

**STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN  
TOSERBA CAHAYA UJUNG KOTA PAREPARE  
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**



Oleh

**SARINA**  
**NIM 13.2200.016**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)  
PAREPARE**

**2017**

**STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN  
TOSERBA CAHAYA UJUNG KOTA PAREPARE  
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**



Oleh

**SARINA**  
**NIM 13.2200.016**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam  
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)  
PAREPARE**

**2017**

**STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJAKARYAWAN  
TOSERBA CAHAYA UJUNG KOTA PAREPARE  
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)**

**Disusun dan diajukan oleh**

**SARINA  
NIM 13.2200.016**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)  
PAREPARE  
2017**

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : Sarina  
Judul Skripsi : Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja  
Karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota  
Parepare (Analisis Manajemen Syariah)  
Nomor Induk Mahasiswa : 13.2200.016  
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)  
Dasar Penetapan Pembimbing : Sti.19/PP.00.9/0793/2016

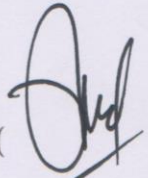

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Abdul. Hamid, S.E., M.M

NIP : 19720929 200801 1 012

Pembimbing Pendamping : Damirah, S.E., M.M

NIP : 19760604 200604 2 001


()  
()

Mengetahui

Ketua Jurusan Syariah

Dan Ekonomi Islam





Budiman, M.HI

NIP: 19730627 200312 1 004

**SKRIPSI**

**STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
TOSERBA CAHAYA UJUNG KOTA PAREPARE  
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**


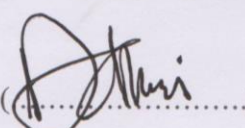
Di Susun Dan Diajukan Oleh

**SARINA  
NIM. 13.2200.016**

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Ujian Munaqasyah  
Pada Tanggal 07 Juni 2017 Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : Abdul. Hamid, S.E., M.M  
NIP : 19720929 200801 1 012 (.....)   
Pembimbing Pendamping : Damirah, S.E., M.M  
NIP : 19760604 200604 2 001 (.....) 

Ketua STAIN Parepare

  
Dr. Ahmad S. Rustan, M.SI  
NIP. 19640427 196703 1 002

Ketua Jurusan Syariah  
Dan Ekonomi Islam

  
Budiman, M.HI  
NIP. 19730627 200312 1 004

**PENGESAHAN KOMISI PENGUJI**

Judul Skripsi :Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja  
Karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota  
Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

Nama Mahasiswa : Sarina

Nomor Induk Mahasiswa : 13.2200.016

Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

Program Studi : Muamalah

Dasar Penetapan Pembimbing : Sti.19/PP.00.9/0793/2016

Tanggal Kelulusan : 07 Juni 2017

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Abdul Hamid, S.E.,M.M

(Ketua)

Damirah, S.E.,M.M

(Sekretaris)

Dr. K. H. Yunus Samad, Lc. M. M (Anggota)

Drs. Moh. Yasin Soumena, M.Pd (Anggota)

Mengetahui:

Ketua STAIN Parepare



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si

NIP: 19640427 198703 1 002

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas semua limpahan rahmat serta hidayahnya yang diberikan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Tak lupa pula kirim salawat serta salam kepada junjungan Nabiullah Muhammad SAW. Nabi yang menjadi panutan bagi kita semua. Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Program Studi Muamalah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Ayahanda Muh. Ali dan Ibunda Nadira yang merupakan kedua orang tua penulis yang telah memberi semangat, do'a dan nasihat-nasihat yang tiada henti-hentinya. Peneliti dengan tulus mengucapkan terima kasih atas dukungannya, baik berupa moril maupun materil yang belum tentu penulis dapat membalasnya.

Selain itu, peneliti ingin pula mengucapkan terima kasih terkhusus kepada Abdul. Hamid, S.E., M.M, selaku pembimbing I atas segala bimbingan dan arahan yang diberikan kepada saya serta motivasi untuk bergerak lebih cepat dalam penyelesaian studi peneliti, dan kepada Damirah, S.E., M.M., selaku pembimbing II atas segala bimbingan, arahan, bantuan, dan motivasinya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti juga mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu. Untuk itu perkenankan peneliti untuk mengucapkan terima kasih pula yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si, selaku ketua STAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di STAIN Parepare
2. Budiman, M.HI, selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa
3. Seluruh bapak dan ibu dosen pada Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam yang selama ini telah mendidik peneliti hingga dapat menyelesaikan studinya
4. Kepala perpustakaan dan jajaran pegawai perpustakaan STAIN Parepare yang telah membantu dalam pencarian referensi skripsi saya
5. Kepala Sekolah, guru, dan staf Sekolah Dasar Negeri (SDN), Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN), dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMA) tempat penulis pernah mendapatkan pendidikan dan bimbingan di bangku sekolah.
6. Pemerintah Parepare atas izinnya bagi peneliti untuk meneliti di wilayah Parepare khususnya di Toserba Cahaya Ujung.
7. Teman-teman Sekutu, Teman Posko Bulucenrana dan segenap kerabat yang tidak sempat disebutkan satu persatu.

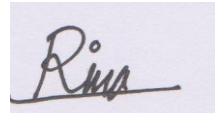
Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penyusun dengan sangat terbuka dan lapang dada mengharapkan adanya berbagai masukan dari berbagai pihak yang sifatnya membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak mendapat balasan yang pantas dan sesuai dari Allah SWT. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya,



khususnya pada lingkungan Program Studi Muamalah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Parepare. Akhirnya, semoga aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya. Amin

Parepare, 07 juni 2017



Sarina

NIM. 13.2200.016



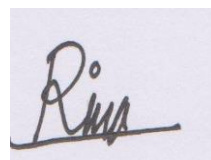
**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sarina  
Tempat/Tgl.Lahir : Pinrang, 04 maret 1995  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Jurusan : Syariah dan Ekonomi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka penulis bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Parepare, 07 Juni 2017



Sarina  
NIM. 13.2200.016

## ABSTRAK

**Sarina.**Strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis Manajemen Syariah) (dibimbing oleh Abdul Hamid dan Damirah).

Strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis Manajemen Syariah). Alasan pemilihan lokasi tersebut karena karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare memiliki strategi yang kurang dalam bekerja. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi apa yang digunakan Toserba Cahaya ujung Kota Parepare dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan analisis manajemen syariah mengenai strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya ujung Kota Parepare.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan memperoleh data dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah komparasi dan pengelompokan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare dapat ditempuh dengan cara : peningkatan partisipasi karyawan, merestrukturisasi pekerjaan, dan diberi ganjaran berdasarkan kinerja. Analisis manajemen syariah dalam strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung sesuai manajemen syariah jika dilihat dari fungsi manajemen, sebagaimana diketahui ada empat yang utama yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengontrolan (controlling), dan pengevaluasian (evaluating). Sehingga analisis manajemen syariah terhadap strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare sesuai dengan manajemen syariahnya.

Kata Kunci: Strategi peningkatan produktivitas, Manajemen Syariah.

**DAFTAR ISI**

	Halaman
HALAMAN SAMBUT.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGANTAR.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING.....	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Tinjauan Teoritis.....	7
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7

2.2.2 Teori Strategi.....	9
2.2.3 Teori Produktivitas.....	10
2.2.4 Teori Motivasi.....	21
2.2.5 Teori Pembagian Kerja.....	25
2.2.6 Teori Manajemen Syariah.....	26
2.3 Tinjauan Konseptual.....	33
2.4 Bagan Kerangka Pikir.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
3.3 Fokus Penelitian.....	39
3.4 Jenis dan Sumber Data yang digunakan.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	46
4.2.1 Startegi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare.....	48
4.2.2 Analisis manajemen syariah mengenai strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare.....	57

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan..... 64

5.2 Saran..... 65

DAFTAR PUSTAKA ..... 66

LAMPIRAN



## DAFTAR LAMPIRAN

NO	JUDUL LAMPIRAN
1	Daftar Wawancara
2	Surat Keterangan Wawancara
3	Surat Izin Penelitian Dari STAIN Parepare
4	Surat Izin Penelitian Dari Pemerintah Parepare
5	Surat Keterangan Penelitian Dari Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare
6	Dokumentasi Skripsi
7	Riwayat Hidup



**DAFTAR TABEL**

No. Tabel	Judul Gambar	Halaman
Tabel 2.4	Kerangka Pikir	35





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini perkembangan jaman dan perubahan lingkungan yang begitu cepat serta permasalahan ekonomi yang begitu kompleks mengharuskan suatu perusahaan untuk lebih efektif dalam melakukan operasinya, agar dapat mengikuti perkembangan dan perubahan zaman yang ada, maka perusahaan harus dapat melakukan penggantian-penggantian strategi-strategi perusahaan yang sesuai, agar dapat mempertahankan citra hidup perusahaan.<sup>1</sup>

Setiap perusahaan pastinya menginginkan tujuan yang baik sesuai dengan target tanpa suatu hambatan, namun keberhasilan yang hendak dicapai tersebut perlu melalui beberapa tahap atau proses dalam menjalankan operasinya. Untuk ini perusahaan dituntut untuk memperhatikan aspek fungsional seperti aspek produk, aspek keuangan, dan aspek personalia yang meliputi strategi seluruh aspek fungsional tersebut.

Suatu organisasi atau perusahaan dewasa ini dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dengan kemampuan dalam membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya.<sup>2</sup>

Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi

---

<sup>1</sup>Gunawan Adisaputro, *Manajemen Pemasaran: Analisis Untuk Perancangan Strategi Pemasaran*, (Bandung: UUP STIM YKPM, 2010),h.38.

<sup>2</sup>Nurmawati. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Radar Ambon*( Ambon, 2010), h. 1.

dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pengertian strategi merupakan pendataan sasaran dan tujuan jangka panjang sebuah perusahaan dan arah tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan.

Toserba Cahaya Ujung merupakan bidang usaha yang bergerak dibidang penjualan dan memiliki tiga lantai tempat penjualan. yang lantai pertamanya menjual berbagai macam peralatan rumah tangga dan lain-lainnya dan tempat pembayaran yaitu kasir. Dan pada lantai kedua dari toko itu menjual berbagai macam lemari, sofa dan lain-lain. Sedang yang dilantai ketiga dari Toserba Cahaya Ujung adalah tempat permainan anak-anak. Dan di Toserba Cahaya Ujung memiliki banyak karyawan.

Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu diterapkan. Menurut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik.

Naik dan turunnya hasil produktivitas merupakan dampak dari produktivitas kerja karyawan. Dari uraian di atas tersebut produktivitas dapat dikatakan suatu kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Selain itu produktivitas juga menyangkut sikap atau cara pandang dari para karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut pendapat Komarudin “produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari iniharuslah lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dan yang dapat diraih esok hari haruslah dapat lebih banyak/lebih bermutu dari hasil yang diraih hari ini”. Kalau seseorang memiliki sikap hidup demikian, maka ia senantiasa memiliki dorongan untuk mencari dan mendapatkan metode kerja guna memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya.

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Allah SWT berfirmandalam Q.S. Al-Kahfi/ :7:

عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّهُمْ لِنَبَلُوهُمْ هَٰذَا زِينَةٌ لِّلْأَرْضِ عَلَىٰ مَا جَعَلْنَا إِنَّا

Terjemahan:

Sesungguhnya Kami telah jadikan apa yang ada di mukabumi sebagai perhiasan bagiNya, kerana Kami hendak menguji mereka, siapakah di antaranya yang lebih baik amalnya.<sup>3</sup>

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat ditempuh oleh organisasi dengan memberikan sesuatu yang dapat merangsang produktivitas kerja. Dimana kepuasan bagi karyawan sendiri adalah karena berbagai hal yang sengaja diciptakan agar karyawan bekerja dengan produktivitas yang tinggi karena meningkatnya produktivitas perorangan setiap karyawan akan menyebabkan meningkatnya produksi secara kelompok. Adanya pemenuhan kepuasan tersebut mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja, memiliki kedisiplinan, mudah diajak kerjasama, bergairah mengerjakan tugas-tugasnya dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan karyawan. Sehingga produktivitas perusahaan pun akan meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara dengan melalui pendidikan, pelatihan karyawan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan kinerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Dengan proses-

---

<sup>3</sup>Department Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Al-jumanatul 'Ali-ART. 2005), h. 294.

proses tersebut karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka<sup>4</sup>.

Bila ditinjau dari sudut berperilaku, meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama anggota karyawan. Produktivitas karyawan tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya.

Sukses tidaknya karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada pemimpin bagaimana pemimpin mengarahkan dan memberi motivasi kepada karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi Toserba Cahaya Ujung. Agar Toserba Cahaya Ujung, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu kita dapat melihat apa faktor-faktor yang mempengaruhi Toserba Cahaya Ujung dalam peningkatan produktivitas dan strategi yang digunakan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam Toserba Cahaya Ujung.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti terdorong untuk mengkaji lebih dalam tentang Strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis Manajemen Syariah).

## **1.2 Rumusan Masalah**

1.2.1 Bagaimanapeningkatan partisipasi karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis manajemen Syariah) ?

---

<sup>4</sup>Nurmawati, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Radar Ambon*”(Skripsi Sarjana: Sekolah Tinggi Ilmu administrasi: Ambon; 2013), h. 1.

- 1.2.2 Bagaimana merekturisasi pekerjaan karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare ( Analisis manajemen syariah) ?
- 1.2.3 Bagaimana ganjaran berdasarkan kinerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare ( Analisis manajemen Syariah) ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1.3.1 Untuk mengetahui peningkatan partisipasi terhadap karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis manajemen syariah).
- 1.3.2 Untuk mengetahui merekturisasi pekerjaan karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis manajemen syariah).
- 1.3.3 Untuk mengetahui ganjaran berdasarkan kinerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis manajemen Syariah).

