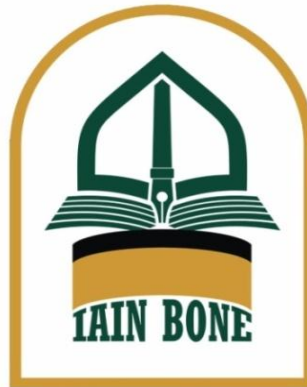


**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi Pada Pt.Semestanustra Distrindo Bone)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA EKONOMI DALAM BIDANG EKONOMI SYARIAH  
PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
IAIN BONE**

Oleh :

**ALFIAH NUR RACHMAN**  
**NIM. 01.14.3278**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
ISNTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
BONE  
2020**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, dibuat atau dibantu orang lain secara keseluruhan, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Watampone, Juli 2020  
Penyusun,

**ALFIAH NUR RACHMAN**  
NIM. 01.14.3278

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara ALFIAH NUR RACHMAN NIM. 01.14.3278 Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi pada PT.Semestanustra Distrindo Bone)*”, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat diproses selanjutnya.

Watampone, Juli 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

**PROF. DR. H. A. SARJAN, MA.**  
NIP. 19580905 198303 1 005

**A. IKA FAHRIKA, SE., M.Si**  
NIP. 19750709 200801 2 008

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah Rabb alam semesta, pemangku langit dan bumi, pengatur seluruh makhluk, yang memberikan anugrah betapa indah hidup dengan ajaran-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurah atas junjungan Nabi besar Muhammad SAW, seluruh keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas anugerah yang tiada terkira berupa kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menuangkan sebuah karya kecil yang berjudul “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi produktifitas kerja karyawan dalam Perspektif Islam (studi pada PT.Semestanustra Distrindo Bone)*” sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.

Banyak hambatan yang menimbulkan kesulitan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, namun berkat bantuan serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya kesulitan-kesulitan yang timbul dapat teratasi. Untuk itu suatu kewajiban bagi penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan ikhlas, serta penghargaan yang setinggi-tingginya, terutama kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Abd Rachman, SE.,S.Sos dan Ibunda Sutina , B.Sc yang senantiasa mengiringi penulis dengan kasih sayang, mendoakan serta memberikan dukungan, baik moral maupun spiritual dengan tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah melimpahkan rezeki dan kesehatan kepadanya, melindungi kedua orang tuaku. Amiin

2. Prof. Dr. A. Nuzul, SH., M. Hum. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, Dr. Nursyirwan, S.Ag., M.Ag. selaku wakil ketua bidang akademik dan pengembangan lembaga, Dr. Abdullahana, S.Ag., M.HI. selaku wakil ketua bidang administrasi umum, perencanaan dan keuangan, Drs. Aminullah, M.Pd. selaku wakil ketua bidang kemahasiswaan dan kerjasama beserta seluruh staf yang senantiasa berupaya meningkatkan kualitas mahasiswa.
3. Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bone beserta stafnya yang telah membantu kelancaran proses penyelesaian studi penulis.
4. Dr. Abdul Rahim, S.Ag., M.Ag Selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone beserta stafnya yang telah membantu kelancaran proses penyelesaian studi penulis.
5. Prof. Dr. H. A. Sarjan, MA. selaku Pembimbing I dan Ibu A.Ika Fahrika, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya serta membagikan ilmunya dalam memberikan pengarahan dan bimbingan pada penulisan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan ketulusan. Sungguh berharga ilmu dan pengalaman yang beliau berikan selama proses bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala bimbingannya, terima kasih atas segala perhatian dan ketulusannya semoga Allah Swt membalas atas segala jasa-jasanya yang diberikan kepada penulis.
6. Ibu Mardhaniah, S.Ag., S.Hum., M.Si selaku kepala perpustakaan dan seluruh Staf Perpustakaan, yang telah memberikan pelayanan,
7. Para dosen dan asisten dosen serta seluruh staf, yang senantiasa berupaya meningkatkan kualitas mahasiswa di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.

8. Terima kasih kepada Bapak Hardianto Taning, selaku ASM PT.Semstanustra Distrindo Bone yang telah memberikan waktu luang dan membantu dalam melakukan proses pengumpulan data.
9. Terima kasi kepada kanda Muhammad Fahril Jaya S.E., Sudarni S.E., Hilda Hediati Sahrial S.E., dan Rismawati,S.E yang telah memberikan waktu luang dan telah banyak memberika masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu, khususnya kepada A.Astura, SE, Arfina Arfah, serta teman-teman Ekonomi Syariah kelompok 10 dan kelompok lain angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Hanya kepada Allah Swt penulis memohon balasan. Semoga semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini mendapatkan pahala yang setimpal. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan selaku manusia biasa yang kapasitas ilmunya masih minim. Oleh karena itu, penulis harapkan masukan dan kritikan yang bersifat konstruktif untuk perbaikan selanjutnya. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membaca terutama bagi peneliti selanjutnya.

*Wassalamu'Alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Watampone, Juli 2020  
Penyusun,

**ALFIAH NUR RACHMAN**  
**NIM. 01143278**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT.Semestanustra Distrindo Bone)* yang disusun oleh saudari Alfiah Nur Rachman, NIM. 01143278, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bone, telah diujikan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, 22 Maret 2021 M bertepatan dengan tanggal 08 Syakban 1442 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam.

Watampone, 22 Maret 2021  
08 Syakban 1442 H

### DEWAN MUNAQISY:

Ketua	: Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI.	(.....)
Sekretaris	: Ismail Keri, S. Ag., MH.	(.....)
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. A. Sarjan, MA,	(.....)
Pembimbing II	: A. Ika Fahrika, S.E, M.Si	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI.	(.....)
Munaqisy II	: Dr. Arifin S. M.AG	(.....)

Diketahui oleh:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Bone

**Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI.**

**NIP. 196812202003121003**

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah Rabb alam semesta, pemangku langit dan bumi, pengatur seluruh makhluk, yang memberikan anugrah betapa indah hidup dengan ajaran-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurah atas junjungan Nabi besar Muhammad SAW, seluruh keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas anugerah yang tiada terkira berupa kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menuangkan sebuah karya kecil yang berjudul “*Analisis produktifitas kerja karyawan terhadap upah karyawan (studi pada PT.Semestanustra Distrindo Bone)*” sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.

Banyak hambatan yang menimbulkan kesulitan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, namun berkat bantuan serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya kesulitan-kesulitan yang timbul dapat teratasi. Untuk itu suatu kewajiban bagi penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan ikhlas, serta penghargaan yang setinggi-tingginya, terutama kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Abd Rachman, SE.,S.Sos dan Ibunda Sutina , B.Sc yang senantiasa mengiringi penulis dengan kasih sayang, mendoakan serta memberikan dukungan, baik moral maupun spiritual dengan tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah melimpahkan rezeki dan kesehatan kepadanya, melindungi kedua orang tuaku. Amiin



2. Prof. Dr. A. Nuzul, SH., M. Hum. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, Dr. Nursyirwan, S.Ag., M.Ag. selaku wakil ketua bidang akademik dan pengembangan lembaga, Dr. Abdullahana, S.Ag., M.HI. selaku wakil ketua bidang administrasi umum, perencanaan dan keuangan, Drs. Aminullah, M.Pd. selaku wakil ketua bidang kemahasiswaan dan kerjasama beserta seluruh staf yang senantiasa berupaya meningkatkan kualitas mahasiswa.
3. Dr. Syaparuddin, S.Ag., M.SI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bone beserta stafnya yang telah membantu kelancaran proses penyelesaian studi penulis.
4. Dr. Abdul Rahim, S.Ag., M.Ag Selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone beserta stafnya yang telah membantu kelancaran proses penyelesaian studi penulis.
5. Prof. Dr. H. A. Sarjan, MA. selaku Pembimbing I dan Ibu A.Ika Fahrika, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya serta membagikan ilmunya dalam memberikan pengarahan dan bimbingan pada penulisan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan ketulusan. Sungguh berharga ilmu dan pengalaman yang beliau berikan selama proses bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas segala bimbingannya, terima kasih atas segala perhatian dan ketulusannya semoga Allah Swt membalas atas segala jasa-jasanya yang diberikan kepada penulis.
6. Kepala dan seluruh Staf Perpustakaan IAIN Bone yang telah memberikan bantuan dan pelayanan peminjaman buku dan literatur yang dijadikan sebagai referensi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Para dosen dan asisten dosen serta seluruh staf, yang senantiasa berupaya meningkatkan kualitas mahasiswa di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.

8. Terima kasih kepada Bapak Hardianto Taning, selaku ASM PT.Semstanustra Distrindo Bone yang telah memberikan waktu luang dan membantu dalam melakukan proses pengumpulan data.
9. Terima kasi kepada kanda Muhammad Fahril Jaya S.E., Sudarni S.E., Hilda Hediati Sahrial S.E., dan Rismawati,S.E yang telah memberikan waktu luang dan telah banyak memberika masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu, khususnya kepada A.Astura, SE, Arfina Arfah, serta teman-teman Ekonomi Syariah kelompok 10 dan kelompok lain angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Hanya kepada Allah Swt penulis memohon balasan. Semoga semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini mendapatkan pahala yang setimpal. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan selaku manusia biasa yang kapasitas ilmunya masih minim. Oleh karena itu, penulis harapkan masukan dan kritikan yang bersifat konstruktif untuk perbaikan selanjutnya. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membaca terutama bagi peneliti selanjutnya.

