

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah seni atau suatu ilmu. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.¹

Pengertian sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata Daya (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti “Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (competency) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga. Kegiatan membangun atau melakukan kegiatan pembangunan, adalah suatu proses kegiatan yang sistematis yang ada kelanjutannya untuk lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, baik bagi diri manusia itu sendiri, maupun lembaga dimana ia berkerja maupun bagi masyarakat lingkungan dimana kemampuan manusia tersebut dilaksanakan. Mampu membangun berarti “Daya” (energi) dan adanya kemauan untuk bekerja dengan benar, baik dan bertanggungjawab. Dari pengertian SDM ini

¹ Nurahmi Hayani, *Pengantar Manajemen*. (Pekan Baru : Benteng Media, 2014), hal. 1

menunjukkan bahwa tidak semua manusia dapat disebut sebagai SDM karena manusia yang tidak mempunyai / memiliki daya dalam arti kemampuan, maka itu tidak layak disebut sebagai SDM.

Menurut Nawawi mengatakan ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia yaitu:

- 1) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- 2) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²

SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus

² Amiruddin Indris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Deepublish,2016), hal. 98

dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karirnya.

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.³

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Dengan berpegang pada definisi diatas, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang

³ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFE 2008), hal. 4

berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Dalam perspektif islam sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh allah untuk kemaslahatan umat manusia, hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh allah dalam Al-Qur'an surah Al-jasiyah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ

لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: “Dan dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”⁴

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya juga dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*. (Surabaya : CV Penerbit Fajar Mulya,2010), hal. 499

manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.⁵

Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan atau bertambah.⁶

Manajemen sumber daya manusia dapat di defenisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya”.⁷

Ber macam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain : adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description

⁵ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 4

⁶ Erni Tisnawati Sule, dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 13

⁷ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Mandar Maju, 2010), hal. 4

(pembagian tugas dan tanggung jawab), job specification (spesifikasi pekerjaan), job recruitment (syarat pekerjaan), dan job evaluation (evaluasi pekerjaan).

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *the ringht man in the right place and the right man in the ringht job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.⁸

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan,

⁸ S.P Hasibuan Malayu, *Majajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 14

tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi Manajerial meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), pengendalian (controlling).
2. Fungsi Operasional terdiri dari pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja.

Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikirannya relatif sama. Aspek lain dari Manajemen SDM adalah perenannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas. Peranan Manajemen SDM adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektivitas,

efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.

Berbagai kegiatan dalam rangka Manajemen SDM seperti dikemukakan di atas apabila telah terlaksana secara keseluruhan akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan SDM yang ada pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan berbagai fungsi Manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya. Pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karier serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDMLainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perbutuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja SDM.⁹

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen SDM yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen SDM. Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDM dalam suatu perusahaan.

⁹ Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 13-14

Tujuan manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang terkait dengan SDM kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para professional personalia memberikan andil atas upaya-upaya ini. SDM memengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Meningkatkan andil manusia sangat penting, sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen SDM. Dikatakan penting karena departemen SDM tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan *supervisor* terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas-jelas memengaruhi keduanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga departemen SDM harus memiliki sasaran.

Berkaitan dengan hal diatas, maka tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya,

selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.¹⁰

4. Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan atau praktik manajemen sumber daya manusia dijelaskan oleh beberapa pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Di antaranya Flippo mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas penarikan, pengembangan SDM, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan-tujuan individual, sosial dan organisasional.

Robbins menyatakan bahwa dalam kaitannya dengan pembentukan sikap dan perilaku karyawan, praktik dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi meliputi: praktik seleksi, program pelatihan, dan pengembangan SDM, sistem evaluasi kerja, sistem penghargaan, dan keberadaan serikat kerja.

Walker dalam uraiannya mengenai profil keefektifan sumber daya manusia menyatakan bahwa praktik sumber daya manusia meliputi :

¹⁰ Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 8-9

Keterlibatan dalam bisnis, membangun organisasi, mengembangkan kapabilitas, mengani kinerja dan menangani proses sumber daya manusia.

Penjelasan yang lebih lengkap tentang kegiatan/praktik manajemen sumber daya manusia dijabarkan oleh Dessler yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik yang melibatkan penanganan orang atau aspek-aspek manajemen sumber daya manusia termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian.¹¹

B. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.¹²

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan ketrampilan-ketrampilan khusus yang

¹¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. (Malang : UIN-Malang Press, 2009), hal. 21

¹² Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 163

dapat langsung dipakai untuk melaksanakan pekerjaan dan membantu karyawan untuk mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka.¹³

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula mengenai pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dengan demikian istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.¹⁴

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Chrisogonus D.Pramudyo sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.¹⁵ Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Pelatihan Kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.¹⁶

Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga

¹³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. (Malang : UIN Malang Press, 2009), hal. 232

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 44

¹⁵ Chrisogonus D. Pramudyo, *Cara Pintar Jadi Trainer*. (Jakarta : Galang Press, 2007), hal. 16

¹⁶ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 2

menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan tersebut, sekarang jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Seiring perkembangan bisnis, maka kinerja pekerja dalam suatu perusahaan harus terus menerus pula seirama dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada perusahaan demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan terarah.

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

Pelatihan merupakan proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁷ Didalam pelatihan terdapat beberapa indikator yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pelatihan kerja, diataranya adalah :

- a. Peningkatan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan penghayatan moral dan semangat kerja karyawan
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai melalui pemahaman proses pelatihan kerja.

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al Jumuah ayat 2 :

¹⁷ Anwar P, Mangkunegara, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung : Refika Aditama, 2008), hal. 52

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ



Artinya : “Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata” (QS Al Jumuah : 2).¹⁸

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan utama pelatihan dan pengembangan pada intinya dapat dikelompokkan dalam enam bidang utama, yaitu :¹⁹

- a) Memperbaiki kinerja. Bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.
- b) Memutakhirkan keahlian parakaryawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan dan pengembangan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti

¹⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Juz 1-30 Edisi Baru*. (Surabaya : CV Pustaka Agung Harapan, 2006), hal. 808

¹⁹ Meldona, Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. (Malang : UIN-Maliki Press, 2012), hal. 218-221

bahwa pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan pasti haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.