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Sejalan dengan tujuan penelitian tersebut di atas diharapkan dari hasil ini dapat memberikan kegunaan antara lain :

- 1.4.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi bahan pemikiran bagi pengembangan ilmu ekonomi umumnyadan pengetahuan tentang strategi pemasaran pada khususnya.
- 1.4.2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah karya-karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai literatur atau sumber acuan dalam penelitian yang ada relevansinya.
- 1.4.3 Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi meraka yang ingin mendapat informasi tentang strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sebagai acuan pustaka, yaitu;

Penelitian yang dilakukan oleh Marisa Sandiasari dengan judul skripsi pengaruh implementasi strategi pemasaran terhadap produktifitas kerja karyawan marketing, (studi kasus koperasi simpan pinjam). Penelitian tersebut lebih dititik beratkan pada pengaruh strategi marketing terhadap produktifitas kerja karyawan dimana hasil menyebutkan bahwa penerapan strategi marketing yang baik akan mempengaruhi produktifitas kerja mereka. Produktifitasnya baik apabila penerapan strategi yang diterapkan marketing dapat mencapai target perusahaan, maka dapat dikatakan tingkat produktifitas marketing tersebut baik.<sup>5</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Erny Ermawaty dengan judul skripsi evaluasi kegiatan *employer relations* dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan Inna Garuda Yogyakarta. Penelitian ini lebih dititik beratkan pada kegiatan *employer relations* atau hubungan dengan kepegawaian merupakan kegiatan yang esensial atau sangat penting dalam menopang lajunya produktivitas suatu perusahaan sehingga

---

<sup>5</sup>Marisa Sandiasari, “*pengaruh implementasi strategi pemasaran terhadap produktifitas kerja karyawan marketing, (studi kasus koperasi simpan pinjam)*” (Skripsi Sarjana: Fakultas Ekonomi; Surakarta), h.2.

akan menghasilkan produktifitas baik dalam bentuk penyelesaian kerja pelayanan terhadap costumert dan lain-lain.<sup>6</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin dengan judul skripsi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.TELKOM INDONESIA, Tbk, cabang Makassar. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Tbk. Tahun 2012. Hal ini dibuktikan dengan hasil ujian F dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya di bawah 0,05. Motivasi eksternal dengan taraf signifikansi sebesar 0,037 dan motivasi internal dengan taraf signifikansi sebesar 0,048. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini membuktikan oleh koefisien beta dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0,5222.

Penelitian penulis lakukan berbeda dengan penelitan sebelumnya tersebut. Karena yang fokus menjadi penelitian ini adalah strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis Manajemen syariah).

## **2.2 .Tinjauan Teoretis**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

---

<sup>6</sup>Erny Ermawaty, “*evaluasi kegiatan employer relations dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja karyawan inna garuda yogyakarta*”(Skripsi Sarjana: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; Yogyakarta, 2011), h.1.

Pengelolaan sumber daya manusia pada umumnya di perusahaan tidaklah selalu sama, baik dari segi material maupun dari segi *financial* karena manusia memiliki akal, perasaan, memiliki kebutuhan dan harga diri. Dimana manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya dimana keunggulan perusahaan tersebut berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan sebagainya. Diantara beberapa faktor tersebut, Sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Di dalam mengelolah usaha, perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Dilihat dari struktur kata-katanya, jelas terdapat dua perkataan yang masing-masing memiliki konsep, meskipun seluruhnya sebenarnya terdiri dari empat perkataan. Dengan kata lain harus diterima, bahwa perkataan Manajemen merupakan satu konsep, sedang tiga perkataan lainnya yakni sumber daya manusia juga memiliki satu konsep.

Sejalan dengan uraian-uraian diatas berikut ini pendapat George R. Terry yang menyatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Sedangkan sumber daya manusia adalah (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).

Berdasarkan pengertian kedua perkataan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia



sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).<sup>7</sup>

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien memmbatu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>8</sup>

Sedangkan menurut T. Hani handoko manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya defeni manajemen sumber daya manusia menurut Alex. S. Nitisemito adalah suatu ilmu atau seni untuk merasakan planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efensiensi dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dengan memperhatikan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinnya.

Meninjau dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa defenisi manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam kegiatan perusahaan dengan pemberdayaan tenaga kerja secara *efektif, efisiensi*, terarah, terorganisir, dan terkendali sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

### 2.2.2 Teori Strategi

Menurut Hamel dan Prahalad pengertian strategi adalah tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan

---

<sup>7</sup>Hadari Nawawin, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: PT Gadjah Mada University Press, 2000), h.39.

<sup>8</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), h. 9.

berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Terjadinya kesepakatan inovasi pasar yang baru dan perubahan pola konsumen memerlukan kompetensi inti (*core competencies*). Perusahaan perlu mencari kompetensi di dalam bisnis yang dilakukan.<sup>9</sup>

Menurut Wikipedia, strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktifitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisiensi dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif. Strategi dibedakan dengan taktik yang memiliki ruang lingkup yang lebih sempit dan waktu yang lebih singkat.

Selanjutnya strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pengertian strategi merupakan pendapatan sasaran dan tujuan jangka panjang sebuah perusahaan dan arah tindakan serta alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan.<sup>10</sup>

Apabila disimpulkan dari beberapa dari definisi di atas maka strategi perusahaan adalah gabungan dari kegiatan yang direncanakan dan reaksi untuk mengantisipasi persaingan dan perkembangan yang tidak terduga.

### **2.2.3 Teori Produktivitas**

#### **2.2.3.1 Pengertian Produktivitas**

---

<sup>9</sup>Kasmir, *Pemasaran Bank*, Cet. I (Jakarta: Prenada Media, 2009) h. 59-60.

<sup>10</sup>[Http : //jurnal-sdm. Blogspot. Com/ 2009/08/konsep-strategi-defenisi-perumusan. Html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/konsep-strategi-defenisi-perumusan.html) diakses pada tanggal 08-06-2017.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Dikutip oleh Rusli Syarif mengatakan bahwa “ definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu”.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini.<sup>11</sup> Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh, sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara

---

<sup>11</sup>Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan (Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam)*, (Malang : UIN-Maliki Press, 2010), h.29.

lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai.

Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal ini sebagai mana dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner dan LE. Lavine bahwa “faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja yaitu kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Unsur kedua dari produktivitas kerja adalah cara kerja atau metode kerja.

Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ukuran ketiga dari produktivitas kerja adalah hasil kerja. Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut produktif di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Jadi produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebarkannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan, sehingga mampu untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja.

Jika membicarakan masalah pengertian produktivitas muncullah situasi yang *pradoksial* (bertentangan), karena belum adanya kesepakatan umum dari para ahli tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas. Dan belum adanya konsepsi, metode penerapan maupun pengukuran yang bebas kritik.

Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas.<sup>12</sup> Allah SWT berfirman dalam Q.S. al-Mulk/67:2:

الْغَفُورُ الْعَزِيزُ وَهُوَ عَمَلًا أَحْسَنُ أَيُّكُمْ لِيَبْلُوكُمْ وَالْحَيَاةَ الْمَوْتَ خَلَقَ الَّذِي

Terjemahnya:

Dialah Yang telah mentakdirkan hayat dan hidup (kamu) – untuk mengujikan dan menzahirkan keadaan kamu: siapakah di antaramu Yang lebih baik amalnya; dania Maha Kuasa (membalas amalmu), lagi Maha Pengampun, (bagi orang-orang Yang bertaubat).<sup>13</sup>

Ayat diatas menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa diantara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks ekonomi, yang lebih perbuatannya adalah yang lebih produktif.

Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai berikut:

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).<sup>14</sup>

Sumber daya manusia yang berkualitas dan telah memiliki banyak pengalaman kerja serta mempunyai semangat kerja yang tinggi sangat mendukung tercapai produktivitas kerja yang tinggi dari para pegawainya. Dengan

<sup>12</sup>Harianto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. (Surabaya: Ketaping, tt), h.467.

<sup>13</sup>Department Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Al-jumanatul 'Ali-ART. 2005), h.562.

<sup>14</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1996), h. 126).

adanya produktivitas yang tinggi dari setiap pegawai dalam suatu organisasi merupakan syarat mutlak bagi organisasi tersebut untuk berkembang, bersaing dan memenuhi tuntutan lingkungan yang kompleks.

Hadari Nawawidan Martini Hadari mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (*input*)”. Produktivitas menurut Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig adalah “suatu ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengolah masukan (*inputs*) menjadi 7 keluaran (*outputs*)”. Sedangkan Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia sehingga mampu menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal”. Untuk definisi kerja secara kualitatif. Secara filosofis kualitatif, produktivitas adalah suatu pandangan yang menganggap mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.<sup>15</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat peneliti simpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia sehingga mampu menghasilkan keluaran yang maksimal.

### 2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Telah dikemukakan di atas bahwa faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan suksesnya suatu usaha. Secara konseptual, produktivitas manusia sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dapat dipenuhi.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

---

<sup>15</sup>Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan (Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam)*, Malang UIN-Maliki Press, 2010), h.29.

kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Payaman J. Simanjutak berpendapat bahwa: produktivitas kerja karyawan sebagai suatu kesatuan sistem dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan digolongkan dalam dua kelompok<sup>16</sup> yaitu:

2.2.3.2.1 Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.

2.2.3.2.2 Saranapendukung, meliputi:

2.2.3.2.2.1 Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.

2.2.3.2.2.2 Kesejahteraan karyawan yang tecermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.<sup>17</sup>



Sedangkan menurut Muchdarsyah menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

2.2.3.2.2.2.1 Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih tertindak dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek, Imbalan dari pengawas dapat mendorong

---

<sup>16</sup>Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan (Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam)*, h.38.

<sup>17</sup>Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan (Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam)*, h.39.

karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

#### 2.2.3.2.2.2.2 Seni serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

#### 2.2.3.2.2.2.3 Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, pengusaha peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirat dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

#### 2.2.3.3 Sumber-Sumber Produktivitas

Umumnya seseorang yang bekerja selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya, namun demikian dalam mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja sangat tergantung dari kemampuan dan kecakapan dalam mendayagunakan potensi sumber daya yang ada dalam dirinya maupun lingkungan sekitarnya.



Menurut Hadari Nawawidan Hartini Hadari dalam Administrasi Personel dan Produktivitas Kerja mengemukakan bahwa “seseorang tenaga kerja agar produktif harus mampu mendayagunakan lima sumber kerjanya yaitu”:

#### 2.2.3.3.1 Penggunaan Pikiran

Perusahaan dalam usahanya menyelesaikan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, menghendaki para karyawannya dapat bekerja dengan menggunakan cara-cara yang paling mudah, aman dan selamat dalam arti tidak menggunakan pikirannya untuk bekerja secara produktif, kreatif dan dapat menemukan cara kerja yang lebih sederhana namun mampu meningkatkan produktivitas kerja.

#### 2.2.3.3.2 Penggunaan Tenaga Jasmani atau Fisik

Produktivitas akan meningkat apabila dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal serta mutu yang baik, dapat menggunakan tenaga jasmani atau fisik secara maksimal namun tidak berlebihan sehingga kesehatan tidak terganggu dengan demikian dapat melakukan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

#### 2.2.3.3.3 Penggunaan Waktu

Ketepatan waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas, hal ini disebabkan waktu adalah sesuatu yang berharga sehingga apabila produktivitas kerja tidak dilaksanakan secara tepat waktu akan mengakibatkan kerugian yang sangat besar bagi pihak perusahaan atau karyawan.

#### 2.2.3.3.4 Penggunaan Ruang

Penggunaan ruang kerja yang luas dan banyak kadang dapat memperlambat proses pekerjaan karena panjangnya jarak yang harus ditempuh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga kurang efektif dan efisien. Untuk itu maka perlu adanya pengaturan ruang yang tepat untuk masing-masing bagian. Dengan jarak yang lebih pendek dapat menghemat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih produktif.

#### 2.2.3.3.5 Penggunaan Bahan atau Material dan Uang

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, karyawan harus dapat mendayagunakan material atau bahan yang ada. Dalam hal ini karyawan harus dapat mempergunakan material atau bahan yang ada dengan kemampuan menggunakan secara efektif dan efisien serta dengan mutu yang tinggi baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

#### 2.2.3.4 Upaya-Upaya Untuk Meningkatkan Produktivitas

Pada dasarnya setiap organisasi maupun perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya organisasi harus dapat menciptakan suatu kondisi yang dapat mendukung pegawai untuk bekerja dengan tenang dan nyaman, tanpa ada gangguan yang dapat menghambat terselesaikannya tugas-tugas yang harus dikerjakan.

Produktivitas suatu organisasi perlu ditingkatkan dengan berbagai cara. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Stevenson yang menyatakan bahwa produktivitas itu tak lain adalah indek untuk mengukur seberapa jauh keluaran relatif dapat dicapai dengan mendayagunakan masukan yang dapat dikombinasikan.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Stevenson, *production and operation management* (Illinois : Richard D. Irwin, 1993),h. 36.

Sedangkan menurut James A. F. Stoner peningkatan produktivitas suatu organisasi dapat ditempuh dengan cara:

- 2.2.3.4.1 Pengadaan sistem pendukung keputusan manajemen.
- 2.2.3.4.2 Pembangunan gudang sentral dengan penyimpanan dan pengambilan secara otomatis.
- 2.2.3.4.3 Pengaturan aliran kerja guna mengurangi jumlah pekerja pada masa sibuk.
- 2.2.3.4.4 Pengadaan fasilitas komputer di lokasi kerja.
- 2.2.3.4.5 Latihan.
- 2.2.3.4.6 Program *insentif* yang didasarkan pada produktivitas jangka panjang.