*Wassalamu'Alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Watampone, Juli 2020  
Penyusun,

**ALFIAH NUR RACHMAN**  
**NIM. 01143278**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TRANSLITERASI DAN SINGKATAN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Ruang Lingkup Penelitian	3
D. Tujuan dan Kegunaan	4
E. Tinjauan Pustaka	5
F. Kerangka Pikir	25
G. Metode Penelitian	26
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	<b>34</b>
A. Produktivitas Kerja Karyawan	34
1. Pengertian Produktivitas kerja karyawan	34
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan	36
3. Faktor-faktor Peningkatan Produktivitas Kerja	38
B. Perpsektif Ekonomi Islam	40
1. Pengertian Produktivitas Kerja Dalam Perpsektif Ekonomi Islam	40

<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semestanustra Distrindo Bone dalam Perspektif Islam	48
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam PT. Semestanustra Distrindo Bone	54
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
<b>DAFTAR RUJUKAN</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian	25
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	46

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Pemetaan Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	6
Tabel 1.2 Panduan Observasi	29
Tabel 1.3 Pedoman Wawancara	29
Tabel 3.1 Data penjumlahan PT.Semestanustra Distrindo Bone 2018-2019	47

## DAFTAR TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987 sebagai berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	Be
ت	ta	t	Te
ث	ṡ	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	Er
ز	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
هـ	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	<i>Faṭḥah</i>	a	a
إِ	<i>Kasrah</i>	i	i
أُ	<i>Ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	<i>Faṭḥahdan yā'</i>	Ai	a dan i
أَوَّ	<i>Kasrahdan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauḷa*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ...أَ...أَ...	<i>Faṭḥahdan alif atauyā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ...	<i>Kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ...	<i>Ḍammahdan wau</i>	ū	u dan garis di atas



Contoh:

مَاتِقِيلٌ: qilā-

يَمُوتُ: yamūtu

### 1. Tā' marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

### 2. Syaddah (Tasydid)

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

Jika huruf *ع* ber-*tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* ( ِ ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*. Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

### 3. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf

langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)  
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

#### 4. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*  
النَّوْغُ : *al-nau‘*

#### 5. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur’an (dari *al-Qur’ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

#### 6. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِاللَّهِ دِينَ اللّٰهِ *billāh* *dīnnullāh*

#### B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subhānahūwa ta'ālā</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	= Hadis Riwayat
t.d.	= Tidak ada data penerbit
t.t.	= Tidak ada tempat penerbitan
t.p.	= Tidak ada nama penerbit
t.th.	= Tidak ada tahun penerbitan
dkk.	= Dan kawan-kawan

## ABSTRAK

Nama : Alfiah Nur Rachman

Nim : 01.14.3278

Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT.Semestanustra Distrindo Bone)

---

Skripsi ini membahas tentang “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT.Semestanustra Distrindo Bone) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Semestanustra Distrindo Bone. Untuk mengetahui kendala produktivitas kerja karyawan terhadap upah karyawan pada PT. Semestanustra Distrindo Bone.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif (*qualitative research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.

Hasil dari penelitian ini adalah Produktivitas kerja karyawan yaitu produktivitas kerja karyawan. PT. Semestanustra Distrindo Bone adalah perusahaan distributor snack dan biskuit di daerah Kabupaten Bone yang memiliki sasaran seperti swalayan besar, Toko grosir dan Penjual kecil. Setiap karyawan memiliki mekanisme tertentu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya,

Motivasi kerja merupakan bagian penting dalam perilaku setiap karyawan. Pencapaian tujuan dari karyawan bergantung pada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Sistem pengupahan dalam PT.Semestanustra Disrindo Bone seperti pada umumnya yaitu setiap akhir bulan dengan pembagian upah yang berbeda, hal tersebut tentu saja berpatokan dengan jabatan yang diemban oleh masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di PT Semestanustra Distrindo, penerapan kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik. Para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Saat karyawan yang lain dalam keadaan senggang, mereka akan membantu karyawan lain yang masih disibukkan dengan pekerjaannya agar pekerjaan cepat selesai dan mereka dapat pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Kata Kunci : *Produktivitas Kerja Karyawan, Ekonomi Islam.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Islam sebagai agama wahyu telah melahirkan suatu sistem ekonomi holistik yang dikenal dengan sistem ekonomi Islam. Sistem ekonomi yang dijalankan dalam Islam ditetapkan berdasarkan al-Qur'an, hadist Nabi dan sumber-sumber ajaran Islam lainnya. Sistem ekonomi yang diterapkan dalam Islam tidak hanya mencakup kehidupan dunia, tapi juga akhirat yang tidak tersentuh oleh sistem ekonomi lain.

Salah satu unsur penting dalam ekonomi yang mendapat perhatian besar berbagai sistem ekonomi, tidak terkecuali ekonomi Islam yaitu dunia kerja. Hal ini disebabkan karena dunia kerja merupakan pendorong utama perekonomian baik secara mikro maupun makro. Dengan bekerja, seseorang dapat memenuhi dan mencukupi kebutuhan hidupnya. Semangat dan kemampuan kerja seseorang akan mempengaruhi kesejahteraannya. Disamping itu, bekerja akan meneguhkan fitrah dan martabat kemanusiaannya di hadapan Allah swt. Dengan bekerja, seseorang telah menjadi bagian dari siklus rezeki (*sunnatullah*), yaitu memberi nilai dan manfaat kepada sesama manusia. Dalam QS al-Mulk/67:15 Allah swt. berfirman:

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

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

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk melakukan perjalanan mengelilingi semua daerah dan kawasannya untuk keperluan mata pencaharian dan perniagaan, dimana upaya yang dilakukan tidak dapat member manfaat sedikitpun, kecuali Allah memudahkannya.

Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Hal ini merupakan salah satu hal yang dapat dijadikan motivasi dalam bekerja bagi umat muslim. Motivasi dan semangat dalam bekerja akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan.

Pandangan terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, akan menyebabkan terpacunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih produktif, salah satunya ditandai dengan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi perusahaan akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas perusahaan.

Observasi awal yang dilakukan di perusahaan PT. Semestanustra Distrindo Bone yang merupakan salah satu DEPO perusahaan distributor barang yang memiliki 43 item snack, biskuit dan memiliki surat izin usaha serta induk perusahaan berada di Surabaya menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari data beberapa tahun terakhir perusahaan mengalami penurunan kinerja yang diakibatkan oleh beberapa unsur kinerja yang kurang, diakibatkan adanya beberapa masalah dalam perusahaan dan menunjukkan indikasi pihak perusahaan dalam kondisi kurang baik. Jumlah karyawan pada perusahaan tersebut sebanyak 19 karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini akan meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perspektif Islam pada PT. Semestanustra Distrindo Bone. Pada penelitian ini, hal yang akan diteliti adalah faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dilihat dari perspektif ekonomi Islam.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah pada karya tulis ini, maka rumusan masalah yang ditarik oleh penulis sebagai bahan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di PT. Semestanustra Distrindo Bone ditinjau dalam Perspektif Islam?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perspektif Islam di PT. Semestanustra Distrindo Bone?

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya.<sup>1</sup> PT. Semestanustra Distrindo Bone merupakan salah satu perusahaan yang menggeluti bidang pendistribusian barang berupa snack dan biskuit di Kabupaten Bone, dan pekerjaan yang digeluti yaitu pekerjaan yang berkaitan dengan keluaran dan masuknya barang yang dikerjakan oleh para karyawan dalam perusahaan tersebut yang memiliki peran masing-masing sesuai dengan jabatan karyawan.

---

<sup>1</sup>Muchtar, *panduan praktis strategi memenangkan persaingan usaha dengan menyusun Business Plan* (Cet. I: Jakarta'PT. Elex Media Komputindo, 2010) h. 102

Islam adalah agama yang mengutamakan dan mengedepankan nilai-nilai produktivitas dan dinamika secara sempurna. Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang *halalan thayiban* termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam. Dengan demikian bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam.

Rasulullah, para nabi dan para sahabat adalah para profesional yang memiliki keahlian dan pekerja keras. Mereka selalu menganjurkan dan meneladani orang lain untuk mengerjakan hal yang sama. Profesi nabi Idris adalah tukang jahit dan nabi Daud adalah tukang besi pembuat senjata. Jika kita ingin mencontoh mereka maka yakinkan diri kita juga telah mempunyai profesi dan semangat bekerja keras.<sup>2</sup>

#### ***D. Tujuan dan Kegunaan***

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan pokok masalah yang diangkat oleh penulis, maka tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT. Semestanustra Distrindo Bone.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perspektif Islam.

---

<sup>2</sup>Prof. Dr. Rina Indiasuti, SE., MSIE, “Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam



## 2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu untuk memberikan pengetahuan kepada masyarakat pada umumnya dan para calon pekerja/pencari kerja pada khususnya kepada pebgelolah SDM sebagai salah satu tolak ukur produktivitas kerja karyawan, baik secara teori maupun praktik, Adapun kegunaan penelitian ini, yaitu:

- a. Secara teori, Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi, wawasan dan pengetahuan mengenai produktivitas kerja karyawan sebagai salah satu tolok ukur penilaian karyawan.
- b. Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan PT. Semestanustra Distrindo Bone agar dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.

## E. Tinjauan Pustaka

### 1. Kajian Teori

Produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatann antara efektivitas keluaran dengan efesiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya.<sup>3</sup> Tohardi, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin dan hari

---

<sup>3</sup> Muchtar, *panduan praktis strategi memenangkan persaingan usaha dengan menyusun Business Plan* (Cet. I:Jakarta; PT. Elex Media Komputindo, 2010) h.102

esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan hasil perbaikan cara pencapaian produksi oleh Rivanto. Dengan demikian, jlaslah perbedan produksi dan produktvitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.<sup>4</sup>

Salah satu syarat yang harus dipenuhi seorang peneliti untuk menunjukkan keaslian suatu penelitian yang dilakukannya yaitu menegaskan perbedaan penelitiannya dengan hasil-hasil penelitan sebelumnya yang sejenis dengan penelitian yang dilakukan. Adapun hasil penelitian terkait hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

**Tabel 1.1**

Pemetaan Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No	Pemetaan Hasil Penelitian
1.	<p>Nama : Muhammad Akbar Gumilar R</p> <p>Jurusan : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis</p> <p>Institusi : Universitas Pasundan Bandung</p> <p>Judul : Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infomedia Nusantara Di Bandung</p> <p>Tahun : 2018</p>

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manjanemen sumber Daya Manusia* ,h..., 100

	<p>Jenis Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Hasil Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaji, masa kerja, dan kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara, serta bagaimana pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah gaji dan masa kerja sebagai variabel independen. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan PT. Infomedia Nusantara. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik probability sampling dengan teknik simple random sampling, dengan rumus slovin. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda pada taraf signifikansi sebesar 10%. Program yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan Statistical Package for Social</p>
--	--

	<p>Sciences (SPSS) Ver19.00. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa gaji dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara. Sedangkan besarnya pengaruh gaji dan masa kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,4%.</p> <p>Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh saudara Muhammad Akbar Gumilar R menjadikan gaji sebagai variabel (X) atau variabel independen sedangkan calon peneliti menggunakan upah sebagai Fokus Penelitian</p>
2.	<p>Nama : M. Riskiansyah</p> <p>Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam</p> <p>Institusi : UIN Raden Fatah Palembang</p> <p>Judul : Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada Toko Classic dalam Perspektif Islam.</p> <p>Tahun : 2017</p> <p>Jenis Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Hasil Penelitian : Penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner yang diproses dan dianalisis dengan</p>

