
6. Pengalaman Kerja dalam Ekonomi Islam

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam adalah salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja, pada suatu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai pengetahuan, pengalaman dan memiliki kemampuan teknis diberbagai bidangnya, guna dapat mengoptimalkan dan menunjang segala pekerjaan yang ada pada organisasi atau perusahaan. Adapun perusahaan tersebut menjadi semakin meningkat dan mampu bersaing dalam dunia usaha. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105:

⁵² Syukur, *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*, (Semarang: Medya Wiyata, 2001) hlm.83

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

Artinya: dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁵³

Penjelasan ayat di atas dapat dipahami jika pengalaman kerja ialah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dilihat dari masa kerja dengan memiliki ketrampilan, kemampuan, penguasaan dan pemahaman atas tugas yang akan dikerjakannya, maka dari itu berusaha dan bekerjalah dengan baik agar apa yang kita lakukan dapat bermanfaat bagi diri kita maupun orang lain serta menjadi amal baik. Karena Allah SWT juga akan memperlihatkan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

⁵³ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*, (Medan: Citapustaka Media Printis, 2014), hlm. 134-135

Artinya: “*apabila telah ditunaikan shalat, maka bertaubatlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah banyak-banyak agar kamu beruntung*”.⁵⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa, bagi semua umat manusia termasuk para tenaga kerja dianjurkan untuk bekerja secara optimal dan memiliki kemampuan dan ketrampilan (pengalaman kerja) dalam segala pekerjaan, guna mampu menjalankan segala tugasnya dengan mudah, tepat, dan maksimal dengan selalu mengasah pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang optimal, karena bekerja dan kesadaran kerja pada hakikatnya sangat penting bagi seorang tenaga kerja dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan bekerja secara produktif.

7. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas

Bedjo Siswanto menyatakan jika semakin lama masa kerja seorang karyawan maka semakin banyak juga pengalaman yang diperoleh karyawan tersebut. Dengan pengalaman kerja seorang karyawan dapat menjalankan segala tugasnya dengan baik dan tepat, maka menjadikan produktivitas kerja semakin baik. Adapun pengalaman kerja yang dimiliki seorang kadang-kadang lebih diharagai dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang tinggi.⁵⁵

Adanya tenaga kerja yang mempunyai masa kerja yang lama maka

⁵⁴ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya...*, hlm. 554

⁵⁵ I Ketut Ali Wiantara, et. all., “Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, Vol 5 No 1 (2015), hlm. 45

akan menjadikan karyawan tersebut mendapatkan pengalaman yang lebih bagi dirinya, dengan dimilikinya pengalaman kerja yang baik karyawan mampu menjalankan pekerjaan secara baik dan tepat, serta akan mampu meningkatkan produktivitas. Maka bisa dikatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif pada produktivitas tenaga kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rofalia Disyah Purnama S. Piadjo, "*Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*".⁵⁶ Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja dan pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja, kursus/pelatihan menunjukkan tidak ada perbedaan antara produktivitas yang ikut kursus/pelatihan dengan yang tidak mengikuti kursus, dan jenis kelamin menunjukkan ada perbedaan antara pekerja laki-laki dan wanita pada industri kecil konveksi di Kabupaten Kotagede Kota Yogyakarta. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menjelaskan produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi dan menggunakan variabel bebas pengalaman kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel bebas yang diteliti dan lokasi penelitian.

⁵⁶Rofalia Disyah Purnama S. Piadjo, "*Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*", (Yogyakarta: Skirpsi, 2018), dalam <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/6374/> (diakses pada 4 Oktober 2020)

Penelitian oleh Rizka Dwi Pangestika, "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Industri Kecil Konveksi Di Kecamatan Binjai Timur*".⁵⁷ Hasil penelitian ini menyatakan bahwa jam kerja, pengalaman kerja, upah dan teknologi secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Binjai Timur. Persamaan: yaitu sama-sama membahas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada penambahan variabel bebas, lokasi penelitian dan objek penelitian ini membahas pada factor yang mempengaruhi produktivitas Industri Kecil Konveksi di Kecamatan Binjai Timur, dalam penelitian saya membahas pada factor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Industri Kecil Konveksi.

Aristo Nugroho, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan bagian Fill&Pack PT Sari Husada Tbk, Unit II, Jalan Raya Solo km 19. Kemudo Kelaten, Jawa Tengah)*".⁵⁸ penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah secara simultan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh

⁵⁷ Rizka Dwi Pangestika, "*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Industri Kecil Konveksi Di Kecamatan Binjai Timur*", (Medan: Skripsi, 2019), dalam <http://repository.uinsu.ac.id/8383/> (diakses pada 2 Oktober 2020)

⁵⁸ Aristo Nugroho, "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus: Karyawan bagian Fill&Pack PT Sari Husada Tbk, Unit II, Jalan Raya Solo km 19. Kemudo Kelaten, Jawa Tengah)*", (Yogyakarta: Skripsi, 2007), dalam <https://repository.usd.ac.id/21127/> (diakses pada 5 Oktober 2020)

negatif terhadap produktivitas kerja karyawan dan variabel bebas lainnya berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-sama berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan sebesar 64% adapun sisa 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan yaitu sama meneliti mengenai produktivitas tenaga kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada subjek penelitian ini hanya karyawan bagian *Fill&Pack* sedangkan penelitian saya untuk semua tenaga kerja, penambahan variabel bebas yang diteliti dan lokasi penelitian.