Agar produktivitas pegawai dapat meningkat dalam perekrutan pegawai pun harus selalu diutamakan pegawai-pegawai yang berkualitas dan produktif karena dengan perekrutan pegawai-pegawai yang berkualitas dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya termasuk dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

Dimana upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah pemberian perangsang dan kepuasan kerja bagi karyawan baik kepuasan yang bersifat *ekonomis*, *sosiologis* maupun *psikologis*.

#### **2.2.3.5 Strategi Meningkatkan Produktivitas**

Pada dasarnya semua perusahaan menginginkan mempunyai produktivitas yang tinggi. Namun dalam kasus-kasus tertentu atau waktu-waktu tertentu perusahaan mendapati bahwa produktivitas perusahaannya relatif rendah. Menghadapi situasi seperti ini manajemen perusahaan akan mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas.

R. Bruce McAfee dan William Proffenberg dalam bukunya *Productivity Strategi Enhancing Employer Job Performance* menyatakan bahwa strategi-strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

#### 2.2.3.5.1 Peningkatan Partisipasi Karyawan

Peningkatan partisipasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan. Dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan, maka karyawan akan lebih besar kesediaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan partisipasi karyawan dilakukan dengan beberapa cara, seperti: dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi kepada karyawan dan evaluasi.

#### 2.2.3.5.2 Merestrukturisasi Pekerjaan

Pendekatan ini merekomendasikan bahwa pekerjaan tersusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga mereka menyediakan karyawan dengan rasa pemenuhan prestasi, dan tanggung jawab. Seperti pertemuan tatap muka dan monitoring (pengawasan).

#### 2.2.3.5.3 Ganjaran berdasarkan Kinerja

Seseorang penyedia yang menggunakan pendekatan ganjaran karyawan berdasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Bagi bawahan, produktivitas yang lebih tinggi berarti semakin besar ganjaran. Para manajer yang menggunakan pendekatan ini menyadari bahwa senioritas dan pendidikan di dalam dirinya bukanlah ukuran-ukuran yang tepat sebagai dasar pemberian ganjaran.<sup>19</sup> Para manajer yang menggunakan pendekatan ini menyadari bahwa senioritas dan

---

<sup>19</sup>Materi-skripsi.blogspot.com (di akses 1 maret 2017).

pendidikan didalam dirinya bukanlah ukuran-ukuran yang tepat sebagai dasar pemberian ganjaran.

Karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut :

- 2.2.3.5.3.1 Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
- 2.2.3.5.3.2 Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
- 2.2.3.5.3.3 Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- 2.2.3.5.3.4 Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu.
- 2.2.3.5.3.5 Selalu bersikap positif terhadap pekerjaan.
- 2.2.3.5.3.6 Mau menerima saran-saran atau ide-ide yang dianggap lebih baik dari orang lain.

Dengan diberikan ganjaran berdasarkan kinerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan dan program Training.

#### 2.2.4 Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya umumnya dan bawahan khususnya.

Menurut Kanfer, motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya, dari perilaku seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.<sup>20</sup>

Ahli Manajemen lainnya seperti Robbins dan Coulter memberikan definisi motivasi sebagai “kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan

---

<sup>20</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 152.

upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan Organisasi Perusahaan, di mana kemauan tersebut turut dikondisikan oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan”.

Dari uraian-uraian pengertian-pengertian tersebut maka dapat disimpulkan motivasi adalah pemberian daya penggerak atau dorongan serta merangsang karyawan agar bekerja secara bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sehingga karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **2.2.4.1 Faktor-Faktor yang Menimbulkan Motivasi**

Motivasi dapat berasal dari sumber-sumber yang bersifat *intrinsik* maupun *ekstrinsik*.<sup>21</sup> Perilaku yang dimotivasi secara intrinsik merupakan perilaku yang sumber motivasinya berasal dari kepuasan melakukan pekerjaan itu sendiri. Banyak manajer puncak yang termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan yang besar dan sulit karena mereka memperoleh kepuasan melalui pencapaian kinerja tersebut. Sedangkan perilaku yang dimotivasi secara ekstrinsik merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dengan tujuan memperoleh imbalan material, imbalan sosial, atau untuk menghindari hukuman.<sup>22</sup>

#### **2.2.4.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi menurut S. P. Hasibun adalah sebagai berikut<sup>23</sup>:

2.2.4.2.1 Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2.2.4.2.2 Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>21</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 153.

<sup>22</sup>Ismail solih, *Pengantar manajemen* (Jakarta : PT. Gelora aksara Pratama, 2009), h. 153.

<sup>23</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 146.

- 2.2.4.2.3 Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 2.2.4.2.4 Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 2.2.4.2.5 Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 2.2.4.2.6 Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 2.2.4.2.7 Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 2.2.4.2.8 Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 2.2.4.2.9 Mempertinggi rasa tanggung jawab.
- 2.2.4.2.10 Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.2.4.3 Proses Motivasi**

Proses motivasi meliputi,<sup>24</sup> yaitu :

##### **2.2.4.3.1 Tujuan**

Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan organisasi yang selanjutnya kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

##### **2.2.4.3.2 Mengetahui Kepentingan**

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

##### **2.2.4.3.3 Komunikasi Efektif**

Dalam hal ini motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan, bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya.

##### **2.2.4.3.4 Integrasi Tujuan**

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.

---

<sup>24</sup> Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 34.

#### 2.2.4.3.5 Fasilitas

Dalam hal manajer perlu dan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

#### 2.2.4.3.6 Team Work

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang biasa mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya *team work* karena dalam perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

#### 2.2.4.4 Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*. *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat materil sebagai imbalan presentasi yang diberikan oleh karyawan. Sedangkan *nonmaterial* adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Seperti penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

#### 2.2.4.5 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu :

2.2.4.5.1 Motivasi positif (*Insentif Positif*) adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2.2.4.5.2 Motivasi negatif (*Insentif Negatif*) adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan mengikat



karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **2.2.4.6 Teori-teori Motivasi**

Untuk memahami hubungan antara *input*, kinerja, dan hasil serta bagaimana perubahan dapat memotivasi para karyawan dengan memanipulasi hubungan antara input, kinerja dan hasil diperlukan berbagai teori mengenai memotivasi yang dapat menjelaskan hubungan tersebut. Teori-teori motivasi tersebut mencakup<sup>25</sup>:

##### **2.2.4.6.1 Teori Ekspektansi**

Teori Ekspektansi yaitu persepsi yang dimiliki seseorang bahwa upaya yang dilakukannya tersebut akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

##### **2.2.4.6.2 Teori kebutuhan**

Teori kebutuhan adalah sesuatu yang sangat diperlukan untuk bertahan hidup atau memertahankan kesejahteraan.<sup>26</sup>

##### **2.2.4.6.3 Teori Ekuitas**

Teori ekuitas merupakan teori motivasi yang memuaskannya kepada persepsi yang dimiliki, seseorang mengenai adil tidaknya hasil yang dia peroleh secara relatif dibandingkan dengan input yang mereka berikan kepada pekerjaan.

##### **2.2.4.6.4 Teori Pembelajaran**

Teori pembelajaran adalah bahwa manajer dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kinerjanya dengan cara menghubungkan hasil yang akan diterima

---

<sup>25</sup> Ismail solihin, *Pengantar Manajemen* (Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), H. 154.

<sup>26</sup> Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 154.

karyawan dengan kinerja yang dihasilkan melalui perilaku yang diinginkan oleh organisasi dan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

### **2.2.5 Teori Pembagian Kerja**

Dalam perencanaan berbagai kegiatan atau untuk pencapaian tujuan tentunya telah ditentukan. Keseluruhan kegiatan dan pekerjaan yang telah di rencanakan tersebut. Tentunya perlu disederhanakan guna mempermudah bagaimana pengimplementasiannya. Upaya untuk menyederhanakan dari keseluruhan kegiatan dan pekerjaan yang mungkin saja bersifat kompleks menjadi lebih sederhana dan spesifik di mana setiap orang akan ditempatkan dan ditugaskan untuk setiap kegiatan yang mungkin saja bersifat kompleks menjadi lebih sederhana dan spesifik di mana setiap orang akan ditempatkan dan ditugaskan untuk setiap kegiatan yang sederhana dan spesifik tersebut dinamakan sebagai pembagian kerja. Sebagai contoh, dalam bisnis restoran, pembagian kerja dapat berupa pembagian kerja untuk bagian dapur, pelayanan pelanggan di meja makan, kasir, dan lain sebagainya. Kadangkala pembagian kerja ini juga dinamakan dengan pembagian tenaga kerja, akan tetapi saat ini penggunaan pembagian kerja lebih banyak digunakan karena pada dasarnya yang dibagi-bagi adalah pekerjaannya, bukan orang-orangnya. Adapun orang-orang merupakan pihak yang digunakan atau ditunjuk untuk menjalankan setiap pekerjaan yang telah dibagi-bagi tersebut. Proses pembagian kerja dari keseluruhan menjadi lebih spesifik atau lebih sederhana dan detail dinamakan pula dengan spesialisasi pekerjaan atau *Job specialization*. Keseluruhan pekerjaan tersebut diturunkan atau dibagi-bagi berdasarkan kriteria tertentu yang lebih spesifik.<sup>27</sup>

### **2.2.6 Teori Manajemen Syariah**

---

<sup>27</sup>Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta:Kencana, 2006), H. 153.

Tujuan teori manajemen disini untuk menganalisis strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare dalam Analisis Manajemen Syariah.

Manajemen dalam bahasa arab disebut idarah. Idarah diambil dari perkataan adartasy-syai'a atau perkataan adartasy-syai'a atau perkataan adarta bihi juga dapat didasarkan pada kata ad-dauran. pengamat bahasa menilai pengambilan yang kedua yaitu: *adaarta bihi* (lebih cepat).

Secara istilah manajemen itu adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan, personal, perencanaan dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan.<sup>28</sup>

Sedangkan Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bemuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam al-qur'an, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. Sehubungan dengan itu maka isi dari manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen konvensional yang diwarnai dengan aturan Al-qur'an.

#### **2.2.6.1 Peranan Syariah dalam Fungsi Manajemen**

Seperti yang sudah dikemukakan diatas bahwa peran syariah islam adalah pada cara pandang dalam implementasi manajemen. Dimana standar yang diambil dalam setiap fungsi manajemen terikat dengan huum-hukum syara' (syariat islam). Fungsi manajemen sebagaimana kita ketahui ada empat yang utama, yaitu: perencanaan

---

<sup>28</sup>Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah* (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), h.13-14.

(planning), pengorganisasian (organizing), pengendalian (controlling), dan pengevaluasian (evaluating).<sup>29</sup>

#### 2.2.6.1.1 Syariah dalam Fungsi Perencanaan

Jika dilihat dari kata syariah dalam fungsi manajemen memiliki dua konsep yaitu syariah dan fungsi manajemen jadi kita jelaskan kedua konsep tersebut yaitu:

Secara etimologi kata Syari'ah berasal dari bahasa Arab, dari kata syara'a yang berarti jalan. Adapun secara terminologi syari'ah adalah suatu sistem norma illahi yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhannya, hubungan manusia dengan seluruh ciptaan Tuhan di alam semesta.<sup>30</sup>

Perencanaan (*planning*) pada dasarnya merupakan suatu proses untuk menetapkan di awal berbagai hasil akhir yang ingin dicapai perusahaan di masa mendatang. Antara kegiatan perencanaan dengan hasil akhir yang ingin dicapai diasumsikan terdapat jeda waktu, di mana semakin panjang rencana yang dibuat maka jeda waktu antara perencanaan dengan hasil akhir yang ingin dicapai semakin besar dan derajat ketidakpastian pencapaian hasil tersebut juga semakin meningkat. Sebaliknya, semakin pendek jeda waktu antara perencanaan yang dibuat dengan target hasil yang ingin dicapai maka derajat ketidakpastian pencapaian hasil akan menurun.<sup>31</sup>

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa syariah dan fungsi manajemen itu berkaitan erat karna segala sesuatu yang kita rencanakan itu harus sesuai dengan syariah.

---

<sup>29</sup><http://dinniastriyaa.blogspot.co.id/2011/12/manajemen-syariah.html?m=1> diakses 10/06/2016.

<sup>30</sup><http://arfahpallaka.wordpress.com/agama/syariah-islam/> diakses 31/12/2016.

<sup>31</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*(jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 63.

Berikut ini adalah implementasi syariah dalam fungsi perencanaan:

#### 2.2.6.1.1.1 Perencanaan Bidang SDM

Permasalahan utama bidang SDM adalah penetapan standar perekrutan SDM. Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan profesionalisme yang harus dimiliki oleh seluruh komponen SDM perusahaan. Kriteria profesional menurut syariah adalah harus memenuhi 3 unsur, yaitu *kafa'ah* (ahli di bidangnya), amanah (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), memiliki etos kerja yang tinggi (himmatul 'amal).

#### 2.2.6.1.2 Perananan Syariah dalam Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, serta wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digunakan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>32</sup>

Berikut ini adalah beberapa Implementasi syariah dalam fungsi Pengorganisasian:<sup>33</sup>

##### 2.2.6.1.2.1 Aspek Struktur

Pada aspek ini syariah di Implementasikan pada SDM yaitu hal-hal yang berkorelasi dengan faktor profesionalisme serta aqad pekerjaan.

##### 2.2.5.1.2.2 Aspek Tugas dan Wewenang

Implementasi syariah dalam hal ini terutama di tekanan pada kejelasan tugas dan wewenang masing-masing bidang yang diterimah oleh para SDM pelaksana

---

<sup>32</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 60.

<sup>33</sup><http://dinniastriyaa.blogspot.co.id/2011/12/manajemen-syariah.html?m=1>. diakses 10/06/2016.

berdasarkan kesanggupan dan kemampuan masing-masing sesuai dengan akad pekerjaan tersebut.

#### 2.2.5.1.2.3 Aspek Hubungan

Implementasi syariah pada aspek ini berupa penetapan budaya organisasi bahwa setiap interaksi antar SDM adalah hubungan muamalah yang selalu mengacu pada *amar ma'ruf dan nahi munkar*.