	<p>menggunakan regresi sederhana. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Stratified Sampe</i>. Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas person correlation dan uji reabilitas menggunakan <i>Cronback Alpha</i>. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini, penelitian menggunakan uji <math>R^2</math> yang disesuaikan, uji f dan uji t.</p> <p>Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa variable upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasi sebesar 0,002.</p> <p>Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh saudara M. Riskiansyah dengan calon peneliti yang membedakan adalah Fokus Penelitian</p>
3.	<p>Nama : Triya Andina Putri</p> <p>Jurusan : Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen</p> <p>Institusi : Universitas Katolik Soegijapranata Semarang</p> <p>Judul : Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada UD. Bumi Putera Tahun : Semarang)</p> <p>Jenis penelitian : 2011</p>

	<p>Hasil Penelitian : Sensus</p> <p>Penelitian ini merupakan penelitian sensus, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Populasi penelitian Karyawan UD. Bumi Putera Semarang sebanyak 90 karyawan, namun karena 3 diantaranya tidak hadir pada saat dilakukan survey dengan demikian tingkat partisipasi responden adalah sebesar 96,67% sehingga keterlibatan responden dalam menjawab pertanyaan penelitian ini adalah tinggi. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah menggunakan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Berdasarkan analisis yang dilakukan penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Tingkat kepuasan gaji karyawan adalah sedang, hal ini menunjukkan karyawan kurang puas terhadap gaji yang diterima. Hal ini khususnya terjadi pada indikator dimana responden membandingkan gaji di perusahaan lain. (2)</p>
--	--

	<p>Motivasi kerja karyawan juga masuk dalam dalam kriteria sedang, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. (3) Tingkat kinerja karyawan masuk dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki kinerja yang baik. Buruknya kinerja khususnya terjadi karena mereka sering kali menunda pekerjaannya dan tidak mampu bekerja secara efektif. (4) Meskipun kepuasan gaji terbukti mempengaruhi kinerja, namun pengaruhnya tidak dimediasi oleh motivasi kerja, artinya bahwa peningkatan</p> <p>Perbedaan : kinerja kurang efektif dilakukan melalui motivasi kerja karyawan. Perhatian terhadap tingkat kesejahteraan akan lebih efektif meningkatkan kinerja.</p> <p>Penelitian yang dilakukan oleh Triya Andina Putri adalah penelitian Sensus sedangkan calon peneliti menggunakan penelitian metode Dekriptif kualitatif</p>
--	--

4	<p>Nama : Irma Ginata Sukatendel</p> <p>Institute : Universitas Briwijaya Malang</p> <p>Jurusan : Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis</p> <p>Judul : Analisis ketenagakerjaan yang berkaitan Dengan gaji, kompensasi, lingkungan kerja dan Masa kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan (studi kasus di pt. Kereta api Indonesia daerah operasi 8 surabaya)</p> <p>Tahun : 2014</p> <p>Jenis Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Hasil Penelitian : a) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square &lt; 5% (0,000 &lt; 0,05). Gaji memiliki peran yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Jika sistem gaji perusahaan berjalan dengan baik atau dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karyawan dapat termotivasi untuk semakin meningkatkan produktivitasnya karena merasa gaji mereka baik atau cukup untuk mengganti tenaga yang telah mereka keluarkan.</p>
---	---



- b) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square < 5% (0,000 < 0,05). Karyawan merasa pemberian kompensasi yang sudah tepat di dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja diiringi dengan peningkatan semangat dan kegairahan kerja mereka.
- c) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square < 5% (0,002 < 0,05). Karyawan menilai kondisi suasana di dalam tempat kerja sudah menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan.
- d) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel masa kerja memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Asymp. Sig (2-sided) Pearson Chi-Square < 5% (0,000 <

	<p>0,05). Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut maka akan semakin tinggi pengalaman kerjanya, sehingga semakin terampil keahlian yang dimiliki. Artinya, semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan output yang lebih banyak.</p> <p>Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh Irma Ginata Sukatendel dengan penelitian yang akan dilakukan oleh calon peneliti memiliki perbedaan dari metodologi penelitian.</p>
5	<p>Nama : Tiyan Utami Habibah</p> <p>Institute : Universitas Islam Negeri Intan Lampung</p> <p>Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam</p> <p>Judul : Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam (studi pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Suka Mulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu)</p> <p>Tahun : 2017</p> <p>Jenis Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Hasil Penelitian : Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini</p>

ditunjukkan oleh  $t_{hitung} (1.278) > t_{tabel} (2.064)$ , dengan koefisien regresi sebesar 0.141 yang menyatakan bahwa setiap adanya pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.141. Berpengaruh positif diartikan bahwa semakin lama pengalaman kerja maka akan meningkat pula produktivitasnya. Sedangkan pelatihan kerja secara parsial juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Dilihat dari  $t_{hitung} (6.928) > t_{tabel} (2.064)$ , dengan koefisien regresi sebesar 0.622 yang menyatakan bahwa setiap mengikuti pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.622. Berpengaruh positif diartikan bahwa semakin sering mengikuti pelatihan kerja maka akan meningkat pula produktivitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 64,5 %. Sedangkan dalam perspektif ekonomi Islam, pengalaman dan pelatihan kerja sejalan dengan ajaran Islam yaitu modal utama seseorang untuk terjun kedalam suatu bidang pekerjaan, Dalam Al-

	<p>Qur'an dan Hadist banyak ayat yang mendorong manusianya untuk menciptakan pola kemajuan hidup. Langkah yang dapat diambil dari PK Limbah Jaya adalah: keahlian dan keterampilan dengan pengalaman kerja yang baik maka tinggi pula hasil produktivitas kerjanya.</p> <p>Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh Tiyan Utami Habibah dengan penelitian yang akan di lakukan oleh calon peneliti memiliki perbedaan dari metodologi penelitian.</p>
6	<p>Nama : Sri Reski Andiyuni Asiari</p> <p>Institute : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar</p> <p>Jurusan : Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam</p> <p>Judul : Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada Pt Jordan Bakery Di Kabupaten Gowa.</p> <p>Tahun : 2017</p> <p>Jenis Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen profesional dan amanah dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dari hasil perhitungan F hitung lebih besar dari F tabel.</p>

	<p>Nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) 36,1% yang dapat menjelaskan komitmen profesional dan amanah dalam bekerja terhadap produktivitas kerja dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat diterima bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen profesional dan amanah dalam bekerja terhadap produktivitas kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah hendaknya para karyawan PT Jordan Bakery harus menerapkan komitmen profesional dan amanah dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai target produktivitas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.</p> <p>Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh Sri Reski Andiyuni Asiari dengan penelitian yang akan dilakukan oleh calon peneliti memiliki perbedaan dari metodologi penelitian.</p>
--	--

7	<p>Nama : Deski Baniaji</p> <p>Institute : Universitas Sebelas Maret Surakarta</p> <p>Jurusan : Diploma 3 Manajemen Industri Fakultas Ekonomi</p> <p>Judul : Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Mebel Pada Ud. Jepara Asli Surakarta</p> <p>Tahun : 2009</p> <p>Jenis Penelitian : Deskriptif</p> <p>Hasil Penelitian : hasil analisis produktivitas tenaga kerja, nilai jual barang pada setiap tahap produksi berdasarkan pada jumlah karyawan yang bekerja. dengan melihat jumlah karyawan ud. jepara asli rendah, maka nilai jual produk juga akan rendah, sehingga banyak sedikitnya total karyawan sangat mempengaruhi terhadap nilai jual produk. maka, untuk mendapatkan harga jual yang tinggi perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.</p> <p>Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh Deski Baniaji dengan penelitian yang akan di lakukan oleh calon peneliti memiliki perbedaan dari metodologi penelitian.</p>
---	--

8	<p>Nama : Afida Rahmawati</p> <p>Institute : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung</p> <p>Jurusan : Ekonomi Islam</p> <p>Judul : Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syari'ah Bmt Elmentari "Darul Falah" Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah)</p> <p>Tahun : 2019 M</p> <p>Jenis Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Hasil Penelitian : Etos Kerja Islam Dan Produktifitas Merupakan Bagian Dari Konsep Kerja Yang Mnimbulkan Nilai-Nilai Untuk Membentuk Kepribadian Seseorang Yang Baik Dalam Bekerja Yang Sangat Dianjurkan Oleh Islam. Etos Kerja Islam Ini Juga Menekankan Kreatifitas Kerja Sebagai Sumber Kehidupan Yang Seimbang Antara Dunia Dan Akhirat. Dalam Penelitian Ini Bahwa Kualitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Etos Kerja Islam Dan Produktifitas, Maka Semakin Tinggi Etos Kerja Islam Dan Produktifitas Maka Semakin Tinggi Pula Kualitas Kerja Karyawan Tersebut, Sehingga</p>
---	--

Etos Kerja Islam Dan Produktifitas Kerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pada Bmt El-Mentari “Darul Falah” Kecamatan Seputih Banyak Kab. Lampung Tengah, Karena Banyaknya Lembaga Keuangan Syari’ah Yang Belum Menerapkan Sistem Etos Kerja Islam Dalam Operasioanal Kerjanya. Dari Latar Belakang Tersebut Timbul Permasalahan Yaitu Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Dan Produktifitas Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Di Bmt El-Mentari “Darul Falah” Kec. Seputih Banyak. Dan Penelitian Ini Berujuan Untuk Mengetahui: Penerapan Dan Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Produktifitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Di Bmt Elmentari” Darul Falah” Kec. Seputih Banyak. Penelitian Ini Menggunakan 40 Karyawan Untuk Di Jadikan Sampel Penelitian Dengan Menggunakan Metode Kuantitatif Dengan Tekhnik Pengumpulan Data Angket (Kuesioner), Dokumentasi, Observasi. Analisis Yang Digunakan Meliputi Uji Validitas, Uji Releabilitas, Uji Collinearity Statistik, Uji



	<p>Parsial, Uji Dterminasi (R2) Alat Analisis Yang Digunakan Adalaah Analisis Path (Path Analisis Jalur) Dengan Program Smart Pls 3.0. Hasil Penelitian Tersebut, Dilihat Secara Parsial Bahwa Etos Kerja Islam Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Nilai T Statistik 4.847, Etos Kerja Islam Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kulaitas Kerja(T Statistik 3.460), Etos Kerja Islam Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktifitas (T Statistik 11.093),Kinerja Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kualitas Kerja ( T Statistik 2.186). Produktifitas Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ( T Statistik 1.651), Produktifitas Juga Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kualitas Kerja( T Statistik 0.640). Koefisien Determinasi (R2) Untuk Kualitas Kerja Sebesar (0.742), Kinerja Karyawan Sebesar (0.859) Untuk Produktifitas Sebesar (0.577).</p> <p>Perbedaan : Penelitian yang digunakan oleh Afida Rahmawati menggunakan penelitian kuantitatif,</p>
--	---