Katarina dan Firmansyah Kusumayadi, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima*”.⁵⁹ Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima, dengan memakai pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini membuktikan jika motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menjelaskan produktivitas dan menggunakan variabel bebas disiplin kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel bebas yang diteliti dan lokasi penelitian.

⁵⁹ Katarina dan Firmansyah Kusumayadi, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 No. 1 Juni 2021, hlm. 199

Pajar, “*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*”.⁶⁰ Dalam penelitian ini mengunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia, dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t hitung variabel tingkat pendidikan sebesar $3,894 > 1,980$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), variabel pengalaman kerja sebesar 3,853, motivasi 2,983, usia 2,022. Dengan hasil diatas menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan yang lebih dominan pada variabel produktivitas kerja, adapun variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 56,2% terhadap produktivitas kerja, sedangkan 43,8% sisanya dijelaskan oleh faktor tersebut diatas yang tidak teramati dalam penelitian ini. Persamaan yaitu sama meneliti mengenai variabel bebas pengalaman kerja dan variabel terikat produktivitas. Sedangkan perbedaan terletak pada subjek penelitian ini hanya bagian keperawatan sedangkan penelitian saya untuk semua tenaga kerja, penambahan variabel bebas yang diteliti dan lokasi penelitian.

Windy Silmia Fitri dan Aminudin Irfani, “*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos*

⁶⁰ Pajar, “*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*”, (Surakarta: Skripsi, 2008), dalam <http://eprints.ums.ac.id/4242/2/B100030372> (diakses pada 27 Agustus 2021)

Indonesia".⁶¹ Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif, dan memakai sampel jenuh dengan jumlah 76 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, dan produktivitas dalam kategori baik. dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Pos Indonesia, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Pos Indonesia, dan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja PT Pos Indonesia. Persamaan yaitu sama meneliti mengenai variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan perbedaan terletak pada metode penelitian yang menggunakan verifikatif, subjek penelitian dan lokasi penelitian.

Nilai Rizkie Febrianti, dkk, "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kec Tapen Kab Bondowoso*".⁶² Dalam penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso sebesar 84,8%, sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengalaman

⁶¹ Windy Silmia Fitri dan Aminudin Irfani, "*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia*", *SPeSLA (Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisbah)*, Vol 6, No 01 Prosiding Manajemen (Februari, 2016)

⁶² Nilai Rizkie Febrianti, et. all., "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kec Tapen Kab Bondowoso*", *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, Volume 13 Nomor 1 (2019), hlm. 42

kerja berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso sebesar 52,1%. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menjelaskan produktivitas tenaga kerja dan menggunakan variabel bebas pengalaman kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel bebas yang diteliti dan lokasi penelitian.

Imran Ukkas, "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo*".⁶³ Dalam penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat pendidikan, usia, pengalaman dan jenis kelamin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil Kota Palopo, dengan nilai t hitung variabel tingkat pendidikan sebesar 2,038, usia 2,331, pengalaman kerja 2,131, jenis kelamin 2,192. Dengan hasil diatas menunjukkan dari keempat variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu variabel usia sebesar 2,331. Persamaan penelitian yaitu sama-sama menjelaskan yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi dan menggunakan variabel bebas pengalaman kerja. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel bebas yang diteliti dan lokasi penelitian.

⁶³ Imran Ukkas, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo", *Journal of Islamic Education Management*, Vol.2, No.2 Oktober 2017, hlm. 196

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan kajian terhadap penelitian terdahulu, maka disusun suatu kerangka konseptual yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang akan dilakukan agar sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka konseptual penelitian tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas

Bedjo Siswanto menyatakan jika semakin lama masa kerja seorang karyawan maka semakin banyak juga pengalaman yang diperoleh karyawan tersebut. Dengan pengalaman kerja seorang karyawan dapat menjalankan segala tugasnya dengan baik dan tepat, maka menjadikan produktivitas kerja semakin baik.⁶⁴

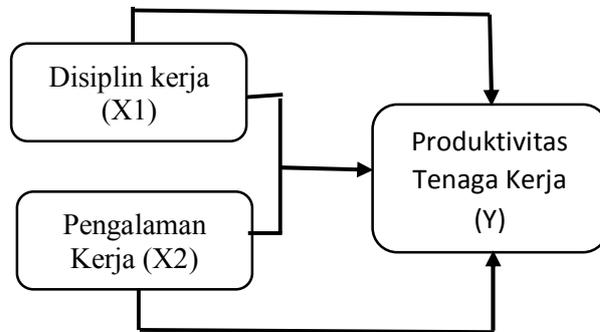
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas

Disiplin kerja yang diberikan dan dijalankan kepada para tenaga kerja secara baik dengan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan, menggunakan waktu secara efektif, bertanggung jawab atas segala tugas yang diberikan, maka akan memperoleh produktivitas yang tinggi dan begitu sebaliknya.⁶⁵

⁶⁴ I Ketut Ali Wiantara, et. all., "Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus"..., hlm. 45

⁶⁵ Inong Leli dan Yunia Wardi, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Skit Pemerintah di kota Bukittinggi"..., hlm. 8-9

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah merupakan suatu jawaban atau kesimpulan sementara terhadap masalah penelitian yang akan diuji.

H₀: Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi Scorpio Kaos di Desa Tritunggal, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan.

H₁: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi Scorpio Kaos di Desa Tritunggal, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan.

H₀: Disiplin kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi Scorpio Kaos di Desa Tritunggal, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan.

H₂: Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil konveksi Scorpio Kaos di Desa Tritunggal, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan.