BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominam dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian.[19] Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia diutarakan oleh Edwin B. Flippo sebagai berikut:

"Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat."

Pengertian lain diutarakan oleh French:

"Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pekeliharaan sumber daya manusia oleh masyarakat."

[19] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja…,*hal 4

Apabila pengertian dari Lippo dan French tersebut digabungkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.[20]

2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemampuan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.[21]

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

---

[20] *Ibid*, hal. 6
[21] *Ibid*, hal. 5

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi[22]

Dengan demikian dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan perusahaan dengan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* perusahaan yang memegang peranan penting khususnya dalam industri *hospitality* yang menitikberatkan usahanya pada bidang jasa pelayanan kepada orang lain.

Pendekatan dalam studi produktivitas seringkali hanya menekankan pada aspek tertentu saja. Pada kenyataannya studi produktivitas juga mencakup aspek-aspek non-ekonomi, yang kadang-kadang lebih besar peranannya dalam meningkatkan produktivitas. Aspek-aspek non-ekonomi, seperti manajemen, organisasi, kualitas kerja, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi dan sebagainya sangat berperan dalam menggerakkan, mengkoordinasikan dan mendorong para individu atau kelompok-kelompok individu lainnya yang terlibat langsung dalam kegiatan-kegiatan pada setiap

---

[22] *Ibid*, hal. 6

unit ekonomi untuk bekerja lebih efektif dan efisien.[23]

Jika penerapan aspek-aspek non-ekonomi dalam usaha peningkatan produktivitas dilaksanakan secara konsisten-objektif dan menyeluruh di setiap aktivitas bidang usaha maka hasilnya tidak akan berbeda dengan usaha-usaha peningkatan produksi dengan penekanan pada aspek ekonomi.

B. Keterampilan Kerja

1. Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Gordon, keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Nadler, keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat pengalaman yang didapat. Indikator keterampilan suatu individu dapat dilihat sebagai berikut:[24]

a. Cara menyelesaikan pekerjaan
b. Prosedur terbaik dalam melaksanakan pekerjaan
c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik
d. Kemampuan menentukan volume/ukuran pekerjaan
e. Kemampuan menentukan ukuran kualitas pekerjaan
f. Kemampusn memprediksi hasil pelaksanaan pekerjaan

2. Ruang Lingkup Keterampilan

Skill (keterampilan) pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai susksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan

---

[23] Irmayanti Hasan, *Manajemen Operasional Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2011), hal. 17

[24] Endro Sukoco, *Analisis Pengaruh Kemampuan, Ketermpilan, dan Kecerdasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Tahun 2012/2013*…,hal. 2

keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.[25]

Keterampilan seorang pegawai saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang pegawai mempunyai potensi *skill* (keterampilan) yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat berkerja. Perusahaan atau lembaga juga telah meningkatkan fasilitas yang cukup memadai untuk para pegawainya, agar para pegawai dapat melakukan kegiatan pekerjaannya secara efektif.

Skill (keterampilan) seorang pegawai merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah di tetapkan oleh perusahaan ataupun lembaga tersebut. Seorang pegawai harus memiliki *skill* sebagai kemampuan keterampilan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pengetahuan dari seorang pegawai terhadap pelaksanaan tugasnya dengan baik, apabila seorang pegawai mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat. Terdapat penjelasan dari strategi *skill* (keterampilan) seorang pegawai yaitu sikap pegawai dalam melaksanankan pekerjaannya dan cara

[25]M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2011), hal. 53

skill (keterampilan)) seorang pegawai dalam tuntutan kerja, seperti:

1. Sikap seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjannya

   Keterampilan sangat mempengaruhi sifat pegawai dalam tingkat kesuksesan seseorang. Dengan adanya keterampilan seorang pegawai dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik, dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam lingkungan pekerjaan, dapat berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain, serta dapat mengenal karakter para pelanggannya. Keterampilan seorang pegawai dalam dunia pekerjaan juga memerlukan sikap, seperti:

   a. Kecerdasan yaitu sikap kemampuan seseorang dalam berpikir, memahami gagasan secara luas tentang berbagai pengetahaun, serta memecahkan berbagai permasalahan yang dapat membantu seorang pegawai saat mendapati *problem* yang terjadi dilingkungan pekerjaan.
   b. Kreatif yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menemukan ide-ide dalam bentuk unik yang belum dimiliki atau berbeda dengan yang lain.
   c. Disiplin yaitu sikap kemampuan seseorang dalam menaati suatu peraturan, seperti seorang pegawai yang menaati peraturan pekerjaan di perusahaan atau lembaga tersebut.
   d. Berinteraksi dengan komunikasi yaitu sikap kemampuan seseorang dalam hubungan berkomunikasi dengan lancar dalam menjalin

keakraban dan agar dapat berkerjasama dengan para pelanggan atau *client* dengan baik..

2. Cara *skill* (keterampilan) seorang pegawai dalam tuntutan kerja Seorang pegawai memiliki *skill* yang dapat menunjukan nilai, karakter, praktik organisasi dalam meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat memunuhi tuntutan kerja yang tinggi, dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:[26]
   a. Kontrol yaitu memberi pegawai kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mereka mengerjakan pekerjaannya.
   b. Strategi atau visi yaitu menawarkan kepada pegawai visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.
   c. Tantangan kerja yaitu memberikan pegawai stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru.
   d. Kolaborasi dan *teamwork* yaitu membentuk tim untuk melakukan suatu pekerjaan.
   e. Kultur kerja yaitu membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan.
   f. Membagi keuntungan yaitu memberi kompensasi kepada pegawai karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

[26] *Ibid*, hal 52

g. Komunikasi yaitu menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.

h. Perhatian yaitu memastikan bahwa setiap pegawai yang di perlakukan sesuai martabatnya.

i. Teknologi yaitu memberi pegawai teknologi yang membuat suatu pekerjaan mereka menjadi lebih mudah.

3. Keterampilan dalam Perspektif Islam

Seorang pegawai harus memiliki *skill* sebagai bekal dalam memperoleh dan menghasilkan prestasi dalam bekerja. Prestasi bekerja akan membuahkan hasil dari apa yang ia kerjakan selama ini untuk mendapatkan prestasi tertinggi di dalam bidangnya. Seorang karyawan harus memiliki dua hal yang harus dipenuhi dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah kejujuran dan profesionalisme atau keahlian dalam menjalakan tugas. Banyak perusahaan atau instansi, bahkan negara mengalami krisis karena hilangnya salah satu dari kedua unsur utama tersebut. Begitu juga kejujuran tidak akan tampil maksimal sesuai harapan tanpa dukungan profesionalisme. Kejujuran dan profesionalisme Allah SWT, berfirman dalam QS. Yusuf : 46 .

يُوسُفُ أَيُّهَا الصِّدِّيقُ أَفْتِنَا فِي سَبْعِ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ سَبْعٌ عِجَافٌ وَسَبْعِ سُنْبُلَاتٍ خُضْرٍ وَأُخَرَ يَابِسَاتٍ لَعَلِّي أَرْجِعُ إِلَى النَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَعْلَمُون

Artinya:

”(Setelah pelayan itu berjumpa dengan Yusuf dia berseru): "Yusuf, hai orang yang amat dipercaya, terangkanlah kepada kami tentang tujuh ekor

sapi betina yang gemuk-gemuk yang dimakan oleh tujuh ekor sapi betina yang kurus-kurus dan tujuh bulir (gandum) yang hijau dan (tujuh) lainnya yang kering agar aku kembali kepada orang-orang itu, agar mereka mengetahuinya."

Dari ayat tersebut jelas, bahwa dalam mengatasi krisis apapun dan pada level apapun, tidak ada jalan kecuali dengan menegakkan kejujuran dan profesionalisme. Seorang pegawai yang bekerja di perusahaan atau lembaga harus mempunyai dua sifat tersbut, karena dua sifat itu adalah kunci utama yang dipercayai oleh para masyarkat

C. Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan budaya Nasional Indonesia.[27]

Hubungan industrial diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Pasal 1 UUK menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang

[27]Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 164

Dasar Negara Republik Indonesia 1945.[28]

Dalam melaksanakan hubungan industrial terdiri dari:

a. Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban, demu kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya.
c. Pengusaha melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.[29]

2. Ciri Hubungan Industrial

Ciri khas hubungan industrial adalah:

a. Hubungan Industrial mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, masyarakat Bangsa dan Negara.

---

[28] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*…,hal. 570
[29] *Ibid*, hal. 570-571

b. Hubungan Industrial menganggap pekerja/buruh bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya, oleh karena itu perlakuan pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, tetapi harus dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat sebagai manusia.
c. Dalam hubungan industrial, setiap ada perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan harus dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan, karena itu dalam tindakan mogok, penekanan dan penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial[30]

Untuk dapat mewujudkan hubungan yang dicita-citakan maka diperlukan sikap mental para pelaku proses produksi sebagai teman seperjuangan yang saling mengerti kedudukan serta peranannya masing-masing, memahami hak dan kewajibannya dalam keseluruhan proses produksi. Karena itu dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya sikap mental pekerja/buruh sesuai dengan Tri Dharma dan sikap mental pengusaha/majikan memanusiakan manusia.

Adapun sikap mental pekerja/buruh sesuai dengan Tri Dharma adalah sebagai berikut:

[30]Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro…*,hal. 165

a. Merasa ikut memiliki;

b. Ikut memelihara dan mempertahankan;

c. Terus-menerus mawas diri.[31]

Sedangkan sikap mental pengusaha/majikan memanusiakan manusia adalah sebagai berikut:

a. Dengan kesadaran bahwa pekerja/buruh itu adalah manusia yang mempunyai harkat, martabat dan harga diri.

b. Dengan kesadaran bahwa meningkatkan derajat, martabat, harga diri dan kesejahteraan pekerja/buruh adalah merupakan kewajiban dan tugas kemanusiaan.[32]

3. Indikator Hubungan Industrial

Indikator berjalannya hubungan industrial suatu perusahaan dengan baik dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kesejahteraan karyawan

b. Penenuhan hak-hak karyawan

c. Kepatuhan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan perjanjiankerja bersama

d. Komunikasi yang baik antara karyawan atau serikat pekerja dengan pengusaha

e. Menyelesaikan perselisihan yang ada[33]

---

[31] *Ibid*, hal. 165
[32] *Ibid*, hal .166
[33] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*…, hal. 477

4. Strategi Hubungan Industrial

1. Unit Kerja Hubungan Industrial

   a. Manajemen perusahaan yang mapan mempunyai kebijakan hubungan industrial dan panduan pencegahan pemogokan dan menghadapi pemogokan pekerja/buruhnya. Di perusahaan besar di nanajemen SDM ada unit kerja khusus yang memenajemen masalah hubungan industrial. Manajemen hubungan industrial sangat penting sebab perusahaan menempatkan karyawan sebagai *Human Capital* yang selalu dikembangkan agar selalu memberikan nilai tambah. Perusahaan percaya jika hubungan industrial dikelola dengan baik maka akan menghasilkan hubungan yang harmonis dan bisnis perusahaanpun akan berkembang dengan baik.

   b. Di perusahaan besar unit kerja hubungan industrial dilengkapi dengan staf yang terdiri dari: sarjana hukum hubungan industrial, psikolog industri, sarjana komunikasi masa, dan ekonomi perburuhan. Unit kerja tersebut membantu Manajer SDM dalam menyusun konsep kebijakan hubungan industrial, melakukan penelitian mengenai masalah hubungan industrial perusahaan, menyusun konsep penanganan masalah hubungan industrial umumnya, khususnya jika terjadi konflik hubungan industrial khususnya pemogokan.

2. Kebijakan Hubungan Industrial

   a. Perusahaan yang mapan menyusun kebijakan hubungan industrial antara perusahaan dengan serikat pekerja/buruh. Di Negara-negara Barat seperti Inggris dan Amerika Serikat, kebijakan tersebut tertuang dalam prinsip-prinsip *collective bargaining* atau tawar-menawar kolektif. Istilah tersebut diciptakan oleh Martha Beatrice Web seorang otodidak yang tertarik kepada koperasi, pekerja sosial, politik dan hubungan industrial. *collective bargaining* merupakan proses perundingam kolektif antara manajemen dan serikat pekerja untuk menyelesaikan berbagai masalah hubungan industrial termasuk upah, jam kerja, peraturan pabrik dan keselamatan kerja serta prosedur keluhan atau *grievance*.

   b. Disebut *collective bargaining* sebab para serikat pekerja secara kolektif, bernegoisasi mewakili para pekerja/buruh dengan pengusaha. Masing-masing pihak berdasarkan peraturan, berkewajiban untuk bernegoisasi dengan kepercayaan dan niat baik yang berarti terbuka dan adil. Negoisasi kontrak baru dimulai beberapa bulan sebelum kontrak lama habis. Dalam *collective bargaining* kedua belah pihak meletakkan posisinya untuk memberikan masing-masing pihak ruang tawar-menawar sehingga dapat tercapai kesepakatan bersama.

   c. *Collective bargaining* diadopsi oleh *International Labor Organization* (ILO) dalam Konvensi Nomor 49, tanggal 1 Juni

1949 si Jeneva dan menjadi model hubungan industrial untuk menyelesaikan sengketa antara serikat buruh dengan para pengusaha di seluruh dunia. Konsep *collective bargaining* memberi ilham kepada para pemimpin serikat pekerja/buruh, para pengusaha dan Pemerintah Indonesia untuk menciptakan konsep sebagai Hubungan Industrial pada masa Orde Baru.[34]

D. Etika Kerja

1. Pengertian Etika Kerja

Asal usul etika tak lepas dari asli kata *ethos. Etos* berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. *Etos* dibentuk dalam berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang dimilikinya, dalam etos tersebut terkadang semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan budaya berupaya untuk mencapai kualitas etos kerja yang sesempurna mungkin.[35]

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrama aktivitas para karyawannya agar tercapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal.[36]

---

[34] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*…,hal. 610-612

[35]M. Kurniawan, Pengaruh *Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Di Domper Peduli Ummat Darrut Tauhid)*, Jurnal (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2012. Vol 9 No. 2) , hal. 17 http:// http://eprints.umm.ac.id/41542/3/BAB%20II.pdf diakses pada tanggal 20 Januari 2019

[36] Sunyoto, Danang, dan WikaHarisa, *Etika Bisnis…,*hal. 160

2. Pinsip Etika Kerja

Menurut Ernawan terdapat beberapa prinsip etika dalam bekerja, di antaranya adalah:

a. Bekerja dengan ikhlas.

Bekerja dengan ikhlas berarti bekerja dengan penuh kerelaan. Setiap karyawan harus menyadari pekerjaan yang dilaksanakan adalah karena kemauannya sendiri, bukan paksaan.

b. Bekerja dengan tekun dan bertanggung jawab

Tekun adalah kesungguhan dalam melakukan pekerjaan organisasi mengembangkan hal yang dapat ditiru atau dicontoh dalam melakukan pekerjaan di organisasi. Sedangkan bertanggung jawab yaitu melaksanakan tugas dengan bersungguh-sungguh, bertindak berdasarkan profesionalisme, serta patuh dan setia dalam melaksanakan tugas.

c. Bekerja dengan semangat dan disiplin.

Bersemangat berarti mempunyai dorongan yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan prestasi dan bersedia menerima nasihat atau teguran. Disiplin berarti tertib dalam tindakan, patuh dan taat kepada peraturan undang-undang, dengan disiplin akan menjamin produktivitas kerja.

d. Bekerja dengan kejujuran dan dapat dipercaya.

Dapat dipercaya dan kejujuran itu berarti memenuhi janji dan secara tetap memenuhi patokan kejujuran, ketulusan hati atas segala tindakan

dan pernyataan kita.

e. Berkemampuan dan bijaksana.

Berkemampuan berarti meningkatkan keterampilan untuk diri sendiri maupun untuk orang lain, berupaya menambah luas ilmu pengetahuan dan bertindak secara berhati-hati dengan terus belajar dan menggali ilmu. Bijaksana dalam arti terbuka dan responsif kepada perubahan, sanggup menerima dan memberi kritikan yang membangun, membuat pertimbangan yang teliti sebelum memutuskan sesuatu tindakan, bersabar dalam menghadapi masalah dan tenang dalam mengalami tekanan.

f. Bekerja dengan berpasangan/kerjasama

Kerjasama merupakan manajemen melakukan atau melaksanakan suatu kegiatan atau usaha yang ditangani dua orang atau lebih di dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.[37]

3. Macam-macam Etika

Etika terbagi menjadi 2 macam:

1) *Etika deskriptif* adalah etika yang menelaah secara kritis dan rasional tentang sikap dan perilaku manusia, serta apa yang dikejar oleh setiap orang dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bernilai. Artinya etika deskriptif tersebut berbicara mengenai fakta apa adanya, yakni mengenai nilai dan perilaku manusia sebagai suatu fakta yang terkait dengan situasi dan realitas yang membudaya. Dapat disimpulkan

[37] Ernawan, Emi. R, *Bussines Ethic*, (Bandung: CV ALfabeta, 2011), hal. 107

tentang kenyataan dalam penghayatan nilai atau tanpa nilai dalam suatu masyarakat yang dikaitkan dengan kondisi tertentu memungkinkan manusia bertindak secara etis.

2) *Etika normatif* adalah etika yang menetapkan berbagai sikap dan perilaku yang ideal dan seharusnya dimiliki oleh manusia atau apa yang seharusya dijalankan oleh manusia dan tindakan apa yang bernilai dalam hidup ini. Jadi etika normatif merupakan norma-norma yang dapat menuntun agar manusia bertindak secara baik dan menghindarkan hal-hal yang buruk, sesuai dengan kaidah atau norma yang disepakati dan berlaku di masyarakat.

4. Etika dalam Perspektif Islam

Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dianut oleh seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam dengan demikian merupakan refleksi pribadi seseorang khalifah yang bekerja dengan bertumpuh pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif. Etos kerja seorang muslim, dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.

Apabila seorang karyawan memiliki semua hal itu maka kinerjanya baik pula.