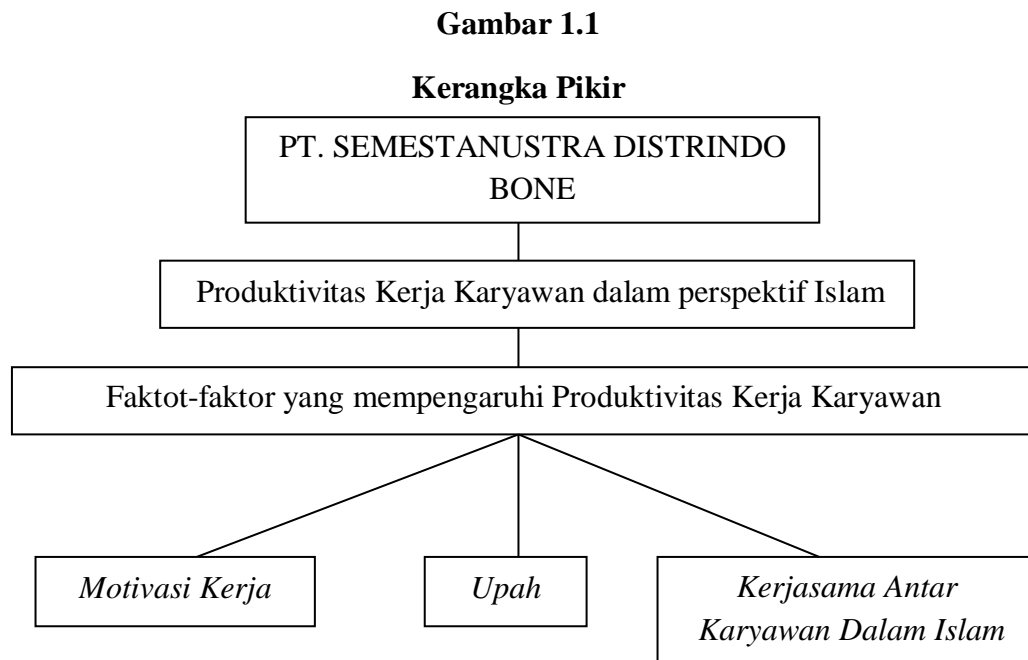
	sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu penelitian kualitatif.
9.	<p>Nama : Jita Tiningsih</p> <p>Institute : Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwokerto</p> <p>Jurusan : Ekonomi Syariah</p> <p>Judul : Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Perspektif Ekonomi Islam Pada Pt Kemilau Anugrah Sejati Banyumas Jawa Tengah</p> <p>Tahun : 2015</p> <p>Jenis Penelitian : Kualitatif</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil Dari Penelitian Yang Telah Dilakukan Tentang Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan Perspektif Ekonomi Islam Pada Pt. Kemilau Anugrah Sejati Dianalisis Melalui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Dan Indikator Dari Produktivitas Kerja (Metode Kerja Dan Mental Produktif). Produktivitas Kerja Yang Dimiliki Oleh Karyawan Perempuan Sudah Baik. Adanya Kodrat Yang Melekat Pada Karyawan Perempuan Itu Sendiri Tidak Membatasi Mereka Untuk Produktif Sesuai Dengan Tugasnya. Melalui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Yang Terdiri Dari</p>

	<p>Kualitas Dan Kemampuan Karyawan Sudah Sesuai, Sarana Pendukung Pun Pada Umumnya Dalam Keadaan Baik. Sebagaimana Dalam Lintas Sejarah Islam, Pada Realitas Kekinian, Perempuan Pun Telah Menunjukkan Kontribusi Dan Perannya Untuk Turut Menciptakan Produktivitas Dalam Kehidupan Khususnya Dalam Bidang Ekono</p> <p>Perbedaan : Saudari Jita Tiningsih melakukan penelitian dengan gender perempuan dalam penelitiannya, sedangkan calon peneliti tidak.</p>
10.	<p>Nama : Aristo Nugroho</p> <p>Institute : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta</p> <p>Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial</p> <p>Judul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Bagian <i>Fill &amp; pack</i> PT. Sari Husada Tbk. Unit II. Jalan Raya Solo Km 9, Kemudo-Kalten, Jawa Tengah).</p> <p>Tahun : 2007</p> <p>Jenis Penelitian : Penelitian Asosiatif</p> <p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1) variabel pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-</p>

	<p>sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (<math>F_{hit} = 18,263</math>; sig = 000);</p> <p>2) variabel pengalaman kerja (<math>b_{pengalaman} = -88,68</math> sig = 0,001) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel pengawasan (<math>b_{pengawasan} = 22,12</math> sig = 0,000), disiplin kerja (<math>b_{disiplin} = 23,42</math> sig = 0,000), dan upah (<math>b_{upah} = 19,824</math> sig = 0,000) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan 3) pengaruh pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 64,6% sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh faktor lain.</p> <p>Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh saudara Aristo Nugroho adalah penelitian yang menggunakan penelitian asosiatif sedangkan penelitian yang akan dilakukan calon peneliti menggunakan penelitian kualitatif dalam perspektif Ekonomi Islam.</p>
--	---

## F. Kerangka Fikir

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pada bagian ini diuraikan kerangka berpikir yang dijadikan landasan berpikir dalam melaksanakan penelitian. Hal ini perlu dikemukakan karena berfungsi mengarahkan penulis untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna memecahkan masalah penelitian secara ilmiah. Adapun kerangka pikir yang dimaksud, adalah sebagai berikut.



Berdasarkan kerangka pikir di atas, dapat diuraikan bahwa dalam proses pencapaian produktivitas kerja karyawan di PT Semestanustra Distrindo Bone dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja, sistem upah karyawan, dan kerjasama antar setiap karyawan sebagai pelaku ekonomi dalam perusahaan berdasarkan perspektif ekonomi Islam.

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif (*qualitative research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.<sup>5</sup> Jenis penelitian kualitatif yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu data yang disajikan dan dikumpulkan dalam bentuk hasil wawancara dari informan. Peneliti yang melakukan penelitian secara kualitatif harus datang ke lapangan dan mengamati, serta terlibat secara intensif sampai dia menemukan secara rinci apa yang diinginkan.<sup>6</sup>

Adapun jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif kualitatif dan pendekatan sosiologi. Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau. Penelitian ini tidak mengadakan manipulasi, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Penggambaran kondisi bias individual atau menggunakan angka-angka.<sup>7</sup> Peneliti menggunakan pendekatan sosiologi karena peneliti melakukan interaksi lingkungan sesuai dengan unit sosial, individu, kelompok, lembaga dan masyarakat.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup>Ariesto Hadi Sutopo dan Adrianus Arief, *Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan Baik dan Benar* (Cet.I;Jakarta: Kencana, 2010), h. 1.

<sup>6</sup>Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet. I; Sukabumi: CV Jejak, 2018), h. 11.

<sup>7</sup>Muh. Fitrah dan Luthfiah, *Metode Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus* (Cet.I; Sukabumi: CV Jejak, 2017), h. 36.

<sup>8</sup>Emzir, *Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), h. 20.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini yaitu PT. Semestanustra Distrindo Jalan MT. Haryono (belakang café Experto) Sebagaimana PT. Semestanustra Distrindo merupakan salah satu distributor barang berupa snack dan biskuit untuk keperluan masyarakat di kab. Bone.

## 3. Data dan Sumber Data

Pengumpulan data dilakukan dalam rangka memperoleh informasi untuk mencapai tujuan penelitian ini dengan dokumentasi dan informasi dari subjek penelitian dan pihak-pihak terkait untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam hal ini jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam proses pengumpulan data primer ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.<sup>9</sup> Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan penanggung jawab PT.Semestanustra Distrindo Bone dan observasi langsung lokasi penelitian.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.<sup>10</sup> Data sekunder sebagai data tambahan jika diperlukan, data sekunder ini berupa buku, catatan, bukti yang

---

<sup>9</sup>Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), h.173.

<sup>10</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (Cet. 8; Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), h. 132.

telah ada dan arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum yang berhubungan dengan penelitian.<sup>11</sup> Data sekunder alam penelitian ini adalah beberapa catatan atau dokumentasi perusahaan yang bersifat umum.

#### 4. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian. Pada penelitian kualitatif, peneliti sendiri sebagai pengumpul data utama, karena penelitalah yang memahami secara mendalam tentang objek yang diteliti.<sup>12</sup>

Instrumen dalam suatu penelitian menjadi salah satu unsur terpenting karena berfungsi sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data. Peneliti harus mempersiapkan lembar panduan observasi dan lembar panduan wawancara. Dalam teknik ini, peneliti melakukan tinjauan secara langsung di lapangan untuk meninjau kondisi riil objek penelitian. Teknik ini menuntut adanya pengamatan secara langsung dari peneliti terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dimaksud berupa lembar panduan observasi dan lembar panduan wawancara.

##### a. Panduan Observasi

Dalam penelitian dibutuhkan pedoman observasi untuk menjadi acuan dalam proses penelitian, secara sederhana sebagaimana kita ketahui observasi merupakan aktivitas dari suatu proses atau objek dengan maksud merasakan, kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena. Tujuan observasi

---

<sup>11</sup>Nanang Martono, *Metode penelitian kuantitatif : analisis isi dan analisis data sekunder*, cet: 4 (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.20.

<sup>12</sup>Ida Bagus Mantra, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*(Yogyakarta: Yokyakarta Pustaka, 2008), h. 29.



dasarnya untuk memperoleh informasi-informasi yang terkait dengan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi atau berlangsung dilingkungan.<sup>13</sup>

Adapun yang menjadikan pedoman dalam observasi dapat dilihat pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Panduan Observasi**

No	Deskripsi	Ya	Tidak
1	Lokasi usaha		
2	Sejarah singkat berdirinya perusahaan		
3	Bidang dalam perusahaan		
4	Karyawan dalam perusahaan		
5	Struktur dalam perusahaan		

b. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara adalah instrument yang digunakan untuk memandu jalannya wawancara. Adapun yang menjadi pedoman wawancara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.3**  
**Pedoman Wawancara**

NO	PERTANYAAN
1	Bagaimana target yang ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan?
2	Berapa Target yang harus karyawan penuhi dalam satu hari?

---

<sup>13</sup> EZOIC. Pengertian Observasi. 03 Januari 2020

3	Upaya apa yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?
4	Faktor apa saja yang di hadapi oleh perusahaan?
5	Bagaimana sistem pemberian upah lembur pada karyawan?
6	Bagaimana sistem pengupahan dalam perusahaan?

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis penelitian kualitatif pada penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

#### a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan komunikasi dengan informan. Komunikasi tersebut dilakukan dengan tanya jawab secara lisan, baik langsung maupun tidak langsung. Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian.<sup>14</sup> Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian.

#### b. Observasi

Observasi adalah mengadakan pengamatan secara langsung, dalam artian peneliti terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010) h. 50.

