

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Keterlibatan Karyawan

a. Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri.¹

Keterlibatan karyawan secara intensif dalam penyampaian layanan dapat pula menimbulkan masalah kualitas, yaitu berupa tingginya variabilitas layanan yang dihasilkan. Faktor-faktor yang bisa memengaruhinya antara lain : upah rendah (umumnya) karyawan yang melayani atau berinteraksi langsung dengan pelanggan memiliki tingkat pendidikan dan upah yang paling rendah dalam sebuah perusahaan), pelatihan yang kurang memadai atau bahkan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, tingkat perputaran karyawan terlalu tinggi, motivasi kerja karyawan rendah dan lain-lain.²

Schaufeli mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dengan penjelasan masing-masing aspek sebagai berikut :

1) *Vigor*

Vigor diartikan sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi, terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga, presistensi dan tidak mudah

¹ Yuna Muliana, dkk., “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu”, *Jurnal Ekonomi* 2, no. 3 (2017): 2-3.

² Fandy Tjiptono, *SERVICE MANAGEMENT Mewujudkan Layanan Prima* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2018), 97.

lelah.³ Kekuatan (*vigor*) meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja.⁴

Vigor atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan. Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.⁵

2) *Dedication*

Dedication diartikan sebagai keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi. Pengabdian (*dedication*) merupakan suatu kondisi ketika karyawan mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal.

Dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

³ Fransiscus dan Sami'an, "Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2 No. 1, April (2013): 4.

⁴ Maulida, "Pengaruh *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Karo", *Jurnal Psikologi*, Universitas Sumatera Utara, (2013): 17.

⁵ Endah Mujiasih dan Ika Zenita, "Meningkatkan *Work Engagement* melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi", *Jurnal Psikologi*, Universitas Diponegoro Semarang (2013): 5.

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.⁶

3) *Absorbtion*

Absorbtion diartikan sebagai keadaan terjun total pada karyawan (sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya).⁷ Penghayatan (*Absorbtion*) meliputi konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja.⁸

Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau *absorpsi*, Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.⁹

Kunci untuk membentuk fokus pada pelanggan adalah menempatkan para karyawan untuk berhubungan dengan pelanggan dan memberdayakan mereka untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka memuaskan para pelanggan. Jadi unsur yang paling

⁶ Endah Mujiasih dan Ika Zenita, “Meningkatkan *Work Engagement* melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi”, *Jurnal Psikologi*, Universitas Diponegoro Semarang (2013): 5.

⁷ Fransiscus dan Sami’an, “Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan”, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2 No. 1, April (2013): 4.

⁸ Maulida, “Pengaruh *Psychological Capital* Dengan *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Karo”, *Jurnal Psikologi*, Universitas Sumatera Utara, (2013): 17.

⁹ Endah Mujiasih dan Ika Zenita, “Meningkatkan *Work Engagement* melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi”, *Jurnal Psikologi*, Universitas Diponegoro Semarang (2013): 5.

penting dalam pembentukan fokus pada pelanggan adalah interaksi antara karyawan dan pelanggan.¹⁰

Elemen terpenting lainnya dalam keterlibatan terpadu adalah pemberdayaan karyawan. Oleh karena itu karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen, yaitu dengan cara memberdayakannya ke arah yang lebih baik. Selanjutnya menurut Tenner dan Detoro terdapat tiga dimensi dalam membangun pemberdayaan karyawan yaitu:

- 1) Membangun kesejajaran (*alignment*), melalui: a) memberi pengajaran tentang visi, misi, nilai, dan tujuan/sasaran. b) membangun komitmen pada setiap orang.
- 2) Membangun kemampuan (*capability*), dengan sasaran pada: a) individu: kecakapan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*). b) Sistem : kemampuan dalam menangani bahan baku (*materials*), metode (*methods*), dan mesin (*machines*).
- 3) Membangun kepercayaan (*trust*), bila dicapai dengan cara saling mempercayai antara para manajer dan para karyawan.¹¹

b. Teori *Employee Engagement* / Keterlibatan Karyawan

Kemampuan, kesanggupan dan pemberdayaan karyawan, para karyawan diperlakukan sebagai profesional yang memiliki kemampuan, dan diberdayakan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri dalam melakukan hal-hal yang dianggap perlu dalam rangka memuaskan kebutuhan pelanggan. Hal ini berarti setiap karyawan memahami betul-betul produk yang mereka tawarkan dan kebutuhan pelanggan yang berkaitan dengan produk tersebut. Ini juga berarti bahwa

¹⁰ Tjiptono dan Diana, *Total Quality Management* (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2015), 103.