- c) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya. Sering karyawan belum memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “ *job competent*”, yaitu mampu mencapai tingkat output dan standar kualitas yang diharapkan. Penyebabnya adalah: *pertama*, sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna *kedua*, manajemen sengaja mengangkat karyawan yang membutuhkan pelatihan agar bekerja pada tingkat standar, *ketiga* sering kali manajemen mengangkat karyawan yang memiliki bakat untuk mempelajari berbagai pekerjaan rendah atau semi ahli daripada karyawan ahli dalam satu bidang pekerjaan untuk memberikan keahlian khusus tersebut karyawan yang bersangkutan diikutkan pada program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.
- d) Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer harus mencapai tujuan operasional dan berbagai hambatan operasional, pelatihan adalah salah satu cara penting yang dapat dilakukan selain juga dapat memanfaatkan jasa konsultan luar, untuk memecahkan permasalahan yang sedang terjadi.

- e) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi. Bagi sebagian besar manajer yang berorientasi pada pencapaian dan membutuhkan tantangan tantangan baru pada pekerjaannya maka pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan
- f) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan adalah dengan melalui program pengembangan karir. Pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang organisasi yang lebih tinggi.

3. Metode Pelatihan

1. On the Job (Pada pekerjaan)

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode on the job training. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari on the job training adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan training baru memperhatikannya.

2. Vestibule atau Balai

Suatu vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu job. Metode vestibule sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.

3. Metode Demonstrasi dan Contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.

4. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

5. Apprenticeship

Metode training apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (skill) perajin atau pertukangan.

6. Metode Ruang Kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.²⁰

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa factor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2013), hal. 52

dan pengembangan, timbul masalah mengenai *trade-off*. Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

1. Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Tingkatan pentingnya faktor-faktor tersebut di atas sangat tergantung dari situasi. Sebagai contoh, *cost-effectiveness* mungkin menjadi faktor yang tidak dominan dalam program pendidikan dan pelatihan bagi pilot pesawat udara dalam situasi manuver darurat.²¹

C. Teknologi

1. Pengertian Teknologi

Istilah teknologi sering diterapkan untuk menyatakan alat bantu (*means*) manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhannya, selanjutnya terminologi teknologi juga diterapkan kepada sistem dan proses, misalnya sistem irigasi atau jalan raya, sistem pemerintahan, organisasi, proses produksi dan lain sebagainya. Dalam sepuluh tahun terakhir, orang dengan

²¹ Veithazal Rivai Zainal, H. Mansyur Ramly, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 173

mudah dapat mengamati bahwa dalam literatur telah diformulasikan banyak definisi tentang teknologi, masing-masing sesuai dengan minat serta kebutuhan peninjaunya. Memang tidak mudah untuk mendefinisikan secara univocal dan singkat, karena teknologi meliputi kapasitas manusia untuk berkreasi, inovasi dan memilih berbagai teknik dan mempergunakannya secara optimal dalam konteks lingkungan fisik, social, dan budaya yang ada.

Teknologi adalah sarana untuk meningkatkan kemampuan manusia dan suatu instrument perubahan (*instrument of change*). D. Bell menyatakan bahwa teknologi pada dasarnya adalah instrument untuk memperbesar (*expand*) kekuasaan manusia (*human power*) dalam menciptakan kekayaan (*wealth*). Definisi teknologi lebih sederhana diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan seni yang ditransformasikan ke dalam produk, proses, jasa, dan struktur terorganisasi yang pada dasarnya merupakan seperangkat instrument ekspansi kekuasaan manusia sehingga dapat menjadi sumber daya cara baru untuk menciptakan kekayaan melalui peningkatan produktivitas.²²

Henslin menjelaskan bahwa istilah teknologi dapat mencakup dua hal. *Pertama*, teknologi menunjuk pada peralatan, yaitu unsur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Teknologi merujuk pada peralatan sedemikian sederhana seperti sisir sampai yang sangat rumit seperti komputer. *Kedua*, keterampilan atau prosedur yang diperlukan untuk membuat dan menggunakan peralatan tersebut. Secara sosiologis, teknologi memiliki

²² M. Sahari Besari, *Teknologi di Nusantara: 40 Abad Hambatan Inovasi*. (Jakarta : Salemba Teknika, 2008), hal. 147 - 148

makna yang lebih mendalam daripada peralatan. Teknologi menetapkan suatu kerangka bagi kebudayaan non material suatu kelompok. Jika teknologi suatu kelompok mengalami perubahan, maka cara berpikir manusia juga akan mengalami perubahan. Hal ini juga berdampak pada cara mereka berhubungan dengan yang lain. Bagi Marx, teknologi merupakan alat, dalam pandangan materialisme historis hanya menunjuk pada sejumlah alat yang dapat dipakai manusia untuk mencapai kesejahteraan. Weber mendefinisikan teknologi sebagai ide atau pikiran manusia itu sendiri. Sementara itu menurut Durkheim, teknologi merupakan kesadaran kolektif yang bahkan diprediksi dapat menggantikan kedudukan agama dalam masyarakat.²³

Analisis yang lebih mendalam lagi terhadap teknologi sebagai kegiatan manusia yang secara sistematis langkah demi langkah dilakukan untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu secara efisien sampai pada faktor pengetahuan yang mendasari kegiatan itu, pengetahuan ini harus dipelajari oleh manusia baik dari pengalaman sendiri maupun dari sumber-sumber lain untuk dapat melakukan kegiatan yang merupakan teknologi. Indikator dalam pemanfaatan dari teknologi diantaranya:²⁴

- a. Teknologi menjadi tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya
- b. Teknologi mempengaruhi produktivitas karyawan
- c. Teknologi diharapkan dapat mengembangkan sisi inovatif dan kreatif

²³Nanang, Martono, *Sosiologi perubahan social : perspektif klasik, modern, post modern, dan post kolonial*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2012), hal. 277

²⁴Gie, The Liang, *Pengantar Filsafat Teknologi*. (Yogyakarta : Andi Press,2008), Hal. 14

d. Perkembangan pribadi terutama dalam meningkatkan kemampuan kerja dengan adanya teknologi

e. Dengan penggunaan teknologi maka akan menjadi efisiensi proses kerja

Teknologi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara yang digunakan dalam mengolah beberapa barang/bahan yang disebut input diubah menjadi barang-barang yang disebut output pada industri konveksi Diana di Tulungagung, guna menghasilkan barang-barang baru (*utility form*), baik dengan menggunakan teknologi modern atau teknologi tradisional.