<sup>15</sup>Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Research* (Bandung: ALUMNI, 1998), h. 78.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi berproses dan berawal dari menghimpun dokumen, memilih-milih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, mencatat dan menerangkan, menafsirkan dan menghubungkan-hubungkan dengan fenomena lain.<sup>16</sup>

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>17</sup>

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan Teknik *Descriptive Kualitatif* dengan model analisis interaktif bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau fenomena realita sosial yang ada di masyarakat yang menjadi obyek penelitian, dan berupaya menarik realita itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu.<sup>18</sup> Dalam

---

<sup>16</sup>Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi dengan Contoh-contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporrannya)* (Cet. 1; Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 152-153.

<sup>17</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Cet. XXII; Bandung: Alfabeta, 2015), h. 244.

<sup>18</sup>Burhan Mungim, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), h. 68.

penelitian ini, teknik analisis ini digunakan untuk menggambarkan hasil observasi dan hasil wawancara yang menunjang penelitian ini. Dalam melaksanakan teknis analisis tersebut di atas, ada tiga alur kegiatan yang terjadi secara bertahap yaitu:

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data yaitu proses penelitian, pemusatan perhatian pada penyerdehanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menelaah seluruh hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan buku-buku untuk menghasilkan hal-hal pokok yang berkaitan dengan analisis produktivitas kerja karyawan terhadap gaji karyawan di PT.Semestanustra Distrindo Bone..

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Namun yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Miles dan Huberman dalam Imam Suprayogo dan Tobroni, mengatakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.<sup>19</sup>

c. *Conclusion Drawing* (Penarikan Kesimpulan)

---

<sup>19</sup>Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metode Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 194

Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penulis kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan merupakan kesimpulan yang kredibel. Pada tahap ini dilakukan pengkajian tentang kesimpulan yang telah diambil dengan data pembandingan teori tertentu, melakukan proses *member check* atau melakukan proses pengecekan ulang, mulai dari pelaksanaan pra survei (orientasi), wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian membuat kesimpulan umum untuk dilaporkan sebagai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

Tiga tahap tersebut harus dilakukan secara bertahap oleh penulis. Diawali dari tahap mereduksi data, menyajikan data, kemudian menarik kesimpulan dari seluruhan penelitian. Selanjutnya data yang diperoleh atau terkumpul dianalisis dengan cara deskriptif untuk mencari dan menemukan esensi persoalan yang menjadi bahan objek pembahasan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### ***A. Produktivitas Kerja Karyawan***

##### **1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatann antara efektivitas keluaran dengan efesiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya.<sup>1</sup> Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumberdaya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadi pemborosan dan enefisiensi dalam berbagai bentuknya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Muchtar, *panduan praktis strategi memenangkan persaingan usaha dengan menyusun Business Plan* (Cet. I:Jakarta; PT. Elex Media Komputindo, 2010) h.102

<sup>2</sup>Edy Sutrisno, *Manjanemen sumber Daya Manusia* h,... 99.

Tohardi, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu, produksi atau hasil produksi itu sama dengan pembilang di dalam rumus produktivitas kerja. Pada umumnya dengan menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi, demikian juga sebaliknya dengan mengurangi pemasukan akan terjadi penurunan produksi. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan hasil perbaikan cara pencapaian produksi. Dengan demikian, jelaslah perbedaan produksi dan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian

yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.<sup>3</sup>

Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik,
- b. Upah yang baik,
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- d. Etos kerja dan
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
- i. Disiplin kerja yang keras.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Dr. Pandi Afandi, M.M. *concep & indicator* (Cet, 1; Yogyakarta: deepublishpblisher, 2016) h. 75

<sup>4</sup>Dr. Pandi Afandi, M.M. *concep & indicator* h. 76



Menurut simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a) Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik. Maka karyawan tersebut akan beradaptasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, h..., 103

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelehan, dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.<sup>6</sup>

### **3. Faktor-faktor Peningkatan Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno, faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas adalah sebagai berikut,

#### 1) Perbaikan Terus menerus

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Secara internal perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

#### 2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. jika ada organisasi yang mendapatkan penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya

---

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen sumber Daya Manusia*, h..., 104

untuk keberhasilan organisasi meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

### 3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaannya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.<sup>7</sup>

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu :<sup>8</sup>

- a. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.
- b. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu digunakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* yang sebenarnya.

---

<sup>7</sup> Evi Liana Sari, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada", Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.4, No. 12, Desember 2015. h. 4

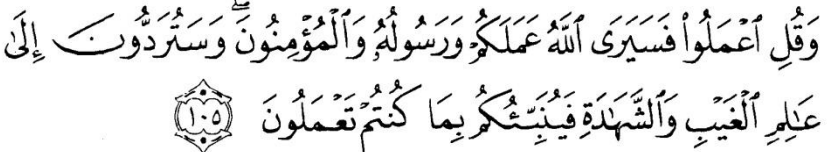
<sup>8</sup>Suroyo, "Kedisiplinan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan", Jurnal Parameter, Volume 2, No. 001tb Desember 2016. h.11

## B. Perspektif Ekonomi Islam

### 1. Pengertian Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Artyasa, Islam adalah agama dengan pijakan tauhid yang jelas dan kokoh. Setiap muslim, apapun profesinya, selanjutnya menjadi pejuang tangguh. Jika ia seorang pebisnis, ia harus menjadi pebisnis yang menjadikan Allah sebagai pijakannya dan memiliki produktivitas yang tinggi. “produktivitas kerja”, kata inilah yang lazim disuarakan berbagai instansi, lebih-lebih para pebisnis. Islam merupakan agama amaliah, agama tindakan (action), bukan agama konsepsi.

Islam adalah agama yang mengutamakan dan mengedepankan nilai-nilai produktivitas dan dinamika secara sempurna. Ayat yang menyatakan :



Artinya : “belajarlah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”(Qs. At-Taubah: 105) merupakan salah satu bukti Al-Quran mengajarkan tentang produktivitas.<sup>9</sup>

Ayat ini mengandung pemahaman bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekedar mengharap imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Produktivitas itu adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis

<sup>9</sup> Jurnal Islaminomic, Vol. 7 Np, 1, April 2016

berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari sebelumnya.<sup>10</sup>

Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang *halalan thayiban* termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam. Dengan demikian bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam.

Rasulullah, para nabi dan para sahabat adalah para profesional yang memiliki keahlian dan pekerja keras. Mereka selalu menganjurkan dan menteladani orang lain untuk mengerjakan hal yang sama. Profesi nabi Idris adalah tukang jahit dan nabi Daud adalah tukang besi pembuat senjata. Jika kita ingin mencontoh mereka maka yakinkan diri kita juga telah mempunyai profesi dan semangat bekerja keras.

Wujud dari kita bekerja selain mendapat rezeki halal adalah pengakuan dari lingkungan atas prestasi kerja kita. “Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil dan siapa yang bersusah payah mencari nafkah untuk keluarga maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza Wajalla (H.R. Ahmad).<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> ISLAMINIDA, Volume XVIII, No. 1, Maret 2017 h.57-74

<sup>11</sup> Prof. Dr. Rina Indiasuti, SE., MSIE, “Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam

### **BAB III**

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### ***A. Gambaran Umum Objek Penelitian***

###### **1. Letak Geografis Kabupaten Bone**

Sebelum lebih jauh mengenal lokasi penelitian terlebih dahulu peneliti mendeskripsikan gambaran umum Kabupaten Bone. Kabupaten Bone adalah salah satu kabupaten di pesisir timur Provinsi Sulawesi Selatan yang berjarak 174 km dari Kota Makassar. Bone merupakan kabupaten terluas ketiga yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah kecamatan sebanyak 27 kecamatan, 329 desa dan 43 kelurahan. Luas wilayah Kabupaten Bone adalah 4.559 km<sup>2</sup> dengan luas wilayah terluas berada di Kecamatan Bontocani yaitu seluas 463,35 km<sup>2</sup> sedangkan kecamatan dengan luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Tanete Riattang yaitu seluas 0,52 km<sup>2</sup>. Kabupaten Bone terletak pada posisi 4°13'-5°6' LS dan antara 119°42'-120°40' BT dengan garis pantai sepanjang 138 km yang membentang dari selatan ke utara.

Kabupaten Bone secara langsung berbatasan dengan beberapa kabupaten lain di Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu:

- Sebelah Utara : Kabupaten Wajo dan Kabupaten Soppeng
- Sebelah Selatan : Kabupaten Sinjai dan Kabupaten Gowa
- Sebelah Timur : Teluk Bone
- Sebelah Barat : Kabupaten Maros, Kabupaten Pangkep dan Kabupaten Barru

Berdasarkan elevasi (ketinggian dari permukaan laut), dataran di Kabupaten Bone terdiri dari: 0 m - 100 m = 39,88 %, 101 m - 500 m = 45,09 %, 501 m -1000 m = 12,70 %, 1.001 m keatas = 2,34 %, Wilayah

Kabupaten Bone termasuk daerah beriklim sedang. Kelembaban udara berkisar antara 76% - 85% dengan temperatur berkisar 24,60C – 28,70C.

## 2. Sejarah Perusahaan PT. Semestanustra Distrindo Bone

Perjalanan kesuksesan PT. Siantar Top tidak lepas dari segala aral melintang yang menyakitkan dan kisah inspiratif dari seseorang yang gigih untuk meraih mimpi besar. Ia adalah Shindo Sumidomo yang dilahirkan pada tahun 1953 di Pematang Siantar, Sumatera Utara. Shindo kecil yang tumbuh di keluarga dengan latar belakang usaha makanan memang memiliki keinginan tahunan yang sangat besar di bidang culinary. Sejak kecil, ia melakukan berbagai macam riset dan eksperimen untuk menciptakan makanan yang enak. Sehingga akhirnya ide untuk memulai usaha makanannya sendiri tercetus.

Pada tahun 1972, ia yang saat itu masih berusia 19 tahun mulai merantau dan memutuskan untuk menetap di Surabaya. Dengan mengadopsi pepatah Cina “Rakyat utamakan makan, makan utamakan rasa”, ia mulai merintis usaha rumahan yang bergerak di bidang makanan ringan. Karena keyakinan, semangat pantang menyerah, inovasi, dan juga kecintaan yang dimiliki, akhirnya usahanya berkembang pesat. Pada tahun 1987 usaha rumahan Shindo Sumidomo berkembang menjadi PT Siantar Top Industri. 2 tahun kemudian, tepatnya pada tahun 1989 beliau mendirikan pabrik baru seluas 25.000 m<sup>2</sup> yang berlokasi di Tambak Sawah, Sidoarjo. Dan pada tahun 1996 PT Siantar Top berhasil tercatat sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia, dan menjadi PT Siantar Top Tbk.