Etika dalam hukum Islam, merupakan bagian dari akhlak. Etika merupakan bagian dari akhlak, karena akhlak bukan hanya menyangkut perilaku manusia bersifat perbuatan lahiriah saja. Akan tetapi akhlak ini juga mencakup hal-hal yang lebih luas, yaitu meliputi bidang syariah, akidah, ibadah, dan muamalat. Rasulullah di lahirkan ke dunia dengan tujuan menyempurnakan etika. Etika dalam konteks Islam, didasarkan atau dihubungkan dengan etika-etika dalam al-Qur'an yang disebut dengan "*khuluq*". Al- Qur"an juga menggunakan beberapa istilah lainnya untuk mendefinisikan etika, yaitu *khair* (kebaikan), *birr* (kebajikan), *qiat* (kesetaraan atau kesamaan), '*adl* (keseimbangan dan kebijakan), *ma'ruf* (dikenal dan baik), *haqq* (kebenaran dan hak), *taqwa* (ketakwaan).

Selain itu aktif bekerja merupakan perintah agama, etos yang dominan dalam Islam ialah menggarap kehidupan ini dengan giat, dengan mengarahkannya kepada yang lebih baik (*islah*). Dan hal ini juga diperkuat dengan firman Allah SWT dalam surah Al-Jumu'ah : 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

"Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".

Jadi dalam ayat tersebut tersirat pesan yaitu hendaknya kita beribadah sebagaimana diwajibkan, namun kita juga harus bekerja mencari rezeki dari kemurahan Allah. Bersama dengan itu, kita senantiasa ingat kepada-Nya.Yakni memenuhi semua ketentuan etis dan akhlaq dalam bekerja itu, dengan menyadari pengawasan dan perhitungan Allah terhadap setiap bentuk kerja kita.

E. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen sudah populer dalam kehidupan organisasi. Dalam makna yang sederhana "*management*" diartikan sebagai pengelolaan. Suatu proses menata atau mengelola organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipahami sebagai manajemen.[38] Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian maka manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan-tujuan organisasi dilaksanakan dengan pengelolaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).[39]

---

[38]Syafaruddin & Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* (Medan: perdana Publishing, 2011), hal. 16

[39]Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan, Cet I* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 1999), hal. 1

2. Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang sebagaimana dikutip oleh Mastini tentang unsur manajemen tersebut, terdiri atas *man, material, machine, method, money* dan *markets*, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu memanajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur manajemen tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti di bawah ini.[40]

a. Manusia (*Man*). Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegaitan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia. *Man* atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang

[40] Agustini, *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen* (Jakarta: Citra Pustaka, 2013), hal. 61

ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerja karena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.

b. Material (*Material*). Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan matrial atau bahan-bahan. Oleh karna itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

c. Mesin (*Machine*). Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

d. Metode (*Method*). Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

e. Uang (*Money*). Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedimikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

f. Pasar (*Markets*). Bagi badan yang bergerak di bidang industri maka sarana manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau *market*. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi.jelas tujuan

perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu. market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan hanya dapat dilakukan oleh manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan.

3. Fungsi-fungsi Manajemen

Sifat dasar manajemen adalah sangat beragam, karena mencakup banyak dimensi aktivitas dan lembaga. Manajemen berhubungan dengan semua aktivitas organisasi dan dilaksanakan pada semua level organisasi. Karena itu manajemen bukan merupakan sesuatu yang terpisah atau pengurangan fungsi suatu organisasi tidak hanya memiliki mengelola satu bidang tetapi juga sangat luas sebagai contoh: bidang produksi, pemasaran, keuangan atau personil. Dalam hal ini manajemen suatu proses

umum terhadap semua fungsi lain yang dilaksanakan dalam organisasi. Tegasnya manajemen adalah suatu perpaduan aktivitas.[41]

Aktivitas manajemen mencakup *spektrum* yang sangat luas, sebab dimulai dari bagaimana menentukan arah organisasi di masa depan, sampai mengawasi kegiatan untuk mencapai tujuan. Maka dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap organisasi, adapun fungsi-fungsi manajemen dapat dijelaskan sebagai berikut:[42]

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan salah satu hal yang penting yang perlu dibuat untuk setiap usaha dalam rangka mencapai suatu tujuan. Karena seringkali pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami suatu kesulitan dalam mencapai tujuan tanpa adanya perencanaan. Kesulitan tersebut dapat berupa penyimpangan arah dari pada tujuan, atau ada pemborosan modal yang mengakibatkan gagalnya semua kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Penempatan fungsi pengorganisasian setelah fungsi perencanaan merupakan hal yang logis karena tindakan pengorganisasian menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaannya. Suatu rencana yang telah tersusun secara matang dan ditetapkan berdasarkan perhitungan-perhitungan tertentu, tentunya

[41] Syafaruddin & Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan: Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*…,hal. 51

[42] Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*…,hal. 60

tidak dengan sendirinya mendekatkan organisasi pada tujuan yang hendak dicapainya. Ia memerlukan pengaturan-pengaturan yang tidak saja menyangkut wadah dimana kegiatan-kegiatan itu dilaksanakan, namun juga aturan main yang harus ditaati oleh setiap orang dalam organisasi.[43] Dengan kata lain, tanpa pengorganisasian mustahil suatu rencana dapat mencapai tujuan, tanpa pengorganisasian para pelaksana tidak memiliki pedoman yang jelas dan tegas sehingga pemborosan dan tumpang tindih akan mewarnai pelaksanaan suatu rencana yang akibatnya adalah kegagalan dalam mencapai tujuan. Setelah mendapat kepastian tentang tujuan, sumber daya dan teknik/metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, lebih lanjut manajer melakukan upaya pengorganisasian agar rencana tersebut dapat dikerjakan oleh orang ahlinya secara sukses.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan pada dasarnya merupakan fungsi manajemen yang komplek dan ruang lingkupnya cukup luas serta berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Penggerakan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen. Pentingnya pelaksanaan penggerakan didasarkan pada alasan bahwa, usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tapi tidak akan ada *output* kongkrit yang dihasilkan tanpa adanya implementasi aktivitas yang diusahakan dan diorganisasikan dalam suatu tindakan atau usaha yang

[43]Marno & Trio Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: P.T Refika Aditama, 2008), hal. 16

menimbulkan tindakan. Sehingga banyak ahli yang berpendapat penggerakan merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen.