1) Teknologi tradisional

Teknologi tradisional merupakan teknik yang digunakan oleh konveksi baju busana muslim Diana dengan cara yang tradisional dan menggunakan alat yang tradisional pula, alatnya berupa gunting untuk memotong dan penggaris untuk mengukur.

2) Teknologi Modern

Teknologi modern merupakan teknik yang digunakan oleh konveksi baju busana muslim Diana dengan cara lebih modern yaitu menggunakan alat mesin jahit listrik dan mesin bordir yang pengoperasiannya menggunakan computer.

2. Konsep Teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia pada awalnya tidak mengenal konsep teknologi. Kehadiran manusia purba pada masa pra sejarah, hanya mengenal teknologi sebagai alat bantu dalam mencari makan, alat bantu dalam berburu, serta

mengolah makanan. Alat bantu yang mereka gunakan sangatlah sederhana, terbuat dari bambu, kayu, batu, dan bahan sederhana lain yang mudah mereka jumpai di alam bebas. Misalnya untuk membuat perapian, ia memanfaatkan bebatuan yang dapat memunculkan percikan api.

Pada awalnya teknologi berkembang secara lambat. Namun seiring dengan kemajuan tingkat kebudayaan dan peradaban manusia perkembangan teknologi berkembang dengan cepat. Semakin maju kebudayaannya, semakin berkembang teknologinya karena teknologi merupakan perkembangan dari kebudayaan yang maju dengan pesat.²⁵

Dalam konsep yang pragmatis dengan kemungkinan berlaku secara akademis dapatlah dikatakan, bahwa ilmu pengetahuan (*body of knowledge*), dan teknologi sebagai suatu seni (*stateofart*) yang mengandung pengertian berhubungan dengan proses produksi menyangkut cara bagaimana berbagai sumber, tanah, modal, tenaga kerja, dan keterampilan dikombinasikan untuk merealisasikan tujuan produksi. “secara konvensional mencakup penguasaan dunia fisik dan biologis, tetapi secara luas juga meliputi teknologisosial, terutama teknologisosial pembangunan sehingga teknologi itu adalah metode sistematis untuk mencapai setiap tujuan Insani”²⁶

Teknologi yang berkembang dengan pesat, meliputi berbagai bidang kehidupan manusia. Masa sekarang nampaknya sulit memisahkan kehidupan manusia dengan teknologi, bahkan sudah merupakan kebutuhan manusia. Awal perkembangan teknologi yang sebelumnya merupakan

²⁵Mohammad Adib, *Filsafat ilmu: onto-logi, epistemologi, aksiologi, dan logika ilmu pengetahuan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 254

²⁶Dwiningrum, *Ilmu sosial & budaya dasar*. (Yogyakarta: UNY Press, 2012), hal. 153

bagian dari ilmu atau bergantung dari ilmu, sekarang ilmu dapat pula bergantung dari teknologi. Contohnya dengan berkembang pesatnya teknologi computer dan satelit ruang angkasa, maka diperoleh pengetahuan baru dari hasil kerja kedua produk teknologi tersebut²⁷

Berdasarkan uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi merupakan hasil olah pikiran manusia yang pada akhirnya digunakan manusia untuk mewujudkan berbagai tujuan hidupnya, teknologi menjadi sebuah instrument untuk mencapai tujuan.

Bagi orang-orang yang hidup 500 tahun yang lalu, teknologi baru menunjuk pada proses pencetakan, sedangkan pada masa sekarang, teknologi baru menunjuk pada komputer, satelit, pesawat atau teknologi komunikasi yang lain. Perubahan kehidupan manusia yang semula berbasis pertanian menjadi berbasis industri juga sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi.

3. Pendekatan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat kuat terhadap manajemen sumber daya manusia. Dilihat sepintas lalu, dampak tersebut dapat dikatakan bersifat negatif karena adanya persepsi bahwa pemanfaatan berbagai hasil temuan dibidang teknologi berakibat pada berkurangnya aktivitas yang dilakukan manusia sehingga hampir semua aktivitas/kegiatan diambil alih oleh mesin. Kegiatan produksi dalam suatu organisasi niaga, misalnya, dapat mengalami empat

²⁷*Ibid.*, hal. 155

tahap perkembangan, yaitu: pelaksanaan kegiatan secara manual, mekanisasi, otomasi, dan robotisasi. Perkembangan dari satu tahap ke tahap berikutnya menunjukkan semakin besarnya peranan mesin dan sebaliknya berkurangnya peranan manusia. Artinya, pada tahap mekanisasi, intervensi manusia dalam proses produksi masih cukup besar. Pada tahap otomasi intensitas intervensi tersebut tampak semakin berkurang. Pada tahap robotisasi peranan manusia dapat dikatakan menjadi sangat minim. Hal demikian tampak sangat jelas dalam pekerjaan perakitan.

Gejala sejenis terlihat pula pada kegiatan perkantoran. Mekanisasi dan otomasi berbagai kegiatan perkantoran dirasakan mempunyai dampak negatif terhadap kesempatan manusia untuk berkarya. Bahkan dengan kemajuan teknologi tertentu yang berkaitan dengan kegiatan perkantoran, sekarang ini sudah banyak yang meramalkan bahwa dalam waktu yang tidak terlalu lama akan tercipta apa yang oleh sementara orang disebut sebagai “kantoran tanpa kertas” sebagai akibat kehadiran mikro film, disket, faksimil, dan lain sebagainya.

Masih banyak lagi segi-segi kehidupan organisasional yang dewasa ini dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Diperkirakan pengaruh tersebut akan semakin kuat dimasa-masa yang akan datang karena penemuan di bidang teknologi terus berlangsung dengan hasil yang semakin canggih. Pengaruh tersebut sering dirasakan menimbulkan situasi yang dilematis. Diaktakan demikian karena di satu pihak tekanan untuk memanfaatkan teknologi canggih semakin kuat terutama dengan alasan peningkatan

efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi. Dengan demikian, bagi suatu organisasi niaga misalnya, peluang meraih keuntungan yang lebih besar makin terbuka lebar. Di samping itu, demikian argumentasi yang sering di kemukakan oleh penganut pandangan pemanfaatan teknologi semaksimal mungkin, banyak permasalahan yang tidak akan timbul dengan menggunakan mesin-mesin, tetapi sering timbul dalam mempekerjakan manusia seperti situasi konflik, kemangkiran, sakit, membantah pemerintah, mengajukan berbagai tuntutan yang ada kalanya dirasakan tidak rasional, mogok dan lain sebagainya yang tidak akan terjadi dengan kemampuan yang makin besar semakin murah sedangkan tenaga kerja semakin “mahal”.