Perluasan usaha juga terus dilakukan oleh PT Siantar Top Tbk. Dimulai di tahun 1998 dengan mendirikan pabrik baru di Medan, tahun 2002

mendirikan pabrik di Bekasi, dan yang terbaru pada tahun 2011 mendirikan pabrik di Makassar.

Saat ini PT Siantar Top terus berkembang dan memperkuat posisinya sebagai perusahaan garda terdepan yang bergerak di bidang manufacturing makanan ringan. PT Siantar Top mulai melebarkan sayapnya, melakukan ekspansi di beberapa kawasan Asia, salah satunya adalah Cina. Shindo Sumidomo yakin dengan komitmen yang kuat serta usaha yang tiada hentinya mampu menghantarkan Siantar Top berjaya dan menjadi merk terdepan baik di skala Nasional maupun International.

PT Siantar Top Tbk, pertama kali didirikan pada tahun 1972. Sebagai pelopor industri makanan ringan di Jawa Timur, pada tahun 1996 Siantar Top tercatat sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia. Saat ini PT Siantar Top terus berkembang dan memperkuat posisinya sebagai perusahaan garda terdepan yang bergerak di bidang manufacturing makanan ringan. PT Siantar Top mulai melebarkan sayapnya, melakukan ekspansi di beberapa kawasan Asia, salah satunya Cina.

Seiring dengan berjalannya waktu, PT Siantar Top terus melakukan pembenahan dalam segi kualitas produk sehingga bisa diterima di berbagai kalangan. Dan karena kualitas produknya, kini berbagai macam produk PT Siantar Top dapat dinikmati oleh konsumen yang tersebar di mancanegara.

Distrindo Bone merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Siantar Top Tbk. Yang merupakan perusahaan manufacturing makanan ringan. PT. Semesta Nnustra Distrindo Bone yang berdiri pada bulan Januari tahun 2015 yang awalnya beralamat di Jalan Langsung Kabupaten Bone yang kini perusahaan telah berpindah tempat di Jalan MT. Haryono tepatnya di belakang Kafe Experto Kota Watampone. Dalam menjalankan suatu perusahaan tentu



memiliki persyaratan pendirian usaha yang dikeluarkan oleh pemerintah setempat

### 3. Visi Misi Perusahaan PT. Semestanustra Distrindo Bone

#### a. Visi

Menjadi Perusahaan terkemuka yang terus tumbuh dan berkembang demi kepuasan bersama.

#### b. Misi

1. Menjadi Perusahaan pelopor produk-produk dengan TASTE SPECISLIST.
2. Menyediakan produk yang kompetitif harganya, terjamin mutu halal dan legalitasnya.
3. Memberkan kontribusi bagi kesejahteraan bersama (stakeholder, karyawan, dan masyarakat)
4. Mengembangkan keragaman produk/usaha sesuai perkembangan kebutuhan pasar atau konsumen.
5. Membuka kesempatan untuk pihak lain (investior) untuk bekerja sama dengan mensinergikan kemampuan yang dimiliki untuk memperkuat dalam mengembangkan usaha.



## 4. Deskriptif Data

**Tabel 3.1**  
**Data penjualan PT.Semestanustra Distrindo Bone 2018-2019**

No	Bulan	2018	2019
1	Januari	21,412	20,285
2	Februari	14,828	15,659
3	Maret	13,201	15,274
4	April	11,416	18,012
5	Mei	11,364	16,409
6	Juni	12,063	16,688
7	Juli	19,053	15,314
8	Agustus	18,491	20,538
9	September	20,060	21,155
10	Oktober	19,832	21,937
11	November	13,046	21,567
12	Desember	17,822	18,945

*Sumber : PT.Semstanustra Distrindo Bone*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2018-2019 kondisi pendistribusian yang dilakukan oleh perusahaan masih dalam keadaan tidak stabil dikarenakan pendistribusian masih naik turun.

## **B. Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semestanustra Distrindo Bone dalam Perspektif Islam**

Penulisan karya ilmiah untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT.Semestanustra Distrindo Bone. Penulis melakukan metode observasi terlebih dahulu sebelum terjun ke lapangan untuk melakukan proses wawancara dengan ASM.

PT. Semestanustra Distrindo Bone adalah perusahaan distributor snack dan biskuit di daerah Kabupaten Bone yang memiliki sasaran seperti swalayan besar, Toko grosir dan Penjual kecil.

Setiap karyawan memiliki mekanisme tertentu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, karyawan tentu saja memiliki karakteristik tersendiri dan memiliki beban kerja masing-masing sesuai dengan jabatan yang di emban dalam perusahaan.baik konsep manajemen modern maupun sesuai dengan tuntutan syariah (perspektif islam).

Dalam agama islam, ketekunan juga adalah salah satu hal yang sangat dia njurkan. Ketekunan menjadi salah satu faktor yang menentukan berhasil tidak atau sukses tidaknya manusia dalam kehidupan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Artyasa, islam adalah agama dengan pijakan tauhid yang jelas dan kokoh. Setiap muslim, apapun profesinya, selanjutnya menjadi perjuang tangguh. Jika ia seorang pebisnis, ia harus menjadi pebisnis yang menjadikan Allah sebagai pijakannya dan memiliki produktivitas yang tinggi. “produktivitas kerja”, kata inilah yang lazim disuarakan diberbagai instansi, lebih-lebih para pebisnis. Islam merupakan agama amaliah, agama tindakan (action), bukan agama konsepsi.

Islam adalah agama yang mengutamakan dan mengedepankan nilai-nilai produktivitas dan dinamika secara sempurna. Ayat yang menyatakan:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “belajarlah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”(Qs. At-Taubah: 105) merupakan salah satu bukti Al-Quran mengajarkan tentang produktivitas.<sup>1</sup>

#### 1. Target pekerjaan

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan sehingga hasil produksi dapat berkualitas serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan tentu saja untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut sehingga menjadi perusahaan yang lebih maju dan unggul dalam bidangnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone yakni Bapak Hardianto Taning yang mengatakan bahwa :

Setiap karyawan yang memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan merasa lebih produktif, hal tersebut di pengaruhi oleh kedisiplinan dan ketekunan karyawan itu sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan setelah memenuhi target.”<sup>2</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT.Semestanustra Distrindo Bone dapat meningkatkan kinerja

<sup>1</sup> Jurnal Islaminomic, Vol. 7 Np, 1, April 2016

<sup>2</sup>Hardianto Taning, ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

dikarenakan memiliki sikap disiplin dan tekun dalam melakukan pekerjaan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan adalah salah satu sikap emosional yang menyenangkan bagi seorang karyawan yang menyukai pekerjaannya, apabila pekerjaan yang dilakukan dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan serta terfokusannya karyawan terhadap pekerjaan masing-masing dan menjadi motivasi bagi karyawan yang produktivitasnya masih dibawah rata-rata. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: “ *Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kesabaran*”<sup>3</sup>

Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone yakni Bapak Hardianto Taning yang mengatakan bahwa :

Dalam memenuhi target yang ditentukan, setiap karyawan memiliki 30 toko sebagai target yang harus terpenuhi dengan mengunjungi toko-toko tersebut dalam satu hari untuk memonitoring pendistribusian barang, apabila belum terpenuhi maka kami akan memberikan arahan sehingga memudahkan karyawan.<sup>4</sup>

Sejalan dengan yang disampaikan oleh ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone bahwa setiap target harus terpenuhi maka selanjutnya penulis melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan PT.

---

<sup>3</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Terjemahnya*, Surah Al-Asr, (Surabaya: CV. Karya Utama,2005)

<sup>4</sup>Hardianto Taning, ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

Semestanustra Distrindo Bone tentang pencapaian target dengan hasil sebagai berikut :

Pada dasarnya target merupakan ukuran hasil pencapaian kinerja dari setiap karyawan dalam perusahaan PT.Semestanustra Distrindo Bone oleh karenanya kami sebagai karyawan berusaha mencapai target tersebut sesuai dengan instruksi perusahaan dengan usaha semaksimal mungkin<sup>5</sup>

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa setiap karyawan berkerja seoptimal mungkin untuk mencapai target yang menjadi tolak ukur perusahaan PT. Semestanustra Distrindo Bone agar dapat mencapai kategori produktivitas sebagai karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT.Semestanustra Distrindo Bone dalam melakukan pekerjaan dan mampu memenuhi target yang telah ditentukan dengan cara mendatangi toko-toko langganan perusahaan setiap hari dengan toko yang berbeda-beda sehingga karyawan mampu mengontrol keadaan yang ada dilapangan.

## 2. Ketelitian dan Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Setiap karyawan memiliki keahlian masing – masing dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat akan tetapi tidak menutup kemungkinan dalam setiap pekerjaan karyawan tidak pernah terjadi kesalahan melaksanakan tugasnya, secara kita tahu bersama bahwa kesalahan – kesalahan itu biasanya bersifat manusiawi dan bisa di maklumi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone yakni Bapak Hardianto Taning yang mengatakan bahwa :

Kesalahan yang biasa dilakukan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya bersangkutan adalah kesalahan yang berkaitan dengan

---

<sup>5</sup>Muhammad Faisal, Karyawan *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

pendistribusian barang yang salah sasaran yaitu barang yang dikirim berbeda dengan permintaan konsumen<sup>6</sup>.

Adapun hasil wawancara dengan karyawan dari PT.Semestanustra Distrindo Bone diperoleh hasil sebagai berikut :

Seringkali terjadi kesalahan dalam pendistribusian barang berupa salah sasaran seperti barang yang dikirim tidak sesuai dengan permintaan konsumen<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT.Semestanustra Distrindo Bone dalam melakukan pekerjaan biasa melakukan kesalahan yang mengakibatkan komplain terhadap perusahaan Karena barang yang dikirim tidak sesuai dengan permintaan konsumen misalnya jumlah barang yang diminta oleh konsumen tidak sesuai dengan jumlah yang dikirim dari perusahaan.

### 3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. adanya hubungan emosional yang terjalin dengan baik akan menimbulkan semangat kerja bagi para karyawan yang tentunya akan menjadi salah satu dorongan untuk mencapai produktivitas kerja.

Dalam peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Perbaikan yang dimaksud yaitu strategi, dalam organisasi untuk memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone, Hardianto Taning mengatakan bahwa :

---

<sup>6</sup>Hardianto Taning, ASM *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

<sup>7</sup>Muhammad Faisal, Karyawan *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.