d. Pengawasan (*Controlling)*

Setiap organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasinya memerlukan manajemen. Di dalam memfungsikan manajemen diperlukan proses pengawasan, atau kegiatan pencapaian tujuan organisasi melalui pengawasan dapat dinamakan sebagai proses manajemen. Mengawasi institusi pendidikan adalah membuat institusi berjalan sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan dan sampai kepada tujuan secara efektif dan efisien. Perjalanan menuju tujuan dimonitor, diawasi dan dinilai supaya tidak melenceng atau keluar jalur. Apabila hal ini terjadi harus dilakukan upaya mengembalikan pada arah semula. Dari hasil evaluasi dapat dijadikan informasi yang harus menjamin bahwa aktivitas yang menyimpang tidak terulang kembali. Pengawasan merupakan suatu unsur manajemen untuk melihat apakah segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang digariskan dan disamping itu merupakan hal yang penting pula untuk menentukan rencana kerja yang akan datang. Oleh karena itu, pengawasan merupakan suatu kegiatan yang perlu dilakukan oleh setiap pelaksana terutama yang memegang jabatan pimpinan. Tanpa pengawasan, pimpinan tidak dapat melihat adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah digariskan dan juga tidak akan dapat menyusun rencana kerja yang lebih baik sebagai hasil dari

pengalaman yang lalu.[44]

4. Manajemen dalam Perspektif Islam.

Al-Qur'an sebagai kitab suci kaum muslimin antara lain berfungsi sebagai "*hudan*" sarat dengan berbagai petunjuk agar manusia dapat menjadi khalifah yang baik di muka bumi ini. kehidupan manusia, maupun keberadaan alam ini sudah termaktub dalam Al-Qur'an. Termasuk permasalahan mulai dari asal kejadian manusia, sampai pada aktivitas yang dilakukan manusia.

Manajemen, hal tersebut sudah tertulis dalam Al-Qur'an. Manajemen menurut bahasa berarti pemimpin, direksi, pengurus, yang diambil dari kata kerja manage yang berati mengemudikan, mengurus, dan mermerintah. Manajemen menurut Hadari Nawawi adalah merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam mengatur organisasi, lembaga, maupun perusahaan.[45] Yang harus disadari adalah bahwa pemahaman manusia terhadap al-Qur'an, bagaimanapun sepenuhnya bersandar pada kapasitas akal, dan apapun yang bersandar pada akal tersebut tidak pernah menjadi hal yang mutlak, jadi sepenuhnya persoalan akal dan kwalitasnya dalam memahami Al-Qur'an dan seberapa jauh kemampuan akal untuk kajian dan interprestasi secara tepat dalam konteks tertentu. Untuk itulah dalam pembahasan ini penulis mencoba mensinergikan dan mengungkap secara langsung bahwa manajemen pendidikan Islam sesungguhnya dapat kita kaji dan kita interpretasikan

---

[44]*Ibid*, hal. 24

[45] Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Surabaya: CV. Haji Mas Agung,1997), hal. 78

dengan Al-Qur'an jika akal mau berfikir. Karena sesungguhnya Al-Qur'an sendiri menjelaskan tentang hal itu. Komponen manajemen yang terkandung dalam Al-Qur'an.

F. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.[46] Produktivitas menurut Heizer dan Render adalah perbandingan antara *output* (barang dan jasa) dibagi dengan *input* (sumber daya). Secara umum produktivitas mengandung pengertian antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun ukuran pendidikan.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan tersebut lazim dinamakan sebagai faktor produksi. Keluaran yang dihasilkan dicapai dari masukan yang melakukan proses kegiatan yang bentuknya dapat berupa produk nyata atau jasa. Masukan atau faktor produksi dapat berupa tenaga kerja, kapital, bahan, teknologi dan energi. Salah satu masukan seperti

[46] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*…,hal. 56

tenaga kerja, dapat menghasilkan keluaran yang dikenal dengan produktivitas individu, yang dapat juga disebut sebagai produktivitas parsial.[47]

2. Konsep Produktivitas Kerja

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. Input terdiri dari 6 M + 1 T + 1 I, (*Man, Material, Methodist, Money, Mechine, Market, Time, Informasi*). Sedangkan untuk output bisa berupa produk barang dan jasa.[48]

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung menyatakan bahwa apalah arti sebuah organisasi jika tidak menjadikan organisasi itu efisien dan efektif dalam melaksanakan tugasnya. Efisien berhubungan dengan unsur penghematan, dimana unsur penghematan itu harus ada dalam organisasi atau perusahaan, dan ini merupakan ciri dalam Islam. Dalam menggunakan segala sesuatunya suatu perusahaan harus efisien atau hemat, tidak boleh berlebih-lebihan.[49]

Dalam Al-Qur'an masalah hemat ini banyak diungkap seperti dalam surat Al-A'raf ayat 31 dikatakan bahwa,

كُلُوا وَاشْرَبُوا وَلا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ

[47] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*…, hal. 57
[48] *Ibid*, hal. 21
[49] *Ibid*, hal. 22

Artinya:

".....makan dan minumlah, dan jangan berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang berlebih-lebihan."

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung, penjelasan ayat di atas adalah Islam jelas melarang pemborosan, karena jika seseorang telah terbiasa dengan pemborosan maka pasti akan terjadi manipulasi dan korupsi. Sehingga perusahaan harus menanamkan sifat kesederhanaan dan kejujuran sehingga perusahaan tersebut bisa terhindar dari praktik manipulasi dan korupsi.[50]

Produktivitas dan produksi dua istilah yang berbeda. Produktivitas menunjukkan rasio antara keluaran total terhadap masukan total. Produksi merupakan konsep absolut yang menunjukkan volume keluaran. Volume produksi dapat naik akan tetapi produktivitas dapat menurun karena ketidakefisienan pemakaian sumber-sumber produksi. Pemakaian efisien masukan dapat meningkatkan produktivitas akan tetapi volume produksi dapat tidak meningkat. Produksi menunjukkan hasil akhir dari sistem produksi sedangkan produktivitas merefleksikan efisiensi atau ketidakefisienan.[51]

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

---

[50] *Ibid*, hal. 22

[51] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*…, hal. 477-478

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memilki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti yang dirangkum penulis, terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1) Sikap mental meliputi:
   a. Motivasi Kerja. Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
   b. Disiplin kerja. Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.
   c. Etika kerja. Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan

pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4) Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5) Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga

menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6) Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7) Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam

mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12) Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan dalam berprstasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.[52]

---

[52] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja…,* hal. 71-78

Tiap faktor yang dapat saling berpengaruh, dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja seseorang akan semakin tinggi pula.