#### 2.2.5.1.3 Peran Syariah dalam Pengontrolan

Fungsi kepemimpinan selain sebagai pengembala (pembimbing, pengarah, pemberi solusi dan fasilitator), maka Implementasi syariah dalam fungsi pengarahan dapat dilaksanakan pada dua fungsi utama dari kepemimpinan itu sendiri, yakni fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi) dan fungsi sosial (fasilitator).

#### 2.2.5.1.4 Peran Syariah dalam Fungsi Pengendalian

Pengendalian merupakan proses *monitoring* terhadap berbagai aktivitas yang dilakukan sumber daya organisasi untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tindakan koreksi dapat dilakukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi.<sup>34</sup>

#### 2.2.5.2 Prinsip Manajemen Syariah

Adapun prinsip manajemen syariah yaitu:

##### 2.2.5.2.1 Niat yang Ikhlas karena Allah SWT

Sesuai perbuatan, walaupun terkesan baik, tetapi jika tidak dilandasi keikhlasan karena Allah, maka perbuatan itu tidak dikatakan sebagai amal saleh. Niat yang ikhlas hanya akan dimiliki oleh orang-orang yang beriman.

##### 2.2.5.2.2 Sesuai Syariat

---

<sup>34</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 193.

Sesuatu perbuatan yang baik sesuai dengan ketentuan syariat, maka tidak dilakukan sebagai amal saleh. Sebagai contoh, seorang yang melakukan sholat *ba'diyah ashar*. Kelihatannya perbuatan itu baik, tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syariat, maka ibadah itu bukan amal saleh bahkan dikatakan *bid'ah*.

#### 2.2.5.2.3 Sungguh-sungguh

Perbuatan yang dilakukan asal-asalan tidak termasuk amal saleh. sudah menjadi anggapan umum bahwa karena ikhlas (sering disebut dengan istilah *lillahi ta'ala*), maka suatu pekerjaan dilakukan dengan asal-asalan, tanpa kesungguhan, justru sebaliknya, amal perbuatan yang ikhlas adalah amal yang ikhlas adalah amal yang dilakukan dengan penuh kesungguhan. Keikhlasan seseorang dapat dilihat dari kesungguhan dalam melakukan perbuatan. Jadi, bukti keikhlasan itu adalah dengan kesungguhan dengan mujahadah.<sup>35</sup>

Suatu perbuatan akan dikatakan baik apabila memenuhi ketiga prinsip manajemen syariah yang telah dipaparkan diatas.

#### 2.2.5.3 Tujuan Manajemen dalam Islam

Tujuan ini tidak berbeda dengan tujuan yang ingin diwujudkan oleh masyarakat muslim, yang bermuara untuk beribadah kepada Allah, yang tercermin dalam menerapkan syariah islam dalam beribadah, muamalah dan hukum. Memakmurkan bumi yang telah diwajibkan Allah kepada hamba-nya yang menuntut pencurahan upaya materi, intelektual untuk memanfaatkan kekayaan daratan dan lautan. Menegakkan kekhalifan (kepemimpinan) Allah dimuka bumi, pemerintahan yang adil dan mengatur hubungan diantara anggota masyarakat. Membentuk

---

<sup>35</sup>Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah: Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet 1.2009).

masyarakat dan negara islam yang adil dan sejahtera, masyarakat yang memiliki ruh untuk beribadah kepada Allah dengan benar.

Teori islam memberikan injeksi moral dalam manajemen, yakni mengatur bagaimana seharusnya individu berperilaku. Tidak ada manajemen dalam islam kecuali ada nilai atau etika yang melingkupi, sebagaimana tidak mungkin membangun masyarakat muslim tanpa didasari dengan akhlak. Manajemen syariah memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 2.2.5.2.1 Teori manajemen syariah merupakan teori yang konsen dan terkait dengan falsafah sosial masyarakat muslim, dan berhubungan dengan akhlak atau nilai-nilai etika sosial yang dipegang teguh oleh masyarakat muslim.
- 2.2.5.2.2 Manajemen syariah konsen terhadap variabel ekonomi dan motif materi, dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis individu (variabel ekonomi materi).
- 2.2.5.2.3 Memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual serta memuliakan manusia unuk berpartisipasi dalam aktivitas manajemen-manajemen segala potensi intelektual, kompetensi dan dimensi spritual (variabel kemanusiaan).
- 2.2.5.2.4 Konsep terhadap sistem menentukan tanggung jawab dan wewenang menghormati kekuasaan dan organisasi resmi, menghormati struktur organisasi dan menuntut ketaatan kebaikan ( variabel perilaku dan sistem).

Amanah dalam ayat di atas ditafsirkan sebagai tugas publik. Konsep amanah menuntut bahwa tugas dn tanggung jawab harus diwakilkan kepada orang-orang yang berkompeten dan dapat dipercaya, sebagaimana Allah mengingatkan muslim untuk menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan dan berdasarkan kompetensi teknis, jauh dari tindakan kezaliman, ekpolitasi dan komersialisasi jabatan, praktik suap dan



berhianat, seorang pejabat bertanggung jawab terhadap kinerjanya, dan akan diperhitungkan di kehidupan dunia dan akhirat.

Teori manajemen islam bersifat universal dan komprehensif, dan memiliki karakteristik yaitu pertama, manajemen dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat, manajemen merupakan bagian dari sistem sosial yang dipenuhi dengan nilai, etika, akhlak dan keyakinan yang bersumber dari islam. Kedua teori manajemen Islam menyelesaikan persoalan kekuasaan dalam manajemen, tidak ada perbedaan antara pemimpin dan karyawan. Perbedaan level kepemimpinan hanya menunjukkan wewenang dan tanggung jawab. Atasan dan bawahan saling bersekutu tanpa ada pertentangan dan perbedaan kepentingan. Tujuan dan harapan mereka adalah sejenis dan akan diwujudkan bersama. Ketiga, pegawai dan karyawan mengajarkan pekerja mereka dengan keikhlasan dan sangat profesionalisme. Mereka ikut berkontribusi dalam menetapkan keputusan, dan taat kepada atasan sepanjang mereka berpihak pada nilai-nilai syariah. Keempat, kepemimpinan dalam islam dibangun dengan nilai-nilai syura dan saling menasehati, dan para atasan biar menerima kritik dan saran demi kemaslahatan masyarakat publik.

### **2.3 Tinjauan Konseptual**

Penelitian Ini Berjudul Strategi peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis Manajemen Syariah). Gambaran yang jelas dan tidak menimbulkan kesalah pahaman atas judul penelitian ini dapat dijelaskan maksud dari subjudul sekaligus mempelajari konsep dasar atau batasan-batasan dalam penelitian ini sehingga dapat menjadi suatu interpretasi dasar dalam pengembangan penelitian.

#### **2.3.1 Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk individual, kelompok, dan organisasi.

### **2.3.2 Karyawan Toserba Cahaya Ujung**

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji (upah), pegawai, pekerja. Adapun yang menjadi pusat penelitian saya disini yaitu karyawan yang bekerja di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare baik dia sebagai kasir dan *sales stock* serta karyawan lainnya yang memiliki wewenang masing-masing.

### **2.3.3 Analisis Manajemen Syariah**

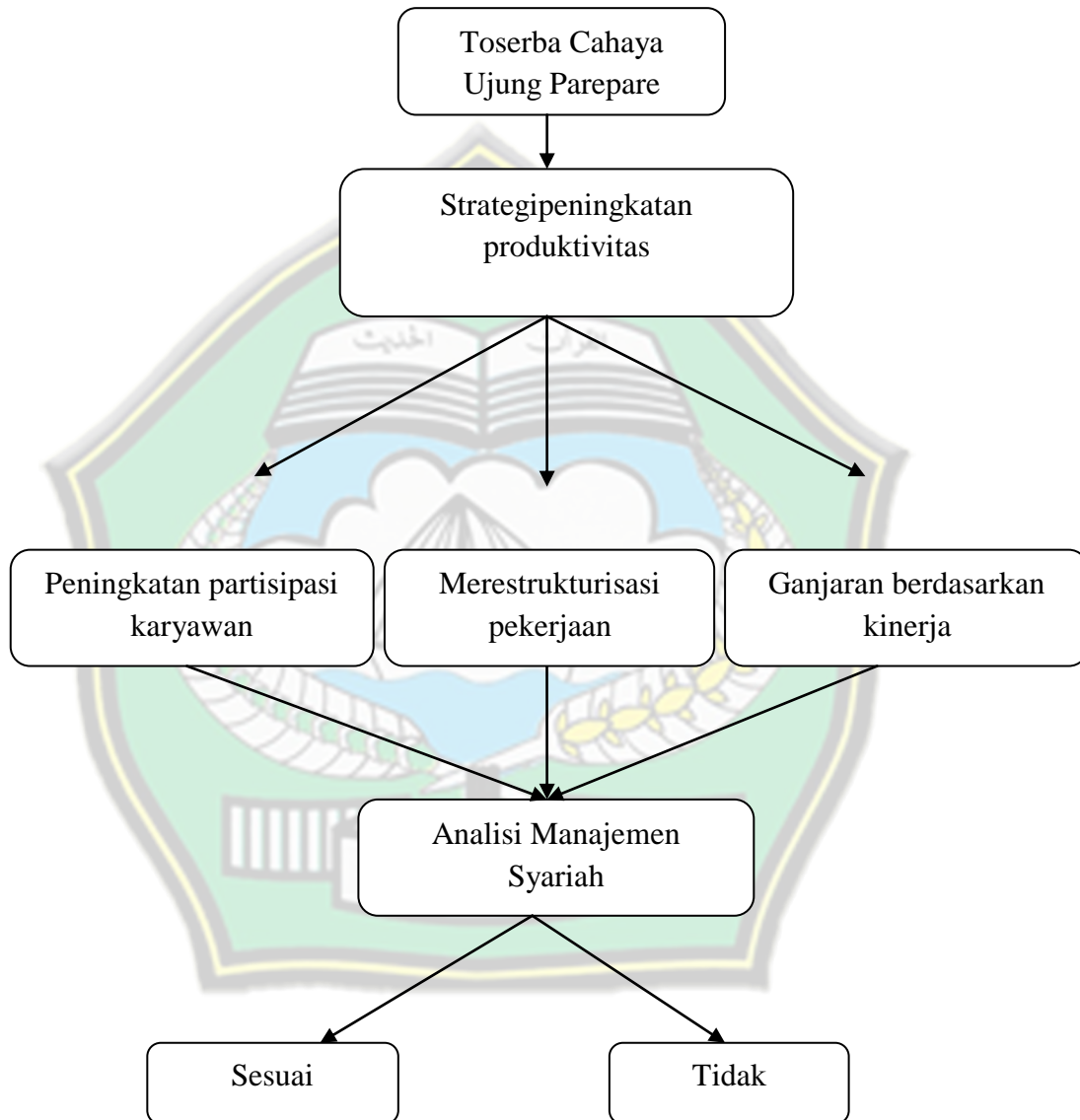
Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bemuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam al-qur'an, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat. Sehubungan dengan itu maka isi dari manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu manajemen konvensional yang diwarnai dengan aturan al-qur'an.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup><http://isnaniayuniaa.blogspot>. Diakses pada tanggal 10 juni 2016.

## 2.4 Kerangka pikir

Secara sederhana untuk mempermudah penelitian ini peneliti membuat bagan kerangka pikir sebagai berikut :



Adapun penjelasan mengenai bagan kerangka pikir mengenai Toserba Cahaya Ujung di atas sebagai berikut :

#### 2.4.1 Toserba Cahaya Ujung

Toserba Cahaya Ujung merupakan bidang usaha yang bergerak dibidang penjualan dan memiliki tiga lantai tempat penjualan. yang lantai pertamanya menjual berbagai macam peralatan rumah tangga dan lain-lainnya dan tempat pembayaran yaitu kasir. Dan pada lantai kedua dari toko itu menjual berbagai macam lemari, sofa dan lain-lain. Sedang yang dilantai ketiga dari Toserba Cahaya Ujung adalah tempat permainan anak-anak. Dan di Toserba Cahaya Ujung memiliki banyak karyawan.

#### 2.4.2 Strategi Peningkatan Produktivitas

Pada dasarnya semua perusahaan menginginkan mempunyai produktivitas yang tinggi. Namun dalam kasus-kasus tertentu atau waktu-waktu tertentu perusahaan mendapati bahwa produktivitas perusahaannya relatif rendah. Menghadapi situasi seperti ini manajemen perusahaan akan mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas.

Bruce McAfee dan william Proffenberger dalam bukunya *PruductivityStrategi Enchancing Employer Job Performance* menyatakan bahwa startegi-strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah sebagai beriku:

##### 2.4.2.1 Peningkatan Partisipasi Karyawan

Peningkatan partisipasi karyawan dapat meningkat produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan. Dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan, maka karyawan akan lebih besar kesediaannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peningkatan partisipasi karyawan dilakukan dengan beberapa cara, seperti : dalam pengambilan keputusan, pemberian motivasi kepada karyawan dan evaluasi.

#### 2.4.2.2 Merestrukturisasi Pekerjaan

Pendekatan ini merekomendasikan bahwa pekerjaan tersusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga mereka menyediakan karyawan dengan rasa pemenuhan prestasi, dan tanggung jawab.

#### 2.4.2.3 Ganjaran berdasarkan Kinerja

Seseorang penyelia yang menggunakan pendekatan ganjaran karyawan berdasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Bagi bawahan, produktivitas yang lebih tinggi berarti semakin besar ganjaran. Para manajer yang menggunakan pendekatan ini menyadari bahwa senioritas dan pendidikan didalam dirinya bukanlah ukuran-ukuran yang tepat sebagai dasar pemberian ganjaran.