Demi peningkatan kesejahteraan rakyat banyak, sebanyak mungkin lapangan kerja harus diciptakan agar tingkat pengangguran dapat ditekan hingga serendah mungkin, bahkan diusahakan akan terdapat situasi full employment. Semua Negara baik yang sudah mencapai tahap yang sangat maju maupun Negara-negara yang sedang berkembang, yang banyak diantaranya yang masih beradapada tahap agraris, mendambakan tingkat pengangguran yang serendah mungkin. Di banyak Negara masih terus berlangsung perdebatan antara penganut paham padat modal dipihak lain. Sasaran sebenarnya sama yaitu bagaimana agar kesejahteraan rakyat meningkat.

Semua orang sepakat bahwa harus dicari jalan keluar dari situasi delematik demikian. Yang belum disepakati benar ialah caranya. Mempertemukan dua pihak yang seolah-olah menganut dua pandangan yang

berlawanan secara diametrical itu memang tidak mudah, tetapi tidak mustahil bahkan merupakan suatu keharusan. Titik tolaknya ialah dengan cara menemukan titik-titikpersamaan pandangan. Misalnya, baik yang menganut pandangan pemanfaatan teknologi secara maksimal maupun yang lebih menonjolkan pemanfaatan sumber daya manusia, sama-sama sependapat bahwa:

1. Pertumbuhan ekonomi yang wajar mutlak perlu diusahakan bersama,
2. Para pemilik modal wajar mengharapkan modalnya kembali dengan cara-cara yang wajar pula,
3. Tingkat penganguaran harus ditekan hingga serendah mungkin,
4. Kemajuan dibidang teknologi harus dimanfaatkan,
5. Kemajuan dibidang teknologi harus diarahkan kepada kepentingan manusia, bukan sebaliknya.

Dengan demikian, jelas bahwa penentuan pilihan seyogianya tidak didasarkan pada pendekatan yang dikotomik dan tidak pula didasarkan pada pandangan “hitam atau putih”. Artinya, pilihan bukan dalam arti pemanfaatan kemajuan teknologi semaksimal mungkin dengan mengorbankan sumber daya manusia, tetapi juga tidak mengabaikan perkembangan teknologi.²⁸

²⁸ Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT Rineka Cipta 2006), hal. 30-33

4. Pemanfaatan Teknologi

Kemajuan teknologi merupakan faktor yang penting dalam proses pertumbuhan ekonomi. Dan perubahan atau kemajuan teknologi tersebut dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, modal dan faktor produksi lainnya. Perubahan teknologi dianggap sebagai faktor penting dalam proses pertumbuhan ekonomi. Perubahan ini berkaitan dengan perubahan dalam metode produksi yang merupakan hasil pembaharuan atau hasil dari teknik penelitian baru. Perubahan dalam teknologi telah menaikkan produktivitas tenaga kerja, modal dan sektor produksi lain. Tercatat lima pola penting pertumbuhan teknologi di dalam pertumbuhan ekonomi modern, antara lain: penemuan ilmiah atau penyempurnaan pengetahuan teknik; investasi; inovasi, penyempurnaan, dan penyebar luasan penemuan yang biasanya di ikuti dengan penyempurnaan.²⁹

D. Kualitas Kerja

1. Pengertian Kualitas

Terdapat sejumlah pakar dengan berbagai sudut pandang yang berbeda telah memberikan pengertian mengenai konsep kualitas, sehingga terdapat definisi-definisi yang berbeda pula. Menurut Goesth dan Davis, kualitas adalah sebagai suatu kondisi dinamis dimana yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.³⁰

²⁹ Amiruddin Idris, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta :Deepublish,2016), hal. 19

³⁰ M Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*. (Bandung : Ghalia Indonesia,2005), hal. 22

Sedangkan kotler mendefinisikan kualitas sebagai “totalitas fitur dan karakteristik produk atau jasa yang bergantung pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat”. Pernyataan tersebut memberikan arti bahwa seorang produsen berhasil memberikan kualitas apabila produk atau pelayanan yang diberikan memenuhi harapan konsumen, kualitas berpusat pada konsumen.³¹

Sedangkan menurut Bharat Whaklu kualitas produk atau jasa memiliki dua aspek, keduanya bersama-sama memiliki satu definisi, yang pertama berkaitan dengan fitur dan atribut dari produk atau jasa. Ini memastikan bahwa produk atau jasa memenuhi kebutuhan penggunaannya. Aspek kedua menyangkut tidak adanya kekurangan dalam produk.³²

Seperti jelaskan di atas, bahwa para pakar telah mendefinisikan kualitas secara beragam menurut pendapatnya masing-masing, begitu juga dengan indikator kualitas. David A Gavin mengemukakan delapan dimensi atau ketegori kritis dari kualitas, yaitu:³³

- a. *Conformance* (kesesuaian/ penguasaan). Penguasaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu menguasai bidang pekerjaannya.
- b. *Aesthetics* (keindahan / ketelitian). Keindahan atau ketelitian yang dimaksud adalah ketelitian seorang karyawan dalam melakukan

³¹ Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran*. (Jakarta : PTIndeks,2009), hal. 143

³² Anisa Rahmawati, *Pengaruh Total Quality Manajemen dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan studi kasus pada Klinik Fakhira*, (Jakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal. 36

³³ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : Refika Aditama,2010), hal. 228

pekerjaannya.

- c. *Performance* (kinerja). Kinerja yang dimaksudkan merupakan standar kerja seorang karyawan yang harus dipenuhi.
- d. *Serviceability* (kepelayanan). Kepelayanan yang dimaksud disini adalah kondisi seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan cekatan, cepat dan tepat
- e. *Perceived quality* (kualitas yang dipersepsi). Kualitas yang dipersepsi merupakan sikap tanggap yang dimiliki karyawan ketika diberikan bahan kerja maupun tugas-tugas dalam bekerjanya.