¹¹ IGP Kawiana, "Manajemen Mutu Terpadu Serta Kaitannya dengan Prilaku Produktif Karyawan", *Jurnal Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 1, (2010): 7.

karyawan diberi sumber daya dan dukungan yang dipelrukan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.¹²

Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya. Sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja dan bosan. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat cirri-cirinya sebagai berikut : absensi (ketidak hadiran) meningkat, disiplin merosot, produktivitasnya menurun, *labour turn over* (tingkat keluar masuk karyawan berhenti dan pelamar baru masuk) makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya, sampai pada gejala pemogokan.¹³

Ada beberapa alasan mengapa setiap organisasi perlu mengambil tindakan dengan melibatkan karyawan pada promosi terhadap karyawan.¹⁴

1) Meningkatkan semangat kerja

Apabila promosi betul-betul diberikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para karyawan untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi merupakan faktor terpenting bagi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2) Menjamin stabilitas karyawan

Karyawan yang di promosi akan merasa tenang dan merasa bahwa tugas-tugas yang selama ini dikerjakan betul-betul dihargai. Ketidak stabilan karyawan berarti organisasi harus seringkali mengadakan penarikan karyawan, pemilihan karyawan, melatih dan memberikan pesangon kepada mereka yang berhenti bekerja.

¹² Tjiptono dan Diana, *Total Quality Management* (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2015), 111.

¹³ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), 202.

¹⁴ Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UMM Press, 2015), 111.

3) Memajukan karyawan

Karyawan yang cukup dan memberikan prestasi kerja yang baik harus dikembangkan. Seorang karyawan dapat dikembangkan dengan menugaskan mereka untuk menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dengan kata lain melalui promosi.

c. Indikator *Employee Engagement*/Keterlibatan Karyawan

Schaufeli mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* diartikan sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi, terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga, prestistensi dan tidak mudah lelah. *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi. *Absorption* diartikan sebagai keadaan terjun total pada karyawan (sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya).¹⁵

- 1) Karyawan memiliki semangat kerja tinggi
- 2) Terdapat kemauan karyawan untuk menginvestasikan tenaga
- 3) Karyawan memiliki presistensi dan tidak mudah lelah
- 4) Karyawan memiliki keterlibatan kuat
- 5) Rasa antusiasme dan rasa bangga karyawan
- 6) Sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaan

Adapun indikator dari keterlibatan kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:¹⁶

¹⁵ Fransiscus dan Sami'an, "Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2 No. 1, April (2013): 4.

¹⁶ Yuna Muliana, dkk., "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu", *Jurnal Ekonomi* 2, no. 3 (2017): 3.

1) Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2) Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3) Kerja sama

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

d. Keterlibatan Karyawan Perspektif Islam

Islam memberikan konsep adanya *an-nafs al-muthmainnah* (jiwa yang tenang). Jiwa yang tenang ini tentu saja tidak berarti jiwa yang mengabaikan tuntutan aspek material dari kehidupan. Tentu saja ia tetap memerlukan semua pemenuhan kebutuhan fisiologis jasmani termasuk juga kenyamanan-kenyamanan (*comforts*). Tetapi pemuasanan kebutuhan harus dibarengi dengan adanya kekuatan moral, ketiadaan tekanan batin (*tention*) dan adanya keharmonisan hubungan antar sesama manusia dalam sebuah masyarakat.¹⁷

Keterlibatan karyawan secara intensif dalam penyampaian layanan dapat pula menimbulkan masalah kualitas, yaitu berupa tingginya variabilitas layanan yang dihasilkan. Faktor-faktor yang bisa memengaruhinya antara lain : upah rendah (umumnya) karyawan yang melayani atau berinteraksi langsung dengan pelanggan memiliki tingkat pendidikan dan upah yang paling rendah dalam sebuah perusahaan), pelatihan yang kurang memadai atau bahkan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, tingkat perputaran karyawan terlalu tinggi, motivasi kerja karyawan rendah dan lain-lain.¹⁸

¹⁷ Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), 62.