#### 2.4.3 Analisis Manajemen Syariah

Untuk hasil yang akan dijadikan sebagai suatu kesimpulan adalah apakah strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung sudah sesuai atau tidak dengan Analisis manajemen syariah.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan ini meliputi beberapa hal yaitu penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber daya yang digunakan, tehnik pengumpulan data, dan teknik analisis data.<sup>37</sup> maka untuk mengetahui metode penelitian dalam penelitian ini, maka diuraikan sebagai berikut :

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan ini adalah jenis penelitian kualitatif, dimana pada hakekatnya adalah mengamati fenomena (orang, peristiwa, proses, gejala) dalam lingkungan hidupnya. Berinteraksi dengan mereka serta berusaha memahami memahami tentang dua mereka. penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya.

Jenis penelitian yang ini digunakan karena dapat menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan.<sup>38</sup>

#### 3.2 Lokasi dan waktu

Untuk melaksanakan penelitian ini, penulis terjun langsung penelitian untuk memperoleh data agar tujuan dapat tercapai dan dapat dipertanggungjawabkan.

##### 3.2.1 Lokasi penelitian

---

<sup>37</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah (Makalah Dan Skripsi)*, Edisi Revisi (Parepare : STAIN Parepare, 2013), H.34.

<sup>38</sup>Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (bandung :PT Remaja Rosdayakarya, 2010), h.5.

Dalam penelitian ini penulis memilih Toserba Cahaya Ujung kota parepare sebagai tempat untuk melaksanakan penelitian ini, karena Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare ini merupakan salah satu toko yang memiliki banyak pelanggan serta merupakan salah satu toko yang berada di Kota Parepare.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan setelah proposal diseminarkan dan sudah mendapat izin peneliti berdasarkan surat keluar yang dikeluarkan oleh jurusan.

### 3.3 Fokus Penelitian

Penetapan fokus penelitian untuk mengungkapkan garis besar dari yang dilakukan oleh peneliti dengan pemutusan konsentrasi terhadap masalah penulis. Jadi penelitian kualitatif sebenarnya adalah masalah itu sendiri.

Sesuai dengan permasalahan, maka yang menjadi pusat konsentrasi penulis adalah strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis manajemen syariah).

### 3.4 Jenis dan Sumber Data yang Digunakan

Sumber data adalah subjek dimana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

#### 3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari orang pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain.<sup>39</sup> Dan informasi dari

---

<sup>39</sup>Hilmah Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja Atau Skripsi Ilmu Hukum* (Bandung, Alfabeta, 1995), h.65.

pihak-pihak yang terkait dalam Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare, diperoleh dengan studi pustaka, dokumen, arsip-arsip penelitian dan literatur yang memberikan pengaturan dan penjelasan mengenai strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis manajemen syariah). Metode pengumpulan data berupa studi kepustakaan, internet browsing dan artikel atau jurnal hukum.

#### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh langsung dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan lain-lain.<sup>40</sup> Data sekunder diperoleh dengan melakukan wawancara, yaitu proses komunikasi dan interaksi untuk memperoleh informasi dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan narasumber yang terkait.

### 3.5 Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data-data yang kongkrik yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data antara lain:

#### 3.5.1 Observasi

Dalam hal ini peneliti mengamati objek yang diteliti yang ada di dalam lapangan kemudian penulis mencatat data-data secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki yang diperlukan dalam penelitian.<sup>41</sup>

<sup>40</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.106.

<sup>41</sup>Sutrisno Hadi, *Metode Research Jilid 2* (Cet XXIV; Yogyakarta: Andipffset, 1995), h 136.



Menurut S. Margo observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap objek di tempat terjadinya atau berlangsungnya peristiwa.<sup>42</sup>

### 3.5.2 Wawancara (interview)

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, motivasi, perasaan dan sebagainya, yang dilakukan oleh pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dengan yang diwawancarai (*interviewee*). Wawancara adalah metode pengumpulan data yang amat populer, karena itu banyak digunakan penelitian.<sup>43</sup> Wawancara yang akan dilakukan yakni pada karyawan Toko Toserba Cahaya Ujung Baru Kota Parepare.

### 3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.<sup>44</sup>

Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi,

<sup>42</sup>NurulZuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Cet. II; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 173.

<sup>43</sup>Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet 3; Jakarta: Rajawali Pers, 2004), h. 108.

<sup>44</sup>Basrowidan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 158.

wawancara merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama.<sup>45</sup>

Dalam hal ini, data-data penelitian mengumpulkan dokumen-dokumen serta mengambil gambar kegiatan-kegiatan dan rekaman yang terkait dengan permasalahan pada penelitian.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencandraan (*description*) dan penyusunan transkrip serta material lain yang telah terkumpul maksudnya agar peneliti dapat menyempurnakan pemahaman terhadap data tersebut untuk kemudian menyajikannya kepada orang lain lebih jelas tentang apa yang telah ditemukan atau di dapatkan di lapangan.<sup>46</sup> Analisis data nantinya akan menarik kesimpulan yang bersifat khusus atau berangkat dari kebenaran yang bersifat umum mengenai semua fenomena dan menggeneralisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan.<sup>47</sup>

Data adalah bukti sekaligus isyarat yang dikumpulkan secara hati-hati. Data ini meliputi apa yang dicatat secara aktif oleh peneliti dan apa yang ditemukan oleh peneliti. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Data adalah keterangan yang benar dan nyata. Kerangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian.<sup>48</sup>

Adapun tahapan proses analisis data adalah sebagai berikut;

---

<sup>45</sup>Husain Usmandan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Cet; Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h. 69.

<sup>46</sup>Sudarman Damin, *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi, Dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa Dan Penelitian Pemula Ilmu-Ilmu Sosial, Pendidikan, Dan Humaniora* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), h.37.

<sup>47</sup>Saifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian* (yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2000), h.40.

<sup>48</sup>Pengertian Data (<http://kbbi.we..id/data>) Diakses Pada Tanggal 10 Mei 2016.

- 3.6.1 Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data dari sumber data kunci yakni karyawan Toserba Cahaya Ujung. Setelah data yang diperoleh dianalisis maka peneliti melanjutkan wawancara dengan sumber data berikutnya, yakni Proses tersebut penulis lakukan untuk menyakinkan bahwa data yang tersaji betul-betul valid dan dapat dipercaya.
- 3.6.2 Mereduksi data, data dari hasil wawancara dengan beberapa sumber data serta hasil dari studi dokumentasi dalam bentuk catatan lapangan selanjutnya dianalisis oleh penulis. Kegiatan ini bertujuan untuk membuang data yang tidak perlu dan menggolongkannya ke dalam hal-hal pokok yang menjadi fokus permasalahan yang diteliti.
- 3.6.3 Penyajian data dilakukan dengan menggabungkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa sumber data dan studi dokumentasi. Data yang disajikan berupa narasi kalimat, di mana setiap fenomena yang dilakukan atau diceritakan ditulis apa adanya kemudian peneliti memberikan interpretasi atau penilaian sehingga data yang tersaji menjadi bermakna.
- Verifikasi dan penarikan kesimpulan, di mana peneliti melakukan interpretasi dan penetapan makna dari data yang tersaji. Kegiatan ini dilakukan dengan cara komparasi dan pengelompokan. Data yang tersaji kemudian dirumuskan menjadi kesimpulan sementara. Kesimpulan sementara tersebut nantinya akan terus berkembang sejalan dengan pengumpulan data baru dan pemahaman baru dari sumber data lainnya, sehingga akan diperoleh suatu kesimpulan yang benar-benar sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah berdirinya Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare

Berdasarkan hasil proyeksi pendudukan Kota Parepare, pendudukan Kota Parepare tahun 2013 berjumlah 135.200 jiwa yang tersebar di 4 kecamatan dan 22 kelurahan. Dari 4 kecamatan yang ada di Kota Parepare, kecamatan Bacukiki Barat sebanyak 40.908 jiwa, Kecamatan Bacukiki sebanyak 15.171 jiwa.

Kecamatan Bacukiki merupakan salah satu dari tiga Kecamatan dalam wilayah Kotamadya Parepare yang terletak dibagian selatan Kota yang merupakan pintu gerbang Kota Parepare dari arah Makassar.

Toserba Cahaya Ujung yang awalnya itu hanya Cahaya Ujung tetapi mengalami perkembangan sehingga muncullah Toserba Cahaya Ujung. Toserba Cahaya Ujung merupakan salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Kota Parepare dan menempati aset pemerintah Kota (PEMKOT) Parepare sejak tahun 1993 silam, akan berakhir kontraknya pada tahun 2018 mendatang.

CU tidak memperpanjang kontrak penggunaan bangunan seluas 3655 meter persegi tersebut karena sudah memiliki gedung baru.

Kawasan tersebut merupakan Aset Pemkot dengan memiliki nilai ekonomis yang sangat tinggi. Secara otomatis, berpotensi akan mendatangkan sumber-sumber pendapatan daerah yang baru. Misalnya, jika dibangun hotel dan gedung pertemuan. Sekedar diketahui, sejak tahun 1993, lokasi CU yang berada di jantung

Kota Pare-Pare hanya disewakan dengan nilai Rp 25 juta. Pada tahun 2013 kontraknya dinaikkan menjadi Rp 50 juta pertahun.

Cahaya Ujung terletak di Parepare, Bacukiki Barat bisa disebut sebuah Toko Kelontong, Cahaya Ujung Pare-Pare beralamat di Jl. Bau Maseppe. Dan Toserba Cahaya Ujung baru terletak di Jl. Bau maseppe No. 241 Cappa Galung, Bacukiki Barat Kota Parepare.

Seiring dengan berjalannya waktu yang berjalan dan kebutuhan pasarpun semakin meningkat, awalnya itu hanya memiliki satu nama yaitu Cahaya Ujung sekarang sudah bertambah lagi menjadi Toserba Cahaya Ujung yang letaknya di Jl. Bau maseppe No. 241 Cappa Galung, Toserba Cahaya Ujung ini adalah pusat perbelanjaan di Kota Pare-pare yang memiliki barang yang murah dan lengkap. Dan menjual berbagai macam barang-barang perlengkapan rumah tangga dan tempat bermain anak-anak.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

##### **4.1.2.1 Bagian Kasir**

Bagian ini bertanggungjawab langsung kepada Direksi. Tugas bagian keuangan adalah:

- 4.1.2.1.1 Menyelenggarakan atau mengatur anggaran perusahaan yang menyangkut penerimaan dan pengeluaran kas.
- 4.1.2.1.2 Menyelenggarakan sistem pembukuan dan pengawasan keuangan yang baik dan teratur.

##### **4.1.2.2 Bagian Umum**

Bagian umum langsung bertanggungjawab kepada Direksi. Bagian ini bertanggungjawab penuh atas urusan :

4.1.2.2.1 Teknik yang meliputi listrik, mesin dan bengkel kendaraan.

4.1.2.2.2 Kesehatan dan kebersihan.

4.1.2.2.3 Perawatan gedung dan bangunan.

4.1.2.2.4 Keamanan

4.1.2.3 Bagian Pembelian

Bagian pembelian bertanggungjawab secara langsung kepada Direksi dan memiliki tugas sebagai berikut:

4.1.2.3.1 Melaksanakan pembelian bahan-bahan yang diperlukan perusahaan serta pembelian peralatan dan perlengkapan lainnya yang diperlukan.

4.1.2.3.2 Meretur barang-barang yang dibeli jika tidak sesuai dengan pesanan baik kualitas maupun harga yang telah disetujui sebelumnya.

4.1.2.3.3 Menyelenggarakan administrasi pembelian dan membuat laporan pembelian yang ditujukan kepada direksi.

4.1.2.4 Bagian Penjualan

Bagian ini bertanggungjawab langsung kepada Direksi, dengan tugas antara lain:

4.1.2.4.1 Melaksanakan penjualan produk kepada konsumen

4.1.2.4.2 Menyelenggarakan administrasi penjualan dan rekapitulasi laporan penjualan baik secara berkala maupun laporan pada akhir tahun.

4.1.2.4.3 Mengadakan saluran distribusi yang baik.

## **4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasional atau aktivitas perusahaan. Pegawai selaku sumber daya

manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tersebut tidak berjalan dengan lancar. Demi kepentingan perusahaan, sumber daya manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya manusia dalam hidupnya selalu ingin memenuhi segala kebutuhannya, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat non materi. Salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan semangat kerja karyawan bagi perusahaan tentunya perusahaan memikirkan bagaimana semangat kerja karyawan bagi perusahaan tentunya perusahaan memikirkan bagaimana cara pemenuhan kebutuhan yang tepat bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dengan adanya strategi tersebut perusahaan mengharapkan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik.

Melatu S.P.Hasibuan menyatakan bahwa “strategi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan”.

Dari uraian tersebut diyakini bahwa strategi peningkatan produktivitas, mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yang berkualitas kedalam perusahaan, oleh karena itu strategi dapat dipakai sebagai dorongan atau motivasi pada suatu tingkat perilaku dan prestasi serta dorongan pemilihan perusahaan sebagai tempat bekerja.

Pemberian strategi kepada karyawan secara langsung atau secara tidak langsung sangat penting karena dapat menjadi ukuran terhadap karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare. Analisis ini dilakukan berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan pengamatan kepada subyek dari penelitian ini. Pembahasan analisis ini dimulai dari Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare.

#### **4.2.1 Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare**

Karyawan didalam perusahaan merupakan aset yang sangat penting dan dalam dunia *public relations* dikenal dengan hubungan masyarakat internal yaitu publik yang terdiri dari para pekerja (karyawan) menjadi bagian utama dari unit usaha perusahaan itu sendiri.

Untuk itu adanya kegiatan peningkatan produktivitas disebuah perusahaan sangatlah penting untuk dilakukan. Adapun strategi yang digunakan Toserba Cahaya Ujung dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu yang pertama, peningkatan terhadap partisipasi karyawan seperti : pemberian motivasi kepada karyawan dan Evaluasi, yang kedua, merekturisasi pekerjaan seperti : pertemuan tatap muka, dan monitoring (pengawasan), yang ketiga, ganjaran berdasarkan kinerja seperti : pelatihan dan program training.