Berdasarkan definisi diatas ada dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Menurut Flippo berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.³⁴ Bertitik tolak dari definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan

³⁴ Juwita Sari, *Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*, (Medan : Skripsi Dipublikasikan online, 2009), hal. 45

efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumberdaya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna.

2. Perspektif Kualitas

David dalam Tjiptono mendefinisikan adanya lima alternative perspektif kualitas yang biasa digunakan, yaitu :³⁵

1) *Transcendental Approach*

Kualitas dalam pendekatan ini, dipandang sebagai *innate excellence*, dimana kualitas dapat dirasakan atau diketahui, tetapi sulit didefinisikan dan dioperasionalisasikan. Sudut pandang ini biasanya diterapkan dalam dunia seni. Misalnya seni music, seni drama, seni tari, dan seni rupa. Meskipun demikian suatu perusahaan dapat mempromosikan produknya melalui pernyataan-pernyataan ataupun pesan-pesan komunikasi seperti tempat berbelanja yang menyenangkan, elegan (mobil), kecantikan wajah (kosmetik), kelembutan dan lain-lain. Dengan demikian fungsi perencanaan produksi, dan pelayanan suatu perusahaan sulit sekali menggunakan definisi seperti ini sebagai dasar manajemen kualitas.

2) *Product-based Approach*

Pendekatan ini menganggap bahwa kualitas merupakan karakteristik atau atribut yang dapat dikuantitatifkan dan dapat diukur. Perbedaan dalam kualitas mencerminkan perbedaan dalam jumlah beberapa unsur

³⁵ Fandy Tjiptono, *Pemasaran Jasa*. (Jakarta : Gramedia Cawang,2014), hal. 6

atau atribut yang memiliki produk. Karena pandangan ini sangat obyektif, maka tidak dapat menjelaskan perbedaan dalam selera, kebutuhan, dan preferensi individual.

3) *User-based Approach*

Pendekatan ini didasarkan pada pemikiran bahwa kualitas tergantung pada orang yang memandangnya, sehingga produk yang paling memuaskan preferensi seseorang (misalnya *perceived quality*) merupakan produk yang berkualitas paling tinggi. Perspektif yang subjektif dan *demand-oriental* ini jugamenyatakan bahwa pelanggan yang berbeda memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda pula, sehingga kualitas bagi seseorang adalah sama dengan kepuasan maksimum yang dirasakan.

4) *Manufacturing-based Approach*

Perspektif ini bersifat supply-based dan terutama memperhatikan praktik-praktik perokayasaan dan pemanufakturan, serta mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian/sama dengan persyaratan (*conformance to requirements*). Dalam sektor jasa, dapat dikatakan bahwa kualitasnya bersifat *operations-driven*. Pendekatan ini berfokus pada penyesuaian spesifikasi yang dikembangkan secara internal, yang seringkali didorong oleh tujuan peningkatan produktivitas dan penekanan biaya. Jadi yang menentukan kualitas adalah standar-standar yang ditetapkan perusahaan, bukan konsumen yang menggunakannya.

5) *Value-based Approach*

Pendekatan ini memandang kualitas dari segi nilai dan harga. Dengan mempertimbangkan *trade-off* antara kinerja dan harga. Kualitas didefinisikan sebagai “affordable excellence”. Kualitas dalam perspektif ini bersifat relative, sehingga produk yang memiliki kualitas paling tinggi belum tentu produk yang paling bernilai. Akan tetapi yang paling bernilai adalah barang atau jasa yang paling tepat dibeli (best-buy).

3. Konsep Kualitas Untuk jasa

Ada lima kelompok karakteristik yang digunakan oleh para pelanggan dalam mengevaluasi kualitas jasa dimensi jasa menurut Zeithaml, Berry dan Parasuraman adalah

1. Bukti langsung (tangibles), meliputi fasilitas fisik, perlengkapan pegawai dan sarana komunikasi
2. Keandalan (Reliability), yakni kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera dan memuaskan
3. Daya tanggap (Responsiveness), yaitu keinginan para staf untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.
4. Jaminan (assurance), mencakup kemampuan, kesopanan dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf, bebas dari bahaya, resiko dan keragu-raguan.

5. Empati (*emphaty*), meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik dan memahami kebutuhan para pelanggan.³⁶

E. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Di dalam ilmu ekonomi, produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut. Pada umumnya ini berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran total dan angka masukan total dari beberapa kategori barang/jasa. Seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku.³⁷

Pengertian produktivitas dapat diartikan secara umum sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*), John Soeprihanto berpendapat bahwa :

Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang dipergunakan (*input*).

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat

³⁶ Irmayanti Hasan, *Manajemen Operasional Perspektif Integratif*. (Malang : UIN-maliki Press, 2011), hal. 167

³⁷ M Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) Edisi Kedua*. (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005), hal. 281

dilakukan dengan cara membedakannya dari efektivitas dan efisiensi. Efektifitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (*efektif = do rightthings*). Efisiensi dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (*efisiensi= do thing right*).³⁸

Menurut Sinungan produktivitas bukanlah suatu perhitungan kuantitas tetapi suatu rasio, suatu perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi. Produksi berkaitan dengan kuantitas, sedangkan produktivitas adalah hasil pesatuan dari suatu input (masukan). Jadi merupakan perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan).³⁹

Produktivitas menurut Heizer dan Rander adalah perbandingan antara output (barang dan jasa) dibagi dengan input (sumberdaya seperti *Man, Material, Method, Money, Mechine, Market*). Tugas manajer operasional adalah meningkatkan perbandingan antara output dengan input, dalam hal ini meningkatkan produktivitas berarti meningkatkan efisiensi.

Konsep produktivitas seperti disebutkan diatas sangat terkait dengan pengertian efisiensi dan efektivitas kerja. Suatu industri dikatakan mempunyai produktivitas tinggi jika dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.

Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal

³⁸ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif, Partnership dan Kolektif*. (Tugu Publisher, 2007), hal. 80

³⁹ Muchdarsyah, Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2008), hal. 101

yaitu mengarah kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, kedua Efisien dapat diartikan sebagai usaha pengelolaan sumber daya yang minimal, sedangkan efektif lebih ditekankan pada pencapaian hasil/keluaran. Jadi pengertian produktivitas sebagai perpaduan antara efisiensi dan efektivitas.