Keterampilan dan produktivitas seorang pegawai berkembang melalui pekerjaan dan di dalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan atau menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki. Sikap mental dan keterampilan sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai, guna mewujudkan produktivitas kerja.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing. Tolok ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai. Untuk melihat sejauh mana produktivitas kerja pegawai, diperlukan penjelasan tentang dimensi, unsur, indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas kerja pegawai. Dimensi produktivitas menyangkut masukan, proses dan produk atau keluaran. Masukan merujuk kepada pelaku produktivitas dan produk sedangkan keluaran berkaitan dengan hasil yang dicapai.

Indikator produktivitas tentang individu yang produktif, yaitu:

b. Tindakannya konstruktif
c. Percaya pada diri sendiri
d. Bartanggung jawab
e. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
f. Mempunyai pandangan ke depan
g. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
h. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginatif, dan inovatif)
i. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.[53]

3. Mengukur Produktivitas

Mengukur suatu produk yang dapat dilihat atau konkret (*tangible*) dapat dilakukan dengan rasio keluaran dengan masukan. Akan tetapi, mengukur produk yang tidak terlihat (*intangible*) tidak sesederhana itu. Misalnya, mengukur produktivitas perusahaan jasa seperti rumah sakit, bank, layanan penerbangan, tentara dan polisi rumit. Rumah sakit bisnisnya membuat orang sakti menjadi sehat. Upaya itu dilakukan oleh SDM berbagai profesi -dokter, perawat, farmasis, sejumlah paramedis- dengan menggunakan pengetahuan profesional SDM, peralatan, proses perawatan, makanan dan keadaan pasien.[54]

Pengukuran produktivitas menggunakan teknik bisnis jasa karena

[53] *Ibid*, hal. 79
[54] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*…, hal. 478

bank tidak mempunyai keluaran yang tangible. Karena itu produktivitas diukur dengan keuntungan keuangan yang diperoleh dari layanan kepada nasabah. Apakah kuantitas atau kualitas produktivitas yang diukur, pengukuran harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

a. Mengukur kuantitas dan kualitas produksi.
b. Konsisten dengan misi, strategi dan tujuan organisasi.
c. Terintegrasi dengan kualitas dan kuantitas SDM yang melaksanakan pekerjaan dan pengontrolan elemen-elemen proses produksi.
d. Sumber-sumber yang dipergunakan: materiil, money, mesin, peralatan yang digunakan.

Perusahaan yang mampu meningkatkan produktivitasnya dapat menarik manfaat dari:

1) Membantu menurunkan biaya per unit produk dan karenanya dapat meningkatkan profit.
2) Peningkatan produktivitas dapat ditransfer kepada para konsumen dalam bentuk harga produk yang lebih rendah atau kualitas produk yang lebih baik.
3) Keuntungan perusahaan dapat juga dibagi dengan tenaga kerja dengan memberi upah lebih tinggi kepada mereka.
4) Para pengusaha yang produktif dapat memperoleh peluang yang lebih baik untuk mengeksplorasi peluang ekspor.
5) Produktivitas yang tinggi dapat menciptakan peluang lebih banyak

pekerjaan.[55]

4. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Dewasa ini kesadaran akan perlunya peningkatan produktivitas semakin meningkat karena adanya suatu keyakinan bahwa perbaikan produktivitas akan memberikan kontribusi positif dalam perbaikan ekonomi. Pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini, merupakan pandangan yang memberi dorongan pemikiran ke arah produktivitas. Menurut Taufiq, sesungguhnya manusia itu menyukai kebaikan dan tidak bosan mencari kebaikan. Kebaikan adalah lawan dari kejahatan, yang mencakup semua kecenderungan manusia, termasuk harta. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT surat Al-Baqarah ayat 180[56]

كُتِبَ عَلَيْكُمْ إِذَا حَضَرَ أَحَدَكُمُ الْمَوْتُ إِنْ تَرَكَ خَيْرًا الْوَصِيَّةُ لِلْوَالِدَيْنِ وَالأَقْرَبِينَ بِالْمَعْرُوفِ حَقًّا عَلَى الْمُتَّقِينَ

Artinya:

"Diwajibkan atas kamu, apabila seorang di antara kamu kedatangan (tanda-tanda) maut, jika ia meninggalkan harta yang banyak, berwasiat untuk ibu-bapak dan karib kerabatnya secara makruf, (ini adalah) kewajiban atas orang-orang yang bertakwa."

Dalam hal ini kebaikan yang dimaksud adalah kebaikan untuk mendapatkan yang lebih baik lagi, karena pada dasarnya Allah SWT, tidak akan memberikan apapun kepada manusia tanpa ada usaha dari manusia

[55] Ibid, hal. 479
[56] Irmayanti Hasan, *Manajemen Operasional Perspektif Integratif*…,hal. 18

itu sendiri. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat An-Najm ayat 39,

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya:

"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya."

Makna dari surat di atas adalah apabila perusahaan ingin mendapatkan produktivitas yang tinggi maka perusahaan tersebut harus mempunyai semangat untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung dalam Islam juga diatur tentang budaya kerja yang baik, disebutkan dalam firman Allah SWT, surat Al-Mu'minuun ayat 3[57]

وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ

Artinya:

"Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna."

Pada ayat di atas bermakna bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal yang positif yaitu produktif dalam berbicara dan bekerja. Menurut Hafidhuddin dan Tanjung, dijelaskan bahwa dalam bekerja manusia itu hendaknya juga dengan sungguh-sungguh (*mujahadah*) karena dalam surat Al-Ankabuut ayat 69, Allah SWT berfirman,

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۚ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

[57] *Ibid*, hal. 19

Artinya:

"Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami, dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik."

Faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas adalah manusia harus bekerja dengan terus-menerus (*istimrar*), tidak asal-asalan dan tidak cepat bosan, dengan bersikap seperti itu InsyaAllah akan mendapatkan hasil yang baik seperti hadits Rasulullah SAW.[58]

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dibuat berdasarkan hasil peneltian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian diuraikan sebagai berikut:

Dalam penelitian Maratin pada tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah, disiplin kerja dan keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan Mebel Rizky di Kabupaten Sragen. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas “keterampilan” dan variabel terikat “produktivitas kerja”. Sedangkan perbedaannya dalam penelitiaan Maratin menggunakan penambahan variabel bebas yang lain yaitu “upah dan disiplin kerja” sedangkan dalam penelitian ini menggunakan penambahan variabel bebas yaitu “hubungan industrial, etika kerja dan manajemen”. Selain itu, metode penelitian juga berbeda, Maratin menggunakan ordinal orbit. Tempat penelitian juga berbeda. Adapun hasil

[58] *Ibid*, hal. 20

penelitian Maratin adalah "Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Karyawan Mebel Rizky di Kabupaten Sragen".[59]

Dalam penelitian Faizal pada tahun 2018 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, keterampilan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas "keterampilan" dan variabel terikat "produktivitas kerja". Selain itu metode penelitian sama-sama menggunakan regresi inier berganda. Sedangkan perbedaannya dalam penelitiaan Faizal menggunakan penambahan variabel bebas yang lain yaitu "disiplin kerja dan lingkungan kerja" sedangkan dalam penelitian ini menggunakan penambahan variabel bebas yaitu "hubungan industrial, etika kerja dan manajemen". Tempat penelitian juga berbeda. Adapun hasil penelitian Faizal adalah "Keterampilan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan".[60]

Dalam penelitian Devi pada tahun 2008 yang bertujuan untuk mengetahui hubungan keterampilan dengan produktivitas karyawan divisi produksi pada PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas "keterampilan" dan variabel terikat "produktivitas kerja". Sedangkan perbedaannya dalam penelitiaan Devi tidak

---

[59]Maratin Nafiah Al-amin, *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Mebel Rizky di Kabupaten Sragen*, Jurnal (Yogyakarta: UNY, 2015, Vol. No. 3 No.1) https://eprints.uny.ac.id/14843/ diakses pada tanggal 15 Desember 2018

[60]Faizal Herdinawan, *Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*, Jurnal (Semarang: Universitas Stikubank, 2018, Vol. 9 No.1) http://www.unisbank.ac.id./ojs/index.php/fe5/article/ diakses pada tanggal 18 Desember 2018

menggunakan penambahan variabel bebas yang lain, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan penambahan variabel bebas yaitu "hubungan industrial, etika kerja dan manajemen". Selain itu, metode penelitian juga berbeda, Devi menggunakan deskriptif dan verifikatif. Tempat penelitian juga berbeda. Adapun hasil penelitian Devi adalah "Keterampilan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan".[61]

Dalam penelitian Rio pada tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan manajemen terhadap produktivitas karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas "etika kerja dan manajemen" dan variabel terikat "produktivitas kerja". Selain itu metode penelitian sama-sama menggunakan regresi inier berganda. Sedangkan perbedaannya dalam penelitiaan penelitian ini menggunakan penambahan variabel bebas yaitu "keterampilan dan hubungan industrial". Tempat penelitian juga berbeda. Adapun hasil penelitian Rio adalah "Etika Kerja dan Manajemen berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan".[62]

Dalam penelitian Nurmelsari pada tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja Arsiparis Bapusibda se-Bandung Raya". Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas "keterampilan" dan variabel terikat

---

[61] Devi Maulidiyawati, *Hubungan Keterampilan dengan Produktivitas Karyawan Divisi Produksi Pada PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek*, Jurnal (Bandung: Universitas Islam Bandung, 2008, Vol. 1 No. 2, 2008) http://elibrary.unisba.ac.id/files/08-6245_Fulltext.pdf diakses pada tanggal 1 November 2018

[62] M T Rio Sanjaya, *Pengaruh Etika Kerja dan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta*, Jurnal (Yogyakarta: UNY, 2015, Vol. 3 No. 1) https://eprints.uny.ac.id/14843/ diakses pada tanggal 6 November 2018

"produktivitas kerja". Sedangkan perbedaannya dalam penelitiaan Nurmelasari tidak menggunakan penambahan variabel bebas yang lain, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan penambahan variabel bebas yaitu "hubungan industrial, etika kerja dan manajemen". Selain itu, metode penelitian juga berbeda, Nuemelasari menggunakan deskriptif dan verifikatif. Tempat penelitian juga berbeda. Adapun hasil penelitian Nurmelasari adalah "Keterampilan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan.[63]

Dalam penelitian Kurniawan pada tahun 2017 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen dan etos kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Dompet Peduli Ummat Darrut Tauhid". Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas "manajemen dan etos/etika kerja" dan variabel terikat "produktivitas kerja". Selain itu metode penelitian sama-sama menggunakan regresi inier berganda. Sedangkan perbedaannya dalam penelitiaan Kurniawan menggunakan penambahan variabel bebas yang lain yaitu "disiplin kerja dan lingkungan kerja" sedangkan dalam penelitian ini menggunakan penambahan variabel bebas yaitu "keterampilan dan hubungan industrial". Tempat penelitian juga berbeda. Adapun hasil penelitian Kurniawan adalah "Manajemen dan Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan".[64]

Dalam penelitian Kenny pada tahun 2016 yang bertujuan untuk

---

[63] Nurmelasari, *Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Arsiparis Bapusibda se-Bandung Raya*, Jurnal (Bandung: Universitas Islam bandung, 2015, Vol. 6 No. 2) http://elibrary.unisba.ac.id/files/08-6245_Fulltext.pdf diakses pada tanggal 6 November 2018

[64] M. Kurniawan**,** *Pengaruh Manajemen dan Etos Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Dompet Peduli Ummat Darrut Tauhid)*, Jurnal (Palembang: UIN Raden Patah, 2017, Vol. 3 No. 2) http://eprints.radenfatah.ac.id/1416/1/.pdf diakses pada tanggal 10 November 2018

mengetahui pengaruh hubungan industrial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Agar Sari Jaya Karangploso Malang" Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas "hubungan industrial" dan variabel terikat "produktivitas kerja". Sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini menggunakan penambahan variabel bebas yaitu "keterampilan, etika kerja dan manajemen". Tempat penelitian juga berbeda. Adapun hasil penelitian Kenny adalah "Hubungan Indusrial berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan"[65]