##### **4.2.1.1 Peningkatan Partisipasi Karyawan**

Peningkatan partisipasi karyawan dapat meningkat produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan. Dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan, maka karyawan akan lebih besar kesediaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan partisipasi karyawan dilakukan dengan beberapa cara, seperti: pemberian motivasi kepada karyawan dan evaluasi.

##### **4.2.1.1.1 Memberikan motivasi kepada karyawan**



Berikut hasil wawancara penulis dengan karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare dengan saudari Mutmainnah menyangkut tentang motivasi dengan keterangan sebagai berikut:

“Setiap orang pasti masalahnya beda-beda, hal yang biasanya dikeluhkan adalah motivasi kerja. Ketika kita bekerja kita bertanya dalam diri kita motivasi kerja saya untuk bekerja itu apa, untuk cari uang. Tapi sebenarnya bekerja itu lebih hikmah dan nikmat kalau bermanfaat bagi orang-orang yang berada disekeliling kita”.

Disini dapat terlihat bahwa cara yang dilakukan karyawan untuk menunjukkan cara kerjanya salah satunya yaitu memberikan partisipasi kepada karyawan seperti: memberikan motivasi. Saudari sangat menyadari betapa pentingnya motivasi itu untuk seseorang dalam pekerjaannya, dan untuk mencapai tujuan Organisasi.

#### 4.2.1.1.2 Evaluasi

Kemudian yang terakhir setelah melakukan perencanaan serta bagaimana cara mengimplementasikan program yang dilakukan dilapangan melalui strategi yang sudah dilakukan, strategi terakhir adalah dengan mengadakan suatu evaluasi. Evaluasi merupakan keharusan manakala suatu program atau kegiatan sudah diselesaikan. Melalui program atau kegiatan itulah bisa diketahui bagaimana efektifitas suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Bisa pula dilakukan penilaian aspek-aspek program atau kegiatan yang memerlukan penyempurnaan atau perbaikan. Untuk itu setiap program atau kegiatan yang telah dilaksanakan haruslah membutuhkan evaluasi sebagai penilaian hasil akhir.

Toserba Cahaya Ujung selalu mengadakan evaluasi pada setiap program atau kegiatan yang telah mereka lakukan. Karena dengan melakukan suatu evaluasi hal program atau kegiatan tersebut dapat dinilai keberhasilannya. Ada banyak cara yang biasa dilakukan oleh pihak internal Toserba Cahaya ujung dalam mengevaluasikan

kegiatan atau program yang telah mereka lakukan, seperti contohnya pada kegiatan sosialisasi dan pelatihan sikap dasar untuk seluruh karyawan yang diadakan, setiap karyawan yang mengikuti pelatihan sikap dasar tersebut diberi angket yang harus diisi oleh karyawan yang berisi beberapa pertanyaan tentang pelaksanaan sikap dasar tersebut. Hal ini dimaksudkan agar pihak internal relations Toserba Cahaya Ujung dapat lebih mudah dalam mengetahui dan menilai serta mengevaluasi program yang mereka laksanakan apakah berjalan dengan baik atau tidak.

Toserba Cahaya Ujung menilai suatu evaluasi sangatlah penting dilakukan bagi kegiatan internal perusahaan seperti peningkatan produktivitas. Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Rita selaku karyawan dari Toserba Cahaya Ujung yang mengatakan bahwa:

“Evaluasi sangat perlu dilakukan pada setiap program yang dilaksanakan agar dapat mengetahui apa yang menjadi kelemahan, kekuatan, peluang dan ancaman bagi organisasi”.

Analisis adalah mengkaji kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman organisasi. Kekuatan dan kelemahan organisasi berada pada lingkungan internal, sedangkan peluang dan ancaman berasal dari lingkungan eksternal organisasi. Hasil analisis ini bisa memetakan posisi organisasi di antara organisasi serupa atau dalam lingkungan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya evaluasi dan berpegang pada analisis tersebut, Toserba Cahaya Ujung berharap dalam menjalankan program dapat lebih bisa menilai bagaimana seharusnya mengambil sikap yang benar guna mencari masukan pada perencanaan program selanjutnya sehingga dapat diketahui apa yang menjadi kekurangan dan yang harus diperbaiki pada program selanjutnya. Melalui visi dan misi serta tujuan perusahaan dapat tercapai, salah satunya produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga sesuatu yang dihasilkan juga ikut meningkat.

#### 4.2.1.1.2.1 Indikator strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Pare-Pare

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi karena mempunyai sifat evaluatif dan pengembangan. Indikator produktivitas kerja menjadi sangat penting, karena sebagai pengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Syamsuriani selaku karyawan Toserba Cahaya Ujung ketika ditanyakan mengenai strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan dan bagaimana tanggapan anda tentang strategi yang digunakan Toseba Cahaya Ujung untuk memberikan Evaluasi, saudari mengatakan bahwa :

“Strategi produktivitas bisa dilihat dari sesuatu yang dihasilkan meningkat atau tidak antara input dan outputnya. Seperti halnya perusahaan kami yang bergerak dibidang jasa penjualan, kami melihat suatu peningkatan produktivitas dengan melihat dari hasil yang dihasilkan oleh karyawan seperti produk. Dan untuk bisa menghasilkan produk dibutuhkan disiplin dan kemampuan serta kemauan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. dan dengan evaluasi perusahaan biasa mengetahui meningkat tidaknya suatu perusahaan biasa dilihat dengan adanya evaluasi yang diterapkan oleh manajer suatu perusahaan.”.

Sejauh ini produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan Toserba Cahaya Ujung menurut saudari sudah baik. Ini dapat dilihat dari hasil penjualan yang terus naik, keuntungan naik, kepuasan konsumen meningkat dan pekerjaan yang dikerjakan jauh lebih efisien karena pembagian kerja yang sudah tertata waktunya. Kepuasan konsumen meningkat dilihat dari selalu ramainya orang-orang maupun perusahaan lain yang menggunakan jasa penjualan sebagai tempat mereka berbelanja.

Jadi peneliti menyimpulkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan adanya strategi, hal ini tentu tidak lepas dari adanya strategi yang diberikan

dari manajemen dan di berikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan mereka dengan optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya strategi yang diberikan kepada karyawannya. Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa strategi peningkatan produktivitas dengan peningkatan partisipasi karyawan seperti: pemberian motivasi kepada karyawan dan evaluasi sangat penting dalam strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare. Analisis manajemen syariah mengenai peningkatan produktivitas ini dengan diberikan motivasi kepada karyawan dan evaluasi sudah sesuai dengan manajemen syariahnya sebagaimana yang diterapkan di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare. Fungsi manajemen syariah yang digunakan ada empat yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengontrolan (controlling), dan pengevaluasian (evaluating). Dari peningkatan partisipasi karyawan dengan diberikannya motivasi kepada karyawan dan evaluasi di sini masuk dalam fungsi manajemen yaitu pengevaluasian (evaluating).

#### 4.2.1.2 Merekturisasi Pekerjaan

Pendekatan ini merekomendasikan bahwa pekerjaan tersusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga mereka menyediakan karyawan dengan rasa pemenuhan prestasi, dan tanggung jawab. Seperti pertemuan tatap muka dan monitoring (pengawasan).

##### 4.2.1.2.1 Pertemuan Tatap Muka

Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare juga secara berkala mengadakan pertemuan (tatap muka) setiap akhir bulan yang biasa disebut dengan acara sarasehan. Masing-masing anggota perusahaan dapat mengeluarkan pendapat dan isi hatinya dalam pertemuan tersebut. Kegiatan tatap muka tersebut merupakan kegiatan

berkumpulnya manajemen dan karyawan guna membahas tentang kebijakan manajemen, prestasi yang diraih, dan juga evaluasi. Tidak hanya komunikasi dari manajemen kepada karyawan saja, namun komunikasi dapat berjalan dua arah karena karyawan juga dapat mengemukakan pendapatnya. Segala kebijaksanaan beserta penjelasannya disampaikan oleh atasan di dalam forum tersebut. Demikian pula masing-masing pegawai lainnya diberi kesempatan untuk memberikan tanggapan-tanggapan dan pendapatnya. Dalam tatap muka tersebut juga diadakan perayaan ulang tahun karyawan serta penyerahan penghargaan. Dalam melaksanakan strategi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak Toserba Cahaya Ujung mencoba membangun suatu kegiatan yang terbagi dalam tiga cakupan kegiatan mulai dari perencanaan kegiatan, implementasi strategi dan evaluasi dari strategi dan kegiatan yang telah dilakukan. Kegiatan tersebut meliputi antara lain sebagai berikut:

#### 4.2.1.2.1.1 Perencanaan kegiatan dari strategi pihak Internal Relations Toserba Cahaya Ujung

Suatu strategi yang akan dilaksanakan tentu membutuhkan suatu perencanaan yang matang sebelum kegiatan tersebut dilakukan. Untuk itu pihak internal relations bersama-sama menyusun perencanaan guna melihat dan menimbang apa yang sebaiknya dilakukan dan apa fungsi yang akan didapat melalui kegiatan tersebut.

Ada banyak kegiatan yang telah dilakukan oleh pihak internal relations Toserba Cahaya Ujung dalam membangun strategi yang baik seperti yang disebutkan di atas. Namun tetap saja hal tersebut dirasa kurang dan masih harus ditingkatkan lagi. Maka dari itu, pihak internal relations menyusun suatu sikap dasar. Sikap dasar ini dirasa perlu dilakukan karena untuk menambah program baru didalam membangun strategi yang lebih baik dan selain itu suatu perusahaan haruslah

memiliki sikap dasar yang baik. Selain itu fungsi dari adanya sikap dasar adalah untuk lebih mengakrabkan diri antar sesama karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare.

#### 4.2.1.2.1.2 Implementasi strategi yang dilakukan pihak Internal Relations Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare

Berdasarkan perencanaan strategi yang telah dipersiapkan dan disetujui, implementasi program aksi dan komunikasi yang dirancang untuk sasaran spesifik bagi masing-masing publik sasaran dilakukan untuk mencapai tujuan program. Dalam mengimplementasikan strategi yang telah direncanakan sebelumnya agar dapat terlaksana dengan baik, Strategi yang digunakan, Devi mengatakan bahwa :

”Setiap program-program yang ada dengan mengadakan operasional meeting setiap minggu, kemudian strategi yang kami gunakan disini adalah dengandisiplin, menerapkan sikap dasar yang baik kepada seluruh karyawan, meningkatkan koordinasi internal, seperti memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, kerjasama antara karyawan yang lain.”

Kegiatan operasional meeting yang diadakan ditujukan kepada seluruh karyawan dan diadakan setiap minggu untuk membahas masalah-masalah yang muncul serta penyelesaiannya dan apa saja yang telah dilaksanakan dan yang akan dilakukan selanjutnya.

#### 4.2.1.2.2 Monitoring (Pengawasan)

Monitoring dalam sebuah perusahaan juga dilakukan untuk mncapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan untuk dilakukannya monitoring ini yaitu memantau pekerja karyawan setiap harinya. Apakah mengalami peningkatan atau tidak. Jika terjadi penurunan pada kinerja karyawan maka diadakan pengawasan oleh pihak

pemimpin tersebut. Dalam wawancara peneliti dengan karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare dengan saudari Hamsinar diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Sebuah perusahaan tentu punya target, target perusahaan itu harus kita kejar dan kita raih dan untuk mendapatkan target itu pastinya dilakukan monitoring. Apa saja yang sudah terjual terus dari situ kita bisa melihat naik atau turun di masing-masing karyawan”.<sup>49</sup>

Jika pihak manajer Toserba Cahaya Ujung mengadakan pemantaun di akhir kerja, biasanya di adakan rapat bila perlu untuk membahas masalah yang terkait dengan kinerja karyawannya untuk mengevaluasi mereka dan memberikan arahan jika terjadi penurunan pada karyawannya.

Jadi peneliti menyimpulkan adanya strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare hal ini tentu tidak lepas dari adanya merekrusisasi pekerjaan yang diterapkan kepada karyawannya seperti: pertemuan tatap muka dan monitoring (pengawasan). Hal ini dibuktikan dengan adanya strategi yang diberikan kepada karyawan dengan pertemuan tatap muka yaitu dapat mengetahui isi hati karyawannya dan mengetahui masalah yang dihadapi oleh perusahaannya, dan monitoring disini pemimpin berperang penting dalam teori ini karena dia yang memberikan arahan dan solusi kepada karyawannya melalui pengawasan ini. Analisis manajemen syariah mengenai peningkatan produktivitas ini dengan merekrusisasi pekerjaan seperti: pertemuan tatap muka dan monitoring (pengawasan) sudah sesuai dengan manajemen syariahnya sebagaimana yang diterapkan di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare. Fungsi manajemen syariah yang digunakan ada empat yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengontrolan (controlling), dan pengevaluasian (evaluating). Dari peningkatan

---

<sup>49</sup>Hasil wawancara dengan saudari Hamsinar, Selaku karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare, pada tanggal 27 April 2017.

partisipasi karyawan dengan diberikannya motivasi kepada karyawan dan evaluasi di sini masuk dalam fungsi manajemen yaitu perencanaan (planning), dan pengontrolan (controlling).

#### 4.2.1.2.3 Ganjaran Berdasarkan Kinerja

Seseorang penyedia yang menggunakan pendekatan ganjaran karyawan berdasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Bagi bawahan, produktivitas yang lebih tinggi berarti semakin besar ganjaran. Para manajer yang menggunakan pendekatan ini menyadari bahwa senioritas dan pendidikan didalam dirinya bukanlah ukuran-ukuran yang tepat sebagai dasar pemberian ganjaran. Para manajer yang menggunakan pendekatan ini menyadari bahwa senioritas dan pendidikan didalam dirinya bukanlah ukuran-ukuran yang tepat sebagai dasar pemberian ganjaran.

Karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut :

- 4.2.1.2.3.1 Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
- 4.2.1.2.3.2 Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
- 4.2.1.2.3.3 Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- 4.2.1.2.3.4 Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu.
- 4.2.1.2.3.5 Selalu bersikap positif terhadap pekerjaan.
- 4.2.1.2.3.6 Mau menerima saran-saran atau ide-ide yang dianggap lebih baik dari orang lain.

Dengan diberikan ganjaran berdasarkan kinerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan dan program Training.



#### 4.2.1.2.3.6.1 Pelatihan dan Program Training

Guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, setiap tahun para karyawan Toserba Cahaya Ujung pun diberikan pendidikan serta pelatihan tambahan. Seperti yang dikatakan oleh saudari Tika karyawan Toserba Cahaya Ujung yang mengatakan bahwa :

“Toserba Cahaya Ujung selalu mengadakan program pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan dengan keikutsertaan karyawan minimal satu setengah kali pertemuan dalam setahun. Kegiatan tersebut perlu dilakukan agar menambah wawasan dan pengetahuan para karyawan”.<sup>50</sup>

Dengan adanya berbagai pelatihan yang dilakukan oleh para karyawan tersebut, diharapkan mutu yang dihasilkan oleh karyawan pun semakin baik sehingga akan berdampak pula pada kemajuan perusahaan.

Jadi peneliti menyimpulkan adanya strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare hal ini tentu tidak lepas dari adanya ganjaran berdasarkan kinerja yang diterapkan kepada karyawannya seperti: pelatihan dan program training. Hal ini dibuktikan dengan adanya strategi yang diberikan kepada karyawan dengan pelatihan dan program training yaitu untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada karyawan untuk mengembangkan suatu perusahaan atau organisasi, atau pencapaian tujuan perusahaan. Analisis manajemen syariah mengenai peningkatan produktivitas ini dengan ganjaran berdasarkan kinerja seperti: pelatihan dan program training sudah sesuai dengan manajemen syariahnya sebagaimana yang diterapkan di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare. Fungsi manajemen syariah yang digunakan ada empat yaitu: perencanaan (planning),

---

<sup>50</sup> Hasil wawancara dengan saudari Tika, Selaku karyawan Toserba Cahaya Ujung, pada tanggal 20 April 2017.

pengorganisasian (organizing), pengontrolan (controlling), dan pengevaluasian (evaluating). Dari peningkatan partisipasi karyawan dengan diberikannya motivasi kepada karyawan dan evaluasi di sini masuk dalam fungsi manajemen yaitu pengorganisasian (organizing).

#### 4.2.2 Analisis Manajemen Syariah Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare.

Manajemen syariah dapat diartikan sebagai serangkaian sistem terkait seni maupun proses yang tujuannya mempermudah dalam pencapaian tujuan dengan prinsip efektif dan efisien dan juga harus sesuai dengan aturan-aturan syari'at islam, yakni Al-qur'an, hadist, ijma, qiyas, dan sumber ajaran lainnya. Manajemen syariah membahas soal sistem. Sistem ini disusun agar perilaku pelaku di dalamnya berjalan dengan baik. Sistem pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, misalnya, adalah salah satu yang terbaik. Sistem ini berkaitan dengan perencanaan, organisasi dan kontrol, islam pun telah mengajarkan jauh sebelum adanya konsep itu lahir. Allah SWT berfirman dalam surat Ash Shaff ayat 4:

﴿مَرَّصُونَ بُنِينَ كَأَنَّهُمْ صَفَا سَبِيلِهِ فِي يُقَاتِلُونَ الَّذِينَ تَحِبُّ اللَّهُ إِنَّ﴾

Terjemahan :

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup>Kementerian Agama RI , *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia. 2012, h. 805.

Dalam ranah aktivitas, Islam memandang bahwa keberadaan manajemen sebagai suatu kebutuhan yang tak terelakkan dalam memudahkan implementasi Islam dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat. Implementasi nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berpikir dan kaidah amal dalam kehidupan. Sebagai kaidah berpikir, aqidah dan syariah difungsikan sebagai asas dan landasan pola pikir. Sedangkan sebagai kaidah amal, syariah difungsikan sebagai tolok ukur (standar) perbuatan.

Karenanya, aktivitas manajemen yang dilakukan haruslah selalu berada dalam koridor syariah. Syariah harus menjadi tolok ukur aktivitas manajemen. Senafas dengan kemusliman seseorang, maka syariahlah satu-satunya yang menjadi kendali amal perbuatannya. Hal ini berlaku bagi setiap muslim, siapa pun, kapan pun dan di mana pun. Inilah sebenarnya penjabaran dari kaidah ushul yang menyatakan hukum asal suatu perbuatan adalah terikat pada hukum syara yang lima, yakni wajib, sunnah, mubah, makruh dan haram.

Dengan tolok ukur syariah, setiap muslim akan mampu membedakan secara jelas dan tegas perihal hala tidaknya, atau haram tidaknya suatu kegiatan manjerial yang akan dilakukannya. Aktivitas yang halal akan dilanjutkannya, sementara yang haram akan ditingalkannya semata-mata untuk menggapai keridhaan Allah SWT.

Pada dasarnya semua perusahaan menginginkan mempunyai produktivitas yang tinggi. Namun dalam kasus-kasus tertentu atau waktu-waktu tertentu perusahaan mendapati bahwa produktivitas perusahaannya relatif rendah. R. Bruce McAfee dan William Proffenberg menyatakan bahwa strategi-strategi untuk meningkatkan

produktivitas karyawan seperti, memperlakukan orang-orang secara adil, merestrukturisasi pekerjaan, dan gajaran berdasarkan kinerja.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat penting dalam menggerakkan dan memajukan suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi bagian dari unit usaha perusahaan yang membantu menggerakkan perusahaan, sangat mustahil bagi perusahaan untuk berkembang. Maka dari itu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan melalui strategi yang masuk dalam kegiatan *internal relations* dirasa menjadi bagian yang sangat penting. Penting apalagi baik atau tidaknya suatu hubungan yang dijalin antar karyawan bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan nantinya.

Setelah melakukan penelitian mengenai strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare berdasarkan pada analisis manajemen syariah, maka strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilaksanakan di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare sesuai dengan manajemen syariah.

Adapun konsep manajemen syariah yang diterapkan di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare seperti yang sudah dikemukakan diatas bahwa peran syariah Islam adalah cara pandang dalam implementasi manajemen. Fungsi manajemen sebagaimana kita ketahui ada empat yang utama, yaitu :

#### 4.2.2.1 Syariah dalam Fungsi Manajemen

Berikut ini adalah beberapa implementasi syariah dalam fungsi perencanaan :

#### 4.2.2.1.1 Perencanaan bidang SDM

Permasalahan utama bidang SDM adalah penetapan standar perekrutan SDM. Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan profesionalisme yang harus dimiliki oleh seluruh komponen SDM perusahaan. Kriteria profesional menurut syariah adalah harus memenuhi 3 unsur, yaitu kafa'ah (ahli di bidangnya), amanah (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), memiliki etos kerja yang tinggi (himmatul 'amal).

Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare menunjukkan sikap keterbukaan kepada konsumen, karena melaksanakan tanggung jawabnya kepada konsumen yang berbelanja di Toserba Cahaya Ujung. Strategi Toserba Cahaya Ujung dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk kepentingan karyawan, agar dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja yang dilakukan di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare dengan konsumen.

Toserba Cahaya Ujung juga dilakukan secara sungguh-sungguh, Dalam hal ini melayani konsumen. Selain itu, memiliki etos kerja yang tinggi sehingga konsumen lebih memilih Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare sebagai pusat perbelanjannya, karena karyawannya memiliki motivasi yang tinggi dalam melayani konsumen.

#### 4.2.2.1.2 Perananan Syariah dalam Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, serta wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digunakan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 60.

Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare dalam fungsi pengorganisasian ini sesuai dengan manajemen Syariah karena dapat merekrut karyawannya dengan baik sesuai dengan tugas masing-masing karyawan dengan mengelompokkan karyawan sesuai dengan tugas masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh Toserba Cahaya Ujung dalam peningkatan produktivitas kerja karyawannya.

Berikut ini adalah beberapa Implementasi syariah dalam fungsi Pengorganisasian.<sup>53</sup>

#### 4.2.2.1.2.1 Aspek Struktur

Pada aspek ini syariah di Implementasikan pada SDM yaitu hal-hal yang berkorelasi dengan faktor profesionalisme serta aqad pekerjaan.

#### 4.2.2.1.2.2 Aspek Tugas dan Wewenang

Implementasi syariah dalam hal ini terutama di tekanan pada kejelasan tugas dan wewenang masing-masing bidang yang diterima oleh para SDM pelaksana berdasarkan kesanggupan dan kemampuan masing-masing sesuai dengan aqad pekerjaan tersebut.

#### 4.2.2.1.2.3 Aspek Hubungan

Implementasi syariah pada aspek ini berupa penetapan budaya organisasi bahwa setiap interaksi antar SDM adalah hubungan muamalah yang selalu mengacu pada *amar ma'ruf dan nahi munkar*.

#### 4.2.2.1.3 Peran Syariah dalam Pengontrolan

Fungsi kepemimpinan selain sebagai pengembala (pembimbing, pengarah, pemberi solusi dan fasilitator), maka Implementasi syariah dalam fungsi pengarahan

---

<sup>53</sup><http://dinniastriyaa.blogspot.co.id/2011/12/manajemen-syariah.html?m=1> diakses 10/06/2016.

dapat dilaksanakan pada dua fungsi utama dari kepemimpinan itu sendiri, yakni fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi )dan fungsi sosial (fasilitator).

Toserba Cahaya Ujung dalam fungsi pengontrolan inisudah sesuai dengan manajemen syariah karena dengan adanya fungsi pengontrolan ini pemimpin Toserba Cahaya Ujung bisa memberikan bimbingan, pengarahan dan solusi kepada karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja.

#### 4.2.2.1.4 Peran Syariah dalam Fungsi Pengendalian

Pengendalian merupakan proses *monitoring* terhadap berbagai aktivitas yang dilakukan sumber daya organisasi untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tindakan koreksi dapat dilakukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi.

Toserba Cahaya Ujung dalam fungsi pengendalian sudah sesuai dengan manajemen syariah karena bisa mengendalikan karyawan sesuai dengan kerja masing-masing karyawan. dengan memberikan arahan motivasi sesuai dengan karakteristik sesuai yang diinginkan karyawannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare dapat di lihat dengan tiga cara yaitu:

- 5.1.1 Peningkatan partisipasi karyawan seperti: pemberian motivasi kepada karyawan dan evaluasi. sangat penting dalam strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare. Analisis manajemen syariah mengenai peningkatan produktivitas ini dengan diberikan motivasi kepada karyawan dan evaluasi sudah sesuai dengan manajemen syariahnya sebagaimana yang diterapkan di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare. Fungsi manajemen syariah yang digunakan ada empat yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengontrolan (controlling), dan pengevaluasian (evaluating). Dari peningkatan partisipasi karyawan dengan diberikannya motivasi kepada karyawan dan evaluasi di sini masuk dalam fungsi manajemen yaitu pengevaluasian (evaluating).
- 5.1.2 Merekrusisasi pekerjaan yang diterapkan kepada karyawannya seperti: pertemuan tatap muka dan monitoring (pengawasan).Hal ini dibuktikan dengan adanya strategi yang diberikan kepada karyawan dengan pertemuan tatap muka yaitu dapat mengetahui isi hati karyawannya dan mengetahui masalah yang dihadapi oleh perusahaannya, dan monitoring disini pemimpin berperang penting dalam teori ini karena dia yang memberikan arahan dan



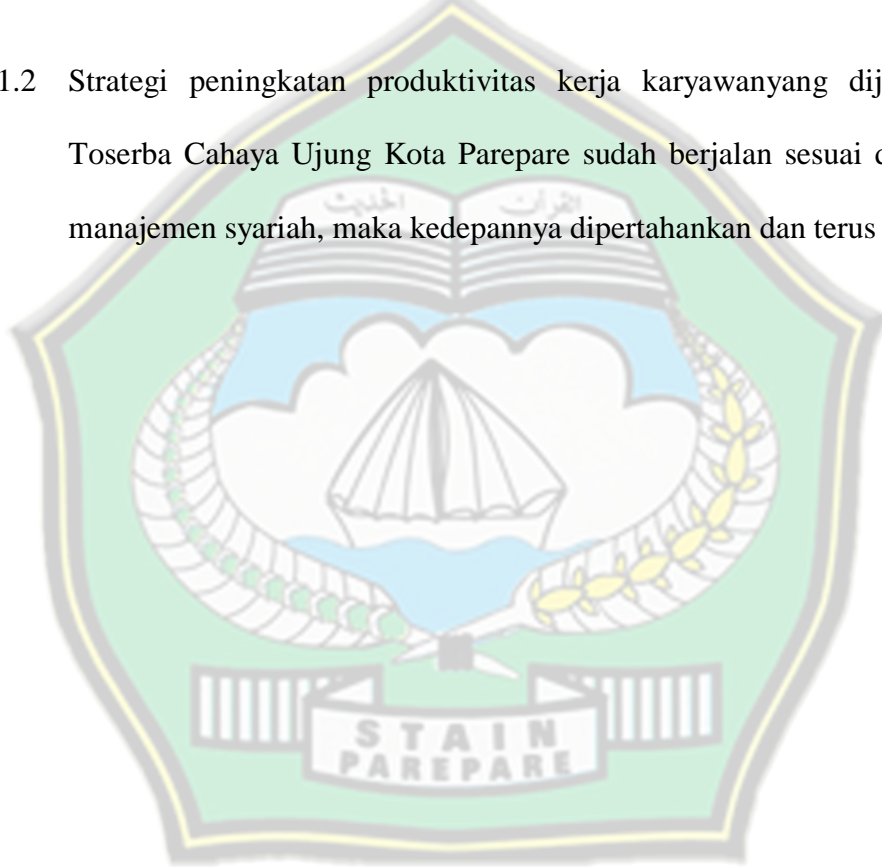
solusi kepada karyawannya melalui pengawasan ini. Analisis manajemen syariah mengenai peningkatan produktivitas ini dengan merekturisasi pekerjaan seperti: pertemuan tatap muka dan monitoring (pengawasan) sudah sesuai dengan manajemen syariahnya sebagaimana yang diterapkan di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare. Fungsi manajemen syariah yang digunakan ada empat yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengontrolan (controlling), dan pengevaluasian (evaluating). Dari peningkatan partisipasi karyawan dengan diberikannya motivasi kepada karyawan dan evaluasi di sini masuk dalam fungsi manajemen yaitu perencanaan (planning), dan pengontrolan (controlling).