Sumber daya sebagai masukan dalam sistem produksi terdiri dari tenaga kerja (sumber daya manusia), modal (fisik dan modal finansial), energi, bahan baku, data dan sebagainya. Dalam sistem produksi input-input tersebut diubah menjadi keluaran yang berupa produk dan jasa.

Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (*output*) dengan masukan dari setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber (*input*).

Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai input dan output, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila

efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensinya belum tentu meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka produktivitas memiliki rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Produktivitas berarti keseimbangan antara semua faktor-faktor produksi yang akan memberikan output yang paling besar dengan usaha tertentu. Jadi produktivitas kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :⁴⁰

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Jumlah produksi per tahun}}{\text{Jam kerja yang ditetapkan}}$$

Efisiensi berhubungan dengan unsur penghematan, dimana unsur penghematan ini harus ada dalam organisasi atau perusahaan, dan ini merupakan ciri dalam islam. Dalam menggunakan segala sesuatunya untuk perusahaan harus efisien atau hemat, tidak boleh berlebih-lebihan. Dalam al-Qur'an masalah hemat ini banyak diungkap seperti dalam surat Al-A'raaf; 31 dikatakan bahwa,

يَبْنِيْٓءَ اٰدَمَ خُدُوْا زِيْنَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوْا وَاَشْرَبُوْا وَلَا

تُسْرِفُوْا اِنَّهٗ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِيْنَ ﴿٣١﴾

⁴⁰ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif, Partnership dan Kolektif*. (Tugu Publisher, 2007), hal. 80 - 81

Artinya:

“Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) mesjid, makan dan minumlah, dan janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.”

Dalam ayat lain dikatakan pula bahwa berlebih-lebihan itu adalah bagian dari syetan, terdapat dalam surat al’Isyraa’ ayat 26-27

وَأَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تَبْذِرْ أَمْوَالَكَ مَبْذُورًا ۚ

إِنَّ الْمُبْذِرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ۖ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ۚ

Artinya:

“Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan Janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros. Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya.”

Penjelasan ayat di atas adalah islam jelas melarang pemborosan, karena jika seorang terbiasa dengan pemborosan maka pasti akan terjadi manipulasi dan korupsi. Sehingga perusahaan harus menanamkan sifat kesederhanaan dan kejujuran sehingga perusahaan tersebut bias terhindar dari praktik manipulasi dan korupsi.⁴¹

⁴¹ Irmayanti Hasan, *Manajemen Operasional Perspektif Integratif*. (Malang : UIN-Maliki Press, 2011), hal. 20-22

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Yang termasuk faktor internal diantaranya adalah segala sumber daya yang ada dalam sistem, organisasi dan manajemen, kepemimpinan dan juag teknologi. Sedang faktor eksternal antara lain pasar dari produk-produk atau jasa, iklim investasi, peraturan birokrasi, stabilitas keamanan dan sebagainya. Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada lima indikator utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu⁴²:

- a. Hasil Kerja
- b. Tingkat keterampilan
- c. Manajemen produktivitas
- d. Hubungan dengan rekan kerja
- e. Ketepatan Waktu

Secara garis besar produktivitas kerja banyak dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu :

1. Faktor teknis adalah segala hal yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya (selain sumber daya manusia) dalam suatu proses produksi yang bertujuan untuk mencapai tingkat produksi.

⁴²Husein, Umar, 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
Hlm. 11

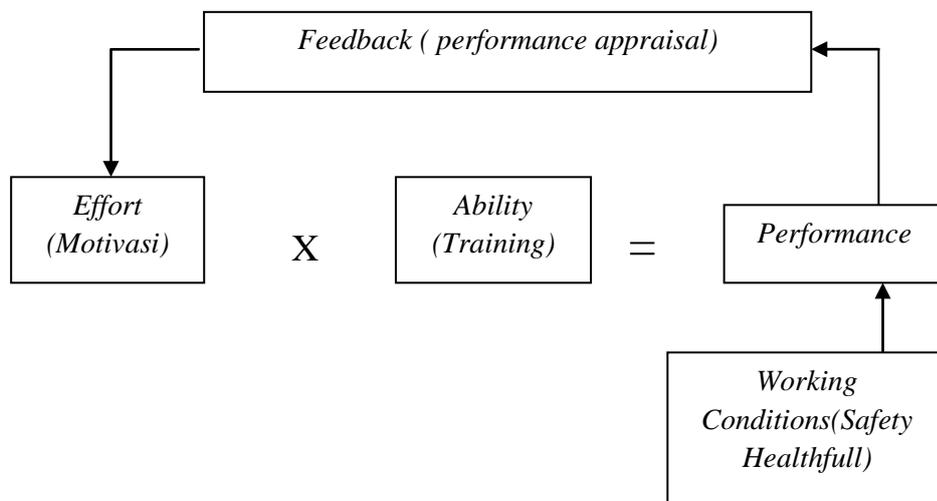
2. Faktor sumber daya manusia (tenaga kerja), adalah sebagai unsur utama dan penentu dalam sistem produksi, biasanya faktor ini lebih diutamakan.⁴³

3. Keterkaitan produktivitas dengan faktor lain

Klinger dan Nanbaldian menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Selain keterkaitan produktivitas dengan usaha dan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

Proses keterkaitan yang pertama dijelaskan oleh Klingner dan Nalbandian lewat gambar berikut :

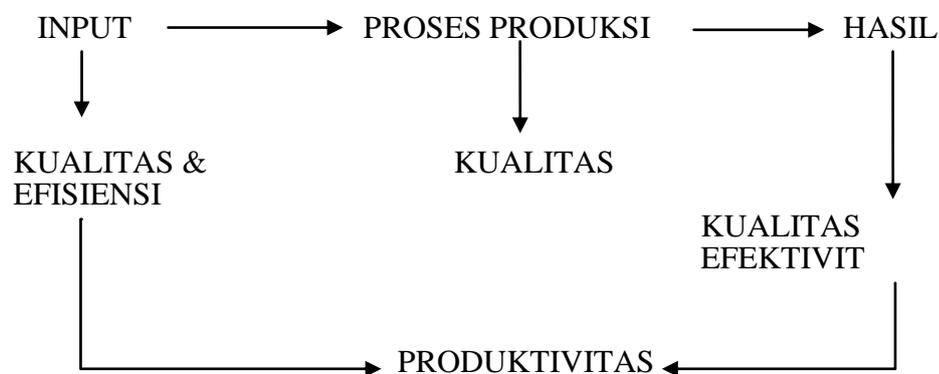
Gambar 2.1
Kaitan usaha dan kemampuan dengan performansi.