Dalam perusahaan selalu melakukan evaluasi mingguan kepada setiap karyawan-karyawan perusahaan untuk mengetahui pekerjaan setiap karyawan. hal ini juga menjadi tolak ukur penilaian saya terhadap karyawan<sup>8</sup>

Adapun hasil wawancara dengan karyawan dari PT.Semestanustra Distrindo Bone diperoleh hasil sebagai berikut :

Ada beberapa yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kami sebagai karyawan diantaranya bekerja lebih tekun, mengikuti rapat evaluasi setiap minggu serta membangun hubungan dengan para mitra perusahaan agar bisa mendapatkan jaringan-jaringan yang baru<sup>9</sup>

Berdasarkan Wawancara dari kedua informan di atas dapat diketahui bahwa upaya yang dilakukan oleh ASM PT. Semestanustra Distrindo Bone maka sebagai seorang ASM tentunya memiliki peran yang ekstra untuk mengawasi setiap kinerja karyawannya termasuk mengontrol setiap pekerjaan karyawan dalam perusahaan serta memberikan arahan kepada karyawan untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan target dan pekerjaannya dalam perusahaan sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. sedangkan dari segi karyawan upaya yang dilakukan itu diantaranya dalam bekerja lebih tekun serta berusaha memperlebar atau menciptakan jaringan-jaringan baru.

Selayaknya seorang pekerja melaksanakan tugasnya dengan penuh amanat dan tidak berkhianat. Hendaknya bertakwa kepada Allah SWT, bahkan ketika majikan tidak ada. Ia harus tetap muraqabah (merasa dalam pengawasan) dengan Rabbnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Allah SWT berfirman,

---

<sup>8</sup> Hardianto Taning, Kepala ASM *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

<sup>9</sup> Muhammad Faisal, Karyawan *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ  
 النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا  
 بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat*

*kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.(An Nisa: 58)*

### **C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Pada PT. Semestanustra Distrindo Bone**

#### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan bagian penting dalam perilaku setiap karyawan. Pencapaian tujuan dari karyawan bergantung pada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Islam menstimulasi manusia untuk melakukan tindakan produktif demi pencapaian tujuan-tujuan halal. Islam tidak menyukai dan mencela kelesuan, kelambanan, dan stagnasi. Konsep motivasi kerja dalam islam sangat komprehesif dan berimbang, yang mencakup baik dimensi materian maupun spiritual. Islam menganggap kerja merupakan bagian dari ibadah yang dilakukan dengan niat baik dan sesuai dengan motivasi lingkungan yang memperhatikan.

Salah satu motivasi kerja bagi karyawan ialah motivasi dari atasan serta teman-teman seperjuangan dalam bekerja, misalnya saling memberi support berupa pernyataan-pernyataan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan atau teman-teman karyawan lainnya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Adapun ayat yang bisa dijadikan motivasi karyawan dalam bekerja ialah sebagai berikut:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٢١﴾

Artinya : *“Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”*

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa setiap manusia telah mendapat porsi masing-masing setelah apa yang telah diusahakan, termasuk para karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya disertakan dengan doa agar apa yang telah di usahakan itu dapat menuai hikmah dan hidayah dari Allah SWT.

## 2. Upah

Upah atau merupakan kompensasi berupa uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya sebagai balasan dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Sistem pengupahan dalam PT.Semestanustra Disrindo Bone seperti pada umumnya yaitu setiap akhir bulan dengan pembagian upah yang

berbeda, hal tersebut tentu saja berpatokan dengan jabatan yang diemban oleh masing-masing karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone yakni Bapak Hadrianto yang mengungkapkan bahwa :

Dalam sistem pengupahan dalam perusahaan PT.Semestanustra Distrindo Bone sama dengan sistem pengupahan perusahaan pada umumnya yaitu setiap akhir bulan, dan dalam perusahaan menerapkan sistem pemotongan upah apabila ada karyawan yang absen tanpa adanya keterangan dari karyawan yang bersangkutan<sup>10</sup>

Adapun hasil wawancara dengan karyawan dari PT.Semestanustra Distrindo Bone diperoleh hasil sebagai berikut :

Sistem pengupahan PT.Semestanustra Distrindo Bone pada dasarnya sudah mengikuti prosedur yang ada, hal ini sesuai dengan mekanisme perusahaan-perusahaan yang ada di Bone pada umumnya sedangkan untuk sistem pemotongan biasanya murni dari hasil kelalaian karyawan sendiri<sup>11</sup>

Berdasarkan Wawancara kedua informan di atas dapat diketahui bahwa sistem pengupahan oleh perusahaan PT. Semestanustra Distrindo Bone terhadap karyawan PT.Semestanustra Distrindo Bone menjelaskan bahwa setiap karyawan yang absen tanpa ada keterangan maka akan dilakukan pemotongan upah yang menjadi hak karyawan sesuai kebijakan perusahaan. Dilakukannya pemotongan upah atau cuti karyawan merupakan hasil dari kelalaian karyawan itu sendiri.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone yakni Bapak Hadrianto yang mengungkapkan bahwa :

Untuk pemotongan upah karyawan dilakukan pemotongan sesuai dengan prosedur perusahaan, untuk karyawan dibawah satu tahun masa kerja akan dilakukan pemotongan upah apabila karyawan tersebut absen tanpa keterangan, berbeda dengan karyawan yang masa

---

<sup>10</sup>Hardianto Taning, Kepala ASM *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

<sup>11</sup>Nurul Faisah Kumalasari, Karyawan *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

kerjanya sudah diatas satu tahun memiliki masa cuti akan dipotong dengan hari cuti karyawan yang bersangkutan tanpa adanya pemotongan upah karyawan<sup>12</sup>

Adapun hasil wawancara dengan karyawan dari PT.Semestanustra Distrindo Bone diperoleh hasil sebagai berikut :

Dalam perusahaan PT.Semestanustra Distrindo Bone pada dasarnya memang diatur tentang pemotongan upah atau cuti untuk karyawan yang lalai dalam kehadiran, hal ini memang diatur dalam kebijakan perusahaan<sup>13</sup>

Berdasarkan Wawancara di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja dibawah satu tahun akan mendapat potongan upah apabila absen tanpa keterangan, berbeda dengan karyawan yang berkerja sudah di atas satu tahun yang memiliki hak cuti akan di potong dengan hak cutinya serta kedisiplinan dan ketekunan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti meminimalisir absen tanpa keterangan sehingga tidak mendapat potongan upah atau hari cuti. Pemotongan ini merupakan salah satu bentuk cara mendisiplinkan karyawan secara tidak langsung sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan kedepannya tidak menutup kemungkinan meningkatkan produktivitas perusahaan.

### 3. Kerjasama Antar Karyawan dalam Perspektif Islam

Kerjasama antar karyawan dalam suatu perusahaan sangat dijunjung tinggi karena merupakan suatu faktor yang menunjang produktivitas kerja karyawan, tidak terkecuali pada perusahaan PT. Semestanustra Distrindo Bone yang bergerak dalam bidang pendistribusian barang dagang, dimana segala tugas dan tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan saling berkesinambungan satu sama lain.

---

<sup>12</sup>Hardianto Taning, Kepala ASM *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

<sup>13</sup>Nurul Faisah Kumalasari, Karyawan *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.

Kerja sama yang baik antar karyawan akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Dengan adanya kerja sama, kesalahan dalam operasional perusahaan dapat diminimalisir. Kerja sama yang baik juga akan membuat tali silaturahmi antar karyawan semakin erat. Kerja sama antar karyawan juga merupakan salah satu bentuk tolong menolong dalam kebaikan yang sangat dianjurkan dalam islam, sesuai dengan potongan ayat dalam Qs al-Ma'idah ayat 2 berikut.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

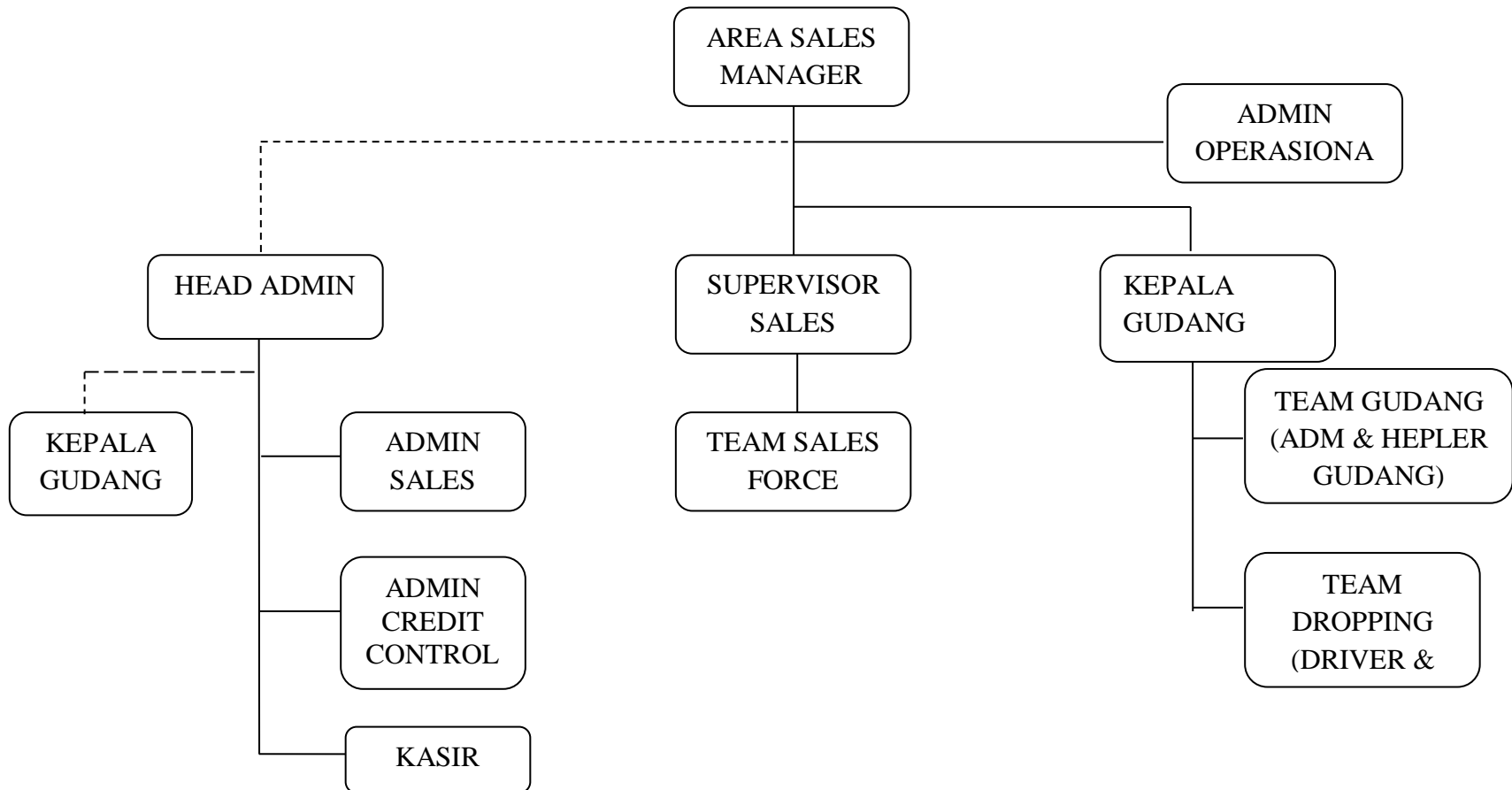
Artinya : “Dan tolong-menolong lah kamu dalam kebaikan dan ketakwaan. Dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwa lah kamu kepada Allah, sesungguhnya siksa Allah sangat berat.”