Dalam penelitian Kurniawan pada tahun 2017 yang bertujuan untuk mengetahui penerapan etika kerja islami (Studi Kasus Toko Alin Busana Karangmoncol Purbalingga)*".* Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dengan mengambil talar belakang Toko Alin Busana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel penelitian "etika kerja". Sedangkan perbedaannya dalam penelitiaan Faizin, sumber pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang etika kerja yang ada, kemudian mendisplaykan data dalam bentuk uraian singkat dan memberikan kesimpulan serta verifikasi penelitian. Dari hasil penelitian dapat ditarik

[65] Kenny Roz**,** *Pengaruh Hubungan Industrial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Agar Sari Jaya Karangploso Malang*, Jurnal (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2016, Vol. 7 No. 1) file:///C:/Users/User/Downloads/3359-9224-1-PB.pdf diakses pada tanggal 12 November 2018

kesimpulan bahwa etika kerja Islami yang di terapkan di Toko Alin Busana adalah pelayanan yang baik, kedisiplinan, dan kerajinan"[66]

Dalam penelitian Merta pada tahun 2018 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan hubungan industrial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bali" Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas "hubungan industrial". Selain itu metode penelitian sama-sama menggunakan regresi inier berganda. Sedangkan perbedaannya dalam penelitiaan Merta menggunakan penambahan variabel bebas yang lain yaitu "komunikasi" sedangkan dalam penelitian ini menggunakan penambahan variabel bebas yaitu "keterampilan, etika kerja dan manajemen". Tempat penelitian juga berbeda. Adapun hasil penelitian Merta adalah "Komunikasi dan Hubungan Industrial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan"[67]

Dalam penelitian Nirmawati pada tahun 2017 yang bertujuan untuk mengetahui penerapan etika terhadap pelayanan pada BRI Syariah" jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk memperoleh data yang diputuhkan, maka digunakan metode kepustakaan *(library research)*, sebagai upaya memperkuat landasan teori, serta penelitian lapangan *(field research)*, sebagai metode mengumpulakan data dari objek penelitian. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan

---

[66] Faizin Rofiq, *Penerapan Etika Kerja Islami (Studi Kasus Toko Alin Busana Karangmoncol Purbalingga*, Jurnal (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017, Vol 6 No. 1) http://repository.iainpurwokerto.ac.id/2208/ diakses pada tanggal 14 November 2018

[67] I Ketut Merta**,** *Pengaruh Komunikasi dan Hubungan Industrial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bali*, Jurnal (Bali: Universitas Udayana, 2018, Vol. 3 No. 2) http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2155 diakses pada tanggal 12 November 2018

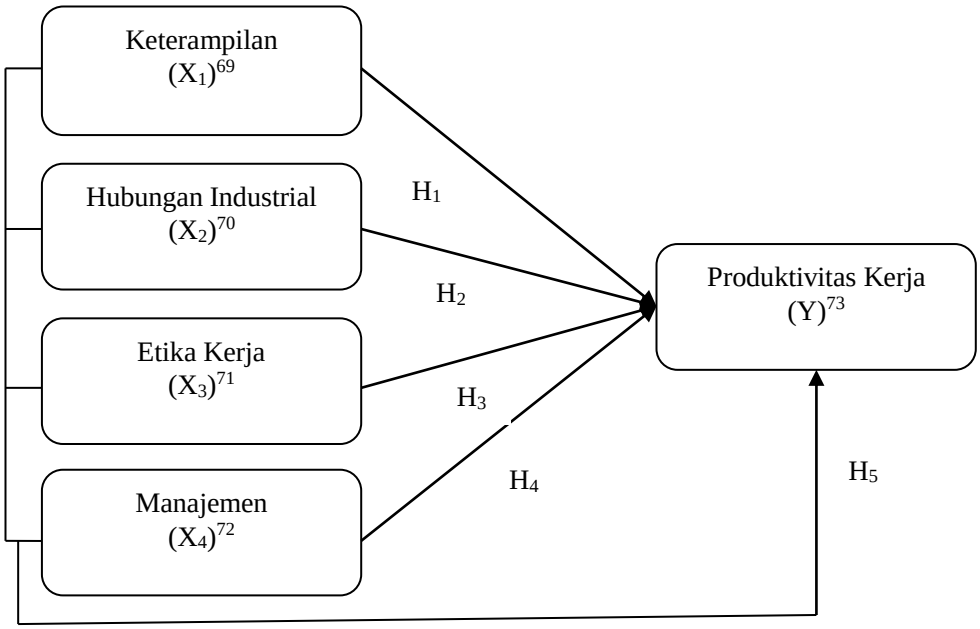
variabl bebas “etika”. Perbedaanya yaitu penerapan etika terhadap pelayanan pada bank muamalat, serta tempat, lokasi penelitian, dan metode penelitian yang digunakan.[68]

H. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



I. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/ mengarahkan

[68] Nirmawati Umar, *Penerapan Etika terhadap Pelayanan Pada BRI Syariah*, Jurnal (Palopo: IAIN Palopo, 2017, Vol. 6 No. 2) http://repository.iainpalopo.ac.id/221/1/nurmila.pdf diakses pada tanggal 12 November 2018

penyelidikan selanjutnya.[69]Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga ada pengaruh signifikan antara keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar.
2. Diduga ada pengaruh signifikan antara hubungan industrial terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar.
3. Diduga ada pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar.
4. Diduga ada pengaruh signifikan antara manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar.
5. Diduga ada pengaruh signifikan antara keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar.
6. Diduga diantara keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen ada yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar.

---

[69] Endro Sukoco, *Analisis Pengaruh Kemampuan, Keterampilan, dan Kecerdasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Tahun 2012/2013*…, hal. 2

[70] Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*…, hal. 570

[71]Sunyoto, Danang, dan WikaHarisa, *Etika Bisnis…,* hal. 160

[72] Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan, Cet I* …, hal. 1

[73] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*…, hal. 57