⁴³ *Ibid.*, hal. 23

Berdasarkan gambar 2.1 diatas dapat dijelaskan bahwa dalam bekerja diperlukannya performansi yang maksimal guna mencapai tujuan yang diinginkan, namun permonfansi tersebut tidak terlepas dari motivasi yang diberikan serta pemberian pelatihan atau training. Motivasi akan membuat seseorang yang bekerja menjadi lebih bersemangat dan menjadi lebih kreatif dalam pekerjaannya, sedangkan pemberian pelatihan atau training akan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal. Keterkaitan produktifitas dengan efesiensi, efektivitas, dan kualitas dapat dirangkai dalam skema seperti berikut :⁴⁴

Gambar 2.2
Keterkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas, dan produktivitas.



Penjelasan dari gambar 2.2 diatas adalah dimana proses produksi yang baik adalah produksi dengan kualitas yang baik pula, proses produksi itu sendiri diolah sedemikian rupa untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Selain itu, hasil produksi itu sendiri akan dinilai keefektifitasannya, tidak hanya berhenti disitu kualitas dan efisiensi dalam bekerja juga berkaitan langsung dengan tingkat produktifitas. Produktivitas seseorang yang

⁴⁴ *Ibid.*, hal. 83

maksimal akan memberikan tingkat efektifitas dan tingkat efisiensi yang tinggi.

4. Ciri-ciri pegawai produktif

a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan

Kualifikasi pekerjaan dianggap mendasar bagi pekerjaan. Dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar. Seorang pegawai hendaknya amanah keahlian/kemahiran, disiplin waktu, menjaga reputasi dan rahasia jabatan, tidak memanfaatkan jabatan untuk kepentingan pribadi serta amanah harta.

b. Bermotivasi tinggi

Motivasi disebut sebagai faktor kritis pegawai yang termotivasi berada di jalan ke produktivitas tinggi.

c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif

Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan sangat mempengaruhi kinerjanya. Sikap positif dikatakan sebagai faktor utama dalam produktivitas pegawai.

d. Dewasa

Kedewasaan adalah suatu atribut pribadi yang dinilai penting. Pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal.

e. Dapat bergaul dengan efektif

Kemampuan untuk memantapkan hubungan antarpribadi yang positif adalah asset yang sangat meningkatkan produktivitas. Contoh bergaul

dengan efektif adalah menyebarkan salam yang akan menumbuhkan cinta dan kasih diantara sesama, peduli terhadap urusan dan kesulitan orang lain serta berusaha membantu dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki, tidak menggunjing (ghibah) atasan maupun sesama pegawai lainnya, bermuamalah dalam bentuk saling member salam, senyum, bersikap lembut, bekerjasama, saling membantu dan memudahkan suatu tugas, nasihat, berkata baik dan jujur serta saling menutupi aib dan kesalahan yang tidak disengaja.⁴⁵

F. Pengaruh Masing-Masing Variabel Independen Terhadap Dependen

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan.

Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hal ini dikemukakan oleh Malayu Hasibuan yang menyatakan bahwa : “Dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan

⁴⁵ Risma Nur Aprilyani, *Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus*. (Semarang : Skripsi tidak diterbitkan, 2015), hal. 22

kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik”.⁴⁶

Menurut Ria Noviana “Pelatihan secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan dapat mengikuti pelatihan secara efektif, maka keahlian, ketrampilan, dan pengetahuan yang didapat dari pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut”.⁴⁷

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahliannya, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

2. Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas

Menurut Amirudin Idris kemajuan teknologi merupakan faktor yang penting dalam proses pertumbuhan ekonomi, dan kemajuan teknologi tersebut dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, modal dan faktor produksi lainnya.⁴⁸

⁴⁶ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hal. 170

⁴⁷ Ria Noviana, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. (Malang : Universitas Brawijaya, 2007), hal. 67

⁴⁸ Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Deepublish, 2016), hal. 19

Perubahan teknologi dianggap sebagai faktor penting dalam proses pertumbuhan ekonomi. Perubahan ini berkaitan dengan perubahan dalam metode produksi yang merupakan hasil pembaharuan atau hasil dari teknik penelitian baru. Perubahan dalam teknologi telah menaikkan produktivitas tenaga kerja, modal dan sektor produksi lain.

Dalam konsep yang pragmatis dengan kemungkinan berlaku secara akademis dapatlah dikatakan, bahwa ilmu pengetahuan (*body of knowledge*), dan teknologi sebagai suatu seni (*stateofart*) yang mengandung pengertian berhubungan dengan proses produksi menyangkut cara bagaimana berbagai sumber, tanah, modal, tenaga kerja, dan keterampilan dikombinasikan untuk merealisasikan tujuan produksi. “secara konvensional mencakup penguasaan dunia fisik dan biologis, tetapi secara luas juga meliputi teknologisosial, terutama teknologisosial pembangunan sehingga teknologi itu adalah metode sistematis untuk mencapai setiap tujuan Insani”⁴⁹

Masih banyak lagi segi-segi kehidupan organisasional yang dewasa ini dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Diperkirakan pengaruh tersebut akan semakin kuat dimasa-masa yang akan datang karena penemuan di bidang teknologi terus berlangsung dengan hasil yang semakin canggih. Pengaruh tersebut sering dirasakan menimbulkan situasi yang dilematik. Diakatakan demikian karena di satu pihak tekanan untuk memanfaatkan teknologi canggih semakin kuat terutama dengan alasan peningkatan

⁴⁹Dwiningrum, *Ilmu sosial & budaya dasar*. (Yogyakarta: UNY Press, 2012), hal. 153

efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi.⁵⁰

3. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Flippo berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: kualitas kerja adalah suatu hasil atau produktivitas yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumberdaya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna.

Selain keterkaitan produktivitas dengan usaha dan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.⁵¹

Menurut Kusnendi konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, Yaitu :

1. Dimensi Individu

Melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya dalam bekerja.