Berdasarkan hasil penelitian di PT Semestanustra Distrindo, penerapan kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik. Para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Saat karyawan yang lain dalam keadaan senggang, mereka akan membantu karyawan lain yang masih disibukkan dengan pekerjaannya agar pekerjaan cepat selesai dan mereka dapat pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Hal di atas membuktikan bahwa adanya kerja sama yang baik antar karyawan akan menunjang meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan.

## 4. Struktur Organisasi

**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi**



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi pada beberapa bab sebelumnya dan pengamatan yang penulis lakukan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pt.Semestanustra Distrindo Bone), maka penulis dapat mengemukakan simpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan adalah Kinerja pada dasarnya sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan sehingga hasil produksi dapat berkualitas serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan tentu saja untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut sehingga menjadi perusahaan yang lebih maju dan unggul dalam bidangnya.
2. Islam adalah agama dengan pijakan tauhid yang jelas dan kokoh. Setiap muslim, apapun profesinya, selanjutnya menjadi pejuang tangguh. jika ia seorang pebisnis, ia harus menjadi pebisnis yang menjadikan Allah sebagai pijakannya dan memiliki produktivitas yang tinggi. “produktivitas kerja”, kata inilah yang lazim disuarakan berbagai instansi, lebih-lebih para pebisnis. Islam merupakan agama amaliah, agama tindakan (action), bukan agama konsepsi.



**B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pt.Semestanustra Distrindo Bone). Peneliti menunjukkan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT.Semestanustra Distrindo Bone yang akan datang.

Kepada PT. Semestanustra Distrindo Bone mengenai produktivitas kerja karyawan tetap dipertahankan untuk selalu member motivasi serta dukungan-dukungan lainnya, berupa memperhatikan upah karyawannya sehingga kesejahteraan karyawan meningkat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anggito Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet. I; Sukabumi: CV Jejak, 2018),
- Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (Cet. 8; Jakarta: Prenadamedia Group, 2014)
- Dr. Pandi, M.M. *concep & indicator* (Cet, 1; Yogyakarta: deepublishpublisher, 2016)
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010)
- EZOIC. Pengertian Observasi. 03 Januari 2020
- Faisal Muhammad, Karyawan *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.
- Fitrah Muh. dan Luthfiyah, *Metode Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus* (Cet.I; Sukabumi: CV Jejak, 2017)
- Hendryadi Suryani dan, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2015)
- ISLAMINIDA, Volume XVIII, No. 1, Maret 2017 h.57-74
- Jurnal Islaminomic, Vol. 7 Np, 1, April 2016
- Kumalasari Nurul Faisah, Karyawan *PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono Kab.Bone 15 Februari 2020.
- Kartono Kartini, *Pengantar Metodologi Research* (Bandung: ALUMNI, 1998)

- Martono Nanang, *Metode penelitian kuantitatif : analisis isi dan analisis data sekunder , cet: 4* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)
- Mantra Ida Bagus, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*(Yogyakarta: Yokyakarta Pustaka, 2008)
- Muchtar, *panduan praktis strategi memenangkan persaingan usaha dengan menyusun Business Plan* (Cet. I:Jakarta'PT. Elex Media Komputindo, 2010)
- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi dengan Contoh-contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporrannya)* (Cet. 1; Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 152-153.
- Mungim Burhan, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008)
- Prof. Dr. Rina Indiasuti, SE., MSIE, "Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam"
- Sutrisno Edy, *Manajemen sumber Daya Manusia* ,
- Sutopo Ariesto Hadi Sutopo dan Adrianus Arief, *Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan Baik dan Benar* (Cet.I;Jakarta: Kencana, 2010),
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Cet. XXII; Bandung: Alfabeta, 2015), h. 244.
- Suprayogo Imam dan Tobroni, *Metode Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001)
- Sutrisno Edy, *Manajemen sumber Daya Manusia*
- Sari Evi Liana, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Ryan Jaya Persada", *Jurnal Ilmu dan Riset Mnajemen*, Vol.4, No. 12, Desember 2015. h. 4

Suroyo, “Kedisiplinan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan”,  
Jurnal Parameter, Volume 2, No. 001tb Desember 2016.

Taning Hardianto, *ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone*, wawancara oleh  
penulis di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone jl. MT.Haryono  
Kab.Bone 15 Februari 2020.

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Terjemahnya*, Surah Al-Asr,  
(Surabaya: CV. Karya Utama,2005)

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR/FOTO



Melakukan wawancara dengan ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone



Foto bersama ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone



Stok barang dalam gudang PT.Semestanustra Distrindo Bone



Foto bersamakaryawan PT.Semestanustra Distrindo Bone



Pendistribusian barang PT.Semestanustra Distrindo Bone



Stok barang dalam gudang PT.Semestanustra Distrindo Bone





Melakukan wawancara dengan Sales PT.Semestanustra Distrindo Bone



Melakukan wawancara dengan Admin PT.Semestanustra Distrindo Bone



Foto di depan Kantor dan Gudang PT.Semestanustra Distrindo Bone

NO	PERTANYAAN
1	Bagaimana target yang ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan?
2	Berapa Target yang harus karyawan penuhi dalam satu hari?
3	Upaya apa yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?
4	Kendala apa saja yang di hadapi oleh perusahaan?
5	Bagaimana sistem pemberian upah lembur pada karyawan?
6	Bagaimana sistem pengupahan dalam perusahaan?
7	Bagaimana tanggapan bapak/ibu dalam pencapaian target yang ditentukan perusahaan?
8	Upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan produktivias kerja bapak/ibu?
9	Bagaimana tanggapan bapak/ibu ketika dalam pencatatan barang tidak sesuai berdasarkan fisik yang ada? Apakah bapak/ibu melakukan ganti rugi atau menacari pokok dari masalah tersebut?
10	Bagaimana tanggapan bapak/ibu ketika dalam perusahaan tidak menerapkan sistem upah lembur?
11	Apa tanggapan bapak/ibu ketika pemotongan upah dilakukan apabila karyawan absen tanpa keterangan?

12	Seperti apa tanggapan bapak/ibu ketika pemotongan upah dilakukan disebabkan oleh kelalaian bapak/ibu sendiri seperti absen tanpa keterangan?
----	--

## SURAT PENGANTAR WAWANCARA

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di

Tempat

*Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat disampaikan bahwa dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna memberikan informasi (wawancara) terkait penelitian yang saya akan lakukan. Adapun judul penelitian yang saya akan lakukan yaitu: ***“FAKTOR-FAKTORYANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA PT.SEMESTANUSTRA DISTRINDO BONE)”***

Wawancara ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah dan tidak ada hubungan dengan status dan kedudukan bapak/ibu. Oleh karena itu, informasi dan jawaban yang Bapak berikan secara jujur dan objektif adalah merupakan bantuan yang tak ternilai harganya dan sangat besar manfaatnya bagi kelancaran dan kualitas penelitian ini.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu dalam memberikan informasi (wawancara) kepada saya, saya ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Watampone, 14 Februari 2020

Hormat Saya

**ALFIAH NUR RACHMAN**

NIM. 01143278

## **SURAT KETERANGAN WAWANCARA**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hardianto Taning

Umur : 33 Tahun

Pekerjaan : ASM PT.Semestanustra Distrindo Bone

Menerangkan bahwa:

Nama : Alfiah Nur Rachman

Pekerjaan : Mahasiswa

Nim : 01.14.3278

Telah mengadakan pengumpulan data dan wawancara dengan kami pada hari Sabtu tanggal 15 Februari 2020 pukul 09:00 WITA, bertempat di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone, Jl.MT.Haryono Kabupaten Bone.

Demikian surat keterangan ini kami buat dan selanjutnya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Watampone, 15 Februari 2020

Yang menyatakan

(Hardianto Taning)

## **SURAT KETERANGAN WAWANCARA**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Faisal

Umur : 27 Tahun

Pekerjaan : Sales

Menerangkan bahwa:

Nama : Alfiah Nur Rachman

Pekerjaan : Mahasiswa

Nim : 01.14.3278

Telah mengadakan pengumpulan data dan wawancara dengan kami pada hari Sabtu tanggal 15 Februari 2020 pukul 09:35 WITA, bertempat di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone, Jl.MT.Haryono Kabupaten Bone.

Demikian surat keterangan ini kami buat dan selanjutnya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Watampone, 15 Februari 2020

Yang menyatakan

(Muhammad Faisal )

## **SURAT KETERANGAN WAWANCARA**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Faisah Kumalasari

Umur : 25 Tahun

Pekerjaan : Administrasi Sales

Menerangkan bahwa:

Nama : Alfiah Nur Rachman

Pekerjaan : Mahasiswa

Nim : 01.14.3278

Telah mengadakan pengumpulan data dan wawancara dengan kami pada hari Sabtu tanggal 15 Februari 2020 pukul 10:20 WITA, bertempat di Kantor PT.Semestanustra Distrindo Bone, Jl.MT.Haryono Kabupaten Bone.

Demikian surat keterangan ini kami buat dan selanjutnya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Watampone, 15 Februari 2020

Yang menyatakan

(Nurul Faisah Kumalasari)



## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Desa Pacing, Kec. Awangpone, Kab. Bone pada tanggal 31 Mei 1996. Dari ayah yang bernama Abdul Rachman., SE.,S.Sos dan ibu bernama Sutina, B.Sc Penulis merupakan anak Terakhir dari Dua bersaudara. Penulis memulai sekolah TK di TK Sulolipu pada Tahun 2000 smapai 2002 kemudian sekolah SD di SD Inpres 6/75 Pacing pada tahun 2002 sampai 2008 kemudian masuk di sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 2 Watampone pada tahun 2008 sampai 2011 selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Watampone pada tahun 2011 sampai 2014, melanjutkan lagi di perguruan tinggi yakni Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Watampone dan kini sudah beralih menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah pada tahun 2014 sampai 2020. Penulis dapat menyelesaikan S1 dan memperoleh gelar S.E.