¹⁸ Fandy Tjiptono, *SERVICE MANAGEMENT Mewujudkan Layanan Prima* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2018), 97.

Pribadi muslim adalah manusia yang sangat memperhatikan produktivitas. Dirinya merasa dikejar oleh suatu “utang” yang harus segera dibayar apabila kehidupannya tanpa makna, apalagi tidak produktif. Seorang muslim sadar bahwa Allah menciptakan langit dan bumi sebagai ujian, siapakah di antara manusia yang paling prestatif amalnya (surah al-Kahfi: 7).

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ

عَمَلًا

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya” (Q.S Al Kahfi:7).¹⁹

2. Rekreasi Tempat Kerja

a. Pengertian Rekreasi Tempat Kerja

Family day atau biasa disebut dengan *family gathering* merupakan salah satu kegiatan yang biasa diadakan oleh perusahaan dalam rangka berkumpul oleh seluruh karyawan dengan para manajemen.²⁰

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan, setiap tahunnya menyelenggarakan program rekreasi/*family day* sebagai salah satu upaya dalam peningkatan produktivitas karyawan dan sebagai salah satu bentuk tanggung jawab dari perusahaan dengan memberikan penghargaan nonfinansial kepada karyawannya. Perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan karyawannya baik dalam hal kesejahteraan

¹⁹ Al-Qur'an Surat Al Kahfi Ayat 7, *Al Qur'an dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Toyiyibah, 2018), 421.

²⁰ Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day* Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018): 50.

maupun penunjang pekerjaan. Hal itu perlu dilakukan mengingat bahwa penghargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan dan tetap menjaga keberlangsungan bisnis perusahaan serta upaya dalam menjaga asset yang dimiliki oleh perusahaan.²¹

Rekreasi/*family day* atau biasa disebut dengan *family gathering* merupakan salah satu kegiatan yang biasa diadakan oleh perusahaan dalam rangka berkumpul oleh seluruh karyawan dengan para manajemen. *Event gathering* adalah salah satu cara untuk menjalin hubungan yang lebih baik antara pimpinan dengan karyawan”. Rekreasi/*family day* termasuk ke dalam pemberian penghargaan kepada karyawan. Kegiatan *family gathering* (dalam hal ini rekreasi/*family day*) termasuk kegiatan pelatihan program penghargaan, program acara khusus dan program media komunikasi internal.”

b. Karakteristik Rekreasi Tempat Kerja

Adapun karakteristik kegiatan *family gathering*, yaitu:²²

- 1) Dikemas secara informal yang biasanya sarat dengan hiburan.
- 2) Khalayak tertentu dan terbatas, misalnya karyawan saja, media saja, Investor saja, dan seterusnya.
- 3) *Gathering* dapat dilaksanakan *indoor* (aula, restoran, hotel, auditorium) ataupun *outdoor* (taman, tempat rekreasi, pantai, dll)

²¹ Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day (Workplace Recreation)* Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018):49-50.

²² Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day (Workplace Recreation)* Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018):49-50.

- 4) Tujuan diadakannya *family gathering* adalah untuk menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan segenap *stakeholders*-nya.

c. Waktu Rekreasi Tempat Kerja

Waktu pelaksanaan biasanya di hari libur atau hari biasa sesuai dengan waktu yang paling tepat bagi *stakeholders*. Untuk investor mungkin lebih tepat jika diadakan pada hari biasa. Sementara untuk para karyawan, sebaiknya diadakan pada hari libur agar tidak mengganggu jam kerja mereka, apalagi jika acara itu menyertakan anggota keluarga.