- 5.1.3 Ganjaran berdasarkan kinerja yang diterapkan kepada karyawannya seperti: pelatihan dan program training. Hal ini dibuktikan dengan adanya strategi yang diberikan kepada karyawan dengan pelatihan dan program training yaitu untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada karyawan untuk mengembangkan suatu perusahaan atau organisasi, atau pencapaian tujuan perusahaan. Analisis manajemen syariah mengenai peningkatan produktivitas ini dengan ganjaran berdasarkan kinerja seperti: pelatihan dan program training sudah sesuai dengan manajemen syariahnya sebagaimana yang diterapkan di Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare. Fungsi manajemen syariah yang digunakan ada empat yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengontrolan (controlling), dan pengevaluasian (evaluating). Dari peningkatan partisipasi karyawan dengan diberikannya motivasi kepada karyawan dan evaluasi di sini masuk dalam fungsi manajemen yaitu pengorganisasian (organizing).

## 5.1 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- 5.1.1 Manajer Toserba Cahaya Ujung, sebaiknya ikut membantu mengawasi pelaksanaan kinerja para karyawan dalam pola pelaksanaankerjanya.
- 5.1.2 Strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dijalankan pihak Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare sudah berjalan sesuai dengan analisis manajemen syariah, maka kedepannya dipertahankan dan terus ditingkatkan.



## Daftar Pustaka

### 1. Buku

- Adisaputro, Gunawan. 2010. *Manajemen Pemasaran: Analisis Untuk Perancangan Strategi Pemasaran*. Bandung: UUP STIM YKPM.
- Ali, Zainuddin. 2011. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet 3; Jakarta: Rajawali Pers.
- Basrowidan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damin, Sudarman. 2012. *Menjadi peneliti kualitatif*. Bandung: CV Pustaka setia.
- Departement Agama Republik Indonesia, 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Al-jumanatul 'Ali-ART.
- Departement Agama Republik Indonesia, 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Al-jumanatul 'Ali-ART.
- Emzir, 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Analisis Data*. Cet 2. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Emzir, 2011. *Metodologi penelitian kualitatif Analisis Data*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Emzir, 2011. *Metodologi penelitian kualitatif Analisis Data*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Ermawaty, Erni. 2011. *Evaluasi Kegiatan Employer Relations Dalam Upaya Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan Inna Garuda Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik.
- Hadikusuma, Hilmah. 2010. *Metode Pembuatan Kertas Atau Skripsi Ilmu Hukum*. Bandung: Alfabet.
- Harianto. Tt. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Ketaping.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet; Jakarta : Bumi Aksara.

- Kasmir. 2009. *Pemasaran Bank, Cet. I*. Jakarta: Prenada Media.
- Kementerian Agama RI , *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia.
- Ismanto, Kuart. *Manajemen Syariah: Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah* .Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja.
- Muhammad. 2004. *Manajemen Dana Bank Syariah*.Yogyakarta:Ekonisia.
- Munir, Misbahul .2010. *Produktivitas Perempuan (Studi Analisis Produktivitas Perempuan Dalam Konsep Ekonomi Islam)*. Malang UIN-Maliki Press.
- Nawawin, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: PT.Gadja Mada University Press.
- Nurmawati, 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Radar Ambon*. Ambon: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi.
- Penyusunan, Tim. 2013. *Pedoman Penelitian Kerja Ilmiah (Makalah Dan Skripsi)*. Parepare: STAIN Parepare.
- Sandiasari, Marisa. *Pengaruh Implementasi Strategi Pemasaran Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Marketing*. Surakarta: Fakultas Ekonomi.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sule, Ernie Tisnawati&KurniawanSaefullah. 2006. *PengantarManajemen*. Jakarta:Kencan.
- Solihin, Ismail.2009. *PengantarManajemen*. Jakarta : PT. GloraAksaraPratama.
- Rosdayakarya.Zuriah,Nurul. 2007. *MetodologiPenelitianSosialdanPendidikan*. Cet. II; Jakarta: PT BumiAksara.
- Winardi.2008. *MotivasiPemotivasidalamManajemen*.Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.

## 2. Sumber Internet

<http://dinniastryaa.blogspot.co.id/2011/12/manajemen-syariah.html?m=1> diakses 10/06/2016

<http://isnaniayuniaa.blogspot>. Diakses pada tanggal 10 juni 2016

[http:// Madinatulummah. Blogspot.co.id/2008/12/produktivitas- dalam -islam. Htm?=1](http://Madinatulummah.Blogspot.co.id/2008/12/produktivitas-dalam-islam.Htm?=1)Diakses 28/12/2016

[http :// jurnal-sdm. Blogspot.Com/2009/08/konsep-strategidefenisi-perumusan.Html](http://jurnal-sdm.Blogspot.Com/2009/08/konsep-strategidefenisi-perumusan.Html) di akses pada tanggal 8 juni 2017.

Pengertian Data (<http://kbbi.we..id/data>) Diakses Pada Tanggal 10 Mei 2016

Pengertian Karyawan (<http://kbbi.we..id/data>) Diakses Pada Tanggal 10 juni 2016

Materi-skripsi.blogspot.com (di akses 1 maret 2017)





# LAMPIRAN-LAMPIRAN

## PEDOMAN WAWANCARA

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Nama : Sarina  
Nim : 13.2200.016  
Jurusan/prodi : Syariah/Muamalah  
Judul skripsi : Strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan  
Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis  
manajemen Syariah)

1. Bagaimana sistem kerja anda di Toserba Cahaya Ujung ?
2. Apa upaya Toserba Cahaya Ujung untuk pemberian motivasi kerja karyawan ?
3. Bagaimana kerja anda setelah mendapatkan motivasi ?
4. Apakah dengan pemberian ganjaran berdasarkan kinerja dapat mempengaruhi semangat kerja anda ?
5. Bagaimana tanggapan anda tentang strategi yang digunakan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare untuk memacu motivasi karyawan ?
6. Bagaimana tanggapan saudara mengenai strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare ?

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : TIKHA

Alamat : PARE-PARE

Jenis kelamin : PEREMPUAN

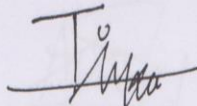
No. HP : -

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada adinda Sarina yang sedang mengadakan penelitian yang berkaitan dengan judul skripsi.

Dengan surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 5 mei 2017

Karyawan

  
Tika



## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini

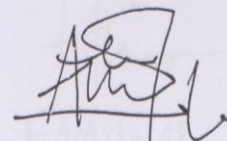
Nama : SYAMSURIANI  
Alamat : Pinrang, Labalawang  
Jenis kelamin : perempuan  
No. HP : -

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada adinda Sarina yang sedang mengadakan penelitian yang berkaitan dengan judul skripsi.

Dengan surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 5 mei 2017

Karyawan



SYAMSURIANI

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini

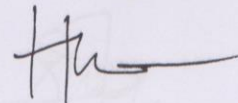
Nama : HAMSINAR  
Alamat : PINRANG, CAPPABATU  
Jenis kelamin : PEREMPUAN  
No. HP : -

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada adinda Sarina yang sedang mengadakan penelitian yang berkaitan dengan judul skripsi.

Dengan surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 5 mei 2017

Karyawan



HAMSINAR

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini

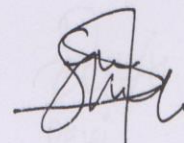
Nama : SUKMAWATI  
Alamat : PIMRANG, SUPPA  
Jenis kelamin : PEREMPUAN  
No. HP : -

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada adinda Sarina yang sedang mengadakan penelitian yang berkaitan dengan judul skripsi.

Dengan surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 5 mei 2017

Karyawan



Sukmawati

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : DEVI  
Alamat : PARE-PARE  
Jenis kelamin : PEREMPUAN  
No. HP : -

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada adinda Sarina yang sedang mengadakan penelitian yang berkaitan dengan judul skripsi.

Dengan surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 5 mei 2017

Karyawan

  
DEVI

## SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Mutmainnah

Alamat : Pinrang

Jenis kelamin : perempuan

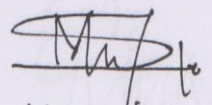
No. HP : -

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada adinda Sarina yang sedang mengadakan penelitian yang berkaitan dengan judul skripsi.

Dengan surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 5 mei 2017

Karyawan

  
Mutmainnah

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : RITA  
Alamat : PINRANG  
Jenis kelamin : PEREMPUAN  
No. HP : -

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada adinda Sarina yang sedang mengadakan penelitian yang berkaitan dengan judul skripsi. Dengan surat keterangan wawancara ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 5 mei 2017  
Karyawan

  
\_\_\_\_\_  
RITA



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PAREPARE**

Alamat : JL. Amal Bhakti No. 08 Soreang Kota Parepare ☎ (0421)21307 📠 (0421) 24404  
Website : www.stainparepare.ac.id Email: email.stainparepare.ac.id

Nomor : B 769 /Sti.08/PP.00.9/03/2017  
Lampiran : -  
Materi : Izin Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala Daerah KOTA PAREPARE  
Cq. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah  
di  
KOTA PAREPARE

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PAREPARE :

Nama : SARINA  
Tempat/Tgl. Lahir : PINRANG, 04 Maret 1995  
NIM : 13.2200.016  
Jurusan / Program Studi : Syari'ah dan Ekonomi Islam / Muamalah  
Semester : VIII (Delapan)  
Alamat : LABALAKANG, KEC. LANRISANG, KAB. PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah **KOTA PAREPARE** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

**" STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TOSERBA CAHAYA UJUNG KOTA PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)"**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan **Maret** sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan kiranya yang bersangkutan diberi izin dan dukungan seperlunya.

Terima kasih,

00 Maret 2017

A.n Ketua

Wakil Ketua Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL)



Muh. Djunaidi



PEMERINTAH KOTA PAREPARE  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jln. Jend. Sudirman Nomor 76, Telp. (0421) 25250, Fax (0421)26111, Kode Pos 91122  
Email : bappeda@pareparekota.go.id; Website : www.bappeda.pareparekota.go.id

PAREPARE

Parepare, 10 Maret 2017

Nomor : 050 / 180 /Bappeda  
Lampiran : --  
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada  
Yth. Pimpinan Toserba Cahaya Ujung Kota  
Parepare  
Di -

**Parepare**

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Ketua Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga (APL) Nomor B769/Sti.08/PP.00.9/03/2017 tanggal 08 Maret 2017 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka pada perinsipnya Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kota Parepare) dapat memberikan **Izin Penelitian** kepada :

N a m a : S A R I N A  
Tempat/Tgl. Lahir : Pinrang/04 Maret 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan : Mahasiswi  
A l a m a t : Labalakang, Kec. Lasinrang, Kab. Pinrang

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :  
"STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TOSERBA CAHAYA UJUNG  
KOTA PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)"

Selama : Terhitung Mulai Tanggal 13 Maret s.d Selesai  
Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan harus melaporkan diri kepada Instansi/Perangkat Daerah yang bersangkutan.
2. Pengambilan Data/Penelitian tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan dan semata-mata untuk kepentingan Ilmiah.
3. Mentaati ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan mengutamakan sikap sopan santun dan mengindahkan Adat Istiadat setempat.
4. Setelah melaksanakan kegiatan Penelitian agar melaporkan hasilnya kepada Walikota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare)
5. Menyerahkan 1 (satu) berkas Foto Copy hasil "**Penelitian**" kepada Pemerintah Kota Parepare (Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Parepare).
6. Kepada Instansi yang dihubungi mohon memberikan bantuan.
7. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



CENTRAL LIBRARY OF STATE ISLAMIC COLLAGE PAREPARE



## Dokumentasi Penelitian









## RIWAYAT HIDUP



**Sarina**, Tempat tanggal lahir Pinrang, 04 Maret 1995, merupakan anak ketiga (3) dari 3 bersaudara. Anak dari pasangan Bapak Muh. Ali dan Ibu Nadira. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu pada tahun 2007 lulus dari SDN No. 78 Pinrang, Kecamatan Mattiro Bulu, Kabupaten Pinrang. Pada tahun 2010 lulus dari SMP NEGERI 1 MATTIRO BULU, Kecamatan Mattiro Bulu, Kabupaten Pinrang dan melanjutkan pendidikan di SMANEGERI 1

SUPPA yang sekarang berubah nama menjadi SMAN 4 Pinrang, lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan perkuliahan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah). Pada pertengahan semester delapan tahun 2017 penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul “*Strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan Toserba Cahaya Ujung Kota Parepare (Analisis Manajemen Syariah)*”.

Selama menempuh perkuliahan, penulis pernah berpartisipasi pada Organisasi (IMSAB) Ikatan Mahasiswa Suppa Bersatu. SMA NEGERI 1 SUPPA.

(Phone: 082345722181. Email: Sarinarhina85@gmail.com)