2. Dimensi Keorganisasian

Melihat produktivitas dalam kerangka hubungan masukan (input) dan keluaran (output). Pandangan dalam dimensi ini, terjadinya

⁵⁰ Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), hal. 32

⁵¹ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif, Partnership dan Kolektif*, (Tugu Publisher, 2007), hal. 81

peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.⁵²

Menurut Simanjuntak menyatakan bahwa kualitas kemampuan fisik pekerja, teknologi, produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan, kesehatan kerja, suasana dalam lingkungan, upah, jaminan sosial serta jaminan kelangsunagn kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas.⁵³

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Perbedaan dan Persamaan	Metode	Hasil
1	Ratih Widi Lestari (2011)	Pengaruh upah, tingkat pendidikan dan teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja pada produksi kecap dikecamatan pati kabupaten pati	Perbedaan : 1. Penelitian tersebut menggunakan variabel independen upah dan tingkat pendidikan 2. Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan dan Kualitas Kerja. 3. Obyek penelitian tersebut di perusahaan Bandar Lampung 4. Obyek penelitian ini di bidang konveksi 5. Menggunakan jumlah sampel	Kuantitatif	Upah berpengaruh positif terhadap Produktivitas Tingkat pendidikan merupakan penjas yang signifikan terhadap Produktivitas dan variabel Teknologi merupakan penjas yang signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja

⁵² Kusnendi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PPUT, 2011), hal. 95

⁵³ Payaman J , *Simanjuntak, Manajemen dan Evaluasi Kerja*. (Jakarta : FEUI, 2005), hal.

			<p>yang lebih banyak</p> <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen teknologi 2. Menggunakan variabel dependen produktivitas 		
2	Rony Salinding (2011)	<p>Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada cabang Makasar</p>	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian tersebut menggunakan satu variabel independen pelatihan 2. penelitian ini menggunakan tiga variabel independen 3. jenis penelitian tersebut adalah jenis penelitian deskriptif 4. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. <p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen pelatihan dan variabel dependen produktivitas 	Kuantitatif	<p>Variabel pelatihan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>
3	Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	<p>Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar</p>	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian tersebut menggunakan variabel independen motivasi 2. Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, teknolo 	Kuantitatif	<p>Motivasi berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan.</p>

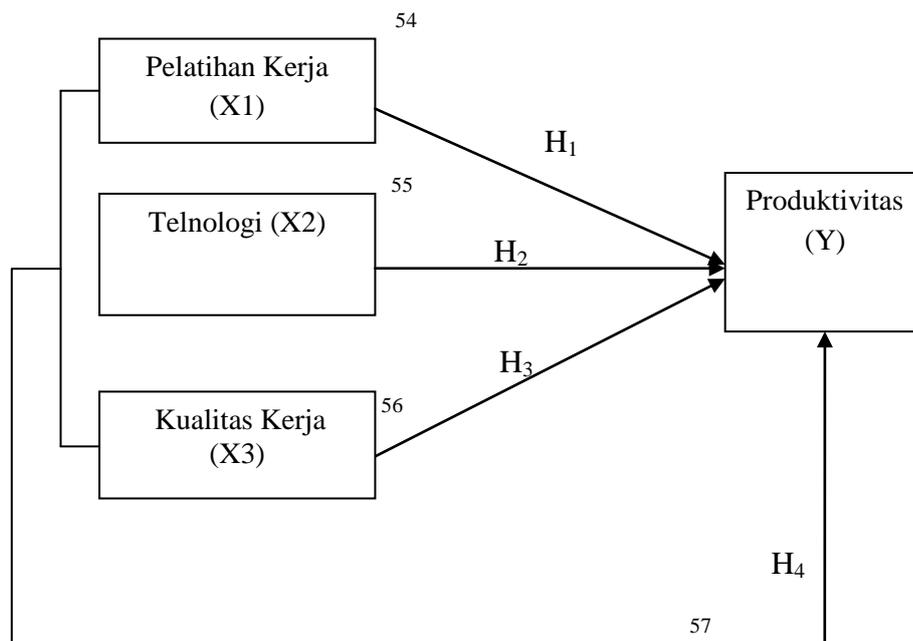
			gi dan kualitas kerja kerja Persamaan: 1. Menggunakan variabel dependen produktivitas		
4	Risma Nur Aprilyani (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus	Perbedaan: 1. Penelitian ini menggunakan variabel independen Teknologi dan kualitas kerja Persamaan: 1. Menggunakan variabel independen pelatihan 2. Menggunakan variabel dependen produktivitas	Kuantitatif	Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Jihan Yusnita (2011)	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takaful Umum	Perbedaan: 1. Penelitian ini menggunakan variabel independen pelatihan, kualitas, teknologi 2. Pelatihan tersebut menggunakan variabel dependen motivasi Persamaan: 1. Menggunakan variabel dependen produktivitas	Kuantitatif	Hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa faktor-faktor pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t (parsial) yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja adalah variabel reward, sedangkan variabel pelatihan dan tunjangan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap

					produktivitas
6	Rochmat Sunaryanto (2012)	Pengaruh Motivasi, Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Padepokan Asah Terampil.	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian tersebut menggunakan variabel independen motivasi, dan disiplin kerja 2. Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja karyawan 3. Lokasi penelitian di CV. Padepokan Asah Terampil. <p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan variabel independen kualitas kerja 	Kuantitatif	Motivasi, Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Padepokan Asah Terampil.

H. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.3
Kerangka Konseptual



Keterangan:

1. Variabe dependent/variable terikat (variabel Y) yakni variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependent penelitian ini adalah Produktivitas.

⁵⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung :PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 44

⁵⁵ Adib, Mohammad, *Filsafat ilmu : ontologi, epistemologi, aksiologi, dan logika ilmu pengetahuan*. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2011), hal. 254

⁵⁶ Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran*. (Jakarta : PTIndeks,2009), hal. 143

⁵⁷ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif, Partnership dan Kolektif*. (Tugu Pulbisher, 2007), hal. 80

2. Variabel independent/variabel tidak terikat (variable X) yakni variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variable dependent.

Variabel independent dalam penelitian ini ada 3 yakni:

X1: Pelatihan Kerja

X2: Teknologi

X3: Kualitas Kerja

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **H₀** : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara faktor pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

2. **H₀** : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

H₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara faktor teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

3. **H₀** : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara faktor kualitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

4. **H₀** : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara faktor pelatihan kerja, teknologi dan kualitas kerja karyawan, secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara faktor pelatihan kerja, teknologi dan kualitas kerja karyawan, secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

Untuk hipotesis statistik sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.