Kegiatan acara rekreasi/*family day* memiliki peranan dalam upaya mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas mereka melalui bentuk pemberian penghargaan. Rekreasi/*family day* sebagai bentuk pemberian dari penghargaan memiliki peranan. Pemberian penghargaan itu sendiri biasanya dilakukan dalam bentuk acara *gathering* yang melibatkan banyak karyawan. Kegiatan rekreasi/*family day* termasuk dalam kegiatan yang menunjang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi *Family gathering* merupakan kegiatan yang menunjang manajemen dalam pencapaian tujuan organisasi, untuk menciptakan citra dan kepercayaan. Perencanaan dan pengadaan acara *family gathering* dapat meningkatkan produktivitas dengan membangun hubungan satu sama lainnya, terutama dengan manajemen.²³

d. Manfaat Rekreasi Tempat Kerja terhadap Produktivitas

Hasil dari kegiatan program rekreasi/*family day* yang tercipta untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan peranan program rekreasi/*family day* dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan

²³ Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day (Workplace Recreation)* Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018):50.

perusahaan. Keberhasilan dari program rekreasi/*family day* akan berpengaruh dari bagaimana bentuk penyelenggaraan yang diberikan oleh perusahaan untuk menganalisis kebutuhan dan keinginan para karyawan akan penyelenggaraan program rekreasi/*family day*.

Menurut perusahaan dengan diadakannya program rekreasi/*family day* sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada para karyawan atas produktivitasnya dalam memajukan perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Murray bahwa karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi yang bergerak di bidang jasa.²⁴

Penghargaan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan seperti pendapat menurut Siagian yang menyatakan bahwa para karyawan akan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitas kerja mereka berakibat pada keberhasilan perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan. Perusahaan sangat menyadari bahwa karyawan yang selama ini telah bekerja dan loyal terhadap perusahaan menjadi asset yang penting dalam mempertahankan kehidupan bisnis perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan menghargai produktivitas para karyawan selama ini dalam bentuk pemberian penghargaan non-finansial yang salah satunya ada pemberian program rekreasi/*family day*.

Disamping itu, program rekreasi/*family day* merupakan suatu ajang dimana komunikasi antara manajemen dengan seluruh karyawan tercipta karena pada saat pelaksanaan program rekreasi/*family day* seluruh manajemen beserta karyawan dan keluarganya berkumpul sehingga menciptakan suatu komunikasi secara langsung.

Pada umumnya, komunikasi pegawai yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas. Hal itu bisa tercipta bukan hanya karena seluruh pegawai bekerja lebih keras, akan tetapi yang lebih penting dari itu, karena

²⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2006), 49.

mereka bekerja lebih sungguh-sungguh, lebih ikhlas, lebih bersemangat, lebih terampil, dan lebih efisien. Kalau hal-hal tersebut bisa diwujudkan maka jumlah produk yang rusak, keluhan para konsumen, dan pengembalian produk yang kurang bermutu akan jauh berkurang. Dalam program rekreasi/*family day* ini atau acara *family gathering* lainnya selalu ada penyampaian informasi dari pihak *top level management* mengenai produk, produktivitas perusahaan, *target* perusahaan, dan lainnya yang selama ini belum tersampaikan secara menyeluruh kepada seluruh jajaran karyawan.²⁵

e. Tujuan Rekreasi Tempat Kerja

Tujuan pelaksanaan program rekreasi/*family day* di perusahaan ini adalah sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap produktivitas karyawan selama ini, sebagai ajang *refreshing* untuk para karyawan dari pekerjaan yang selama ini mereka lakukan, sebagai upaya menumbuhkan motivasi bagi karyawan agar lebih semangat dan giat dalam melakukan tanggungjawab mereka dan salah satunya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kegiatan *family gathering* (dalam hal ini rekreasi/*family day*) termasuk kegiatan pelatihan program penghargaan, program acara khusus dan program media komunikasi internal.

Identifikasi tujuan pelaksanaan program rekreasi/*family day* sebagai salah satu ajang/acara khusus dan salah satu bentuk penghargaan. Dalam hal ini, penghargaan yang diberikan itu akan menimbulkan loyalitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap perusahaan. Pemberian dorongan (dalam hal ini *family gathering*) sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah

²⁵ Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day (Workplace Recreation)* Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018):51.

produktivitas karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.²⁶

f. Faktor Pendukung Rekreasi Tempat Kerja

Di dalam pelaksanaan program rekreasi/*family day* terdapat faktor-faktor pendukung yang mendukung keberlangsungan program rekreasi/*family day*. Faktor-faktor pendukung ini antara lain *internal* dari perusahaan itu sendiri yang mendukung penyelenggaraan acara rekreasi/*family day*, pihak diluar perusahaan yang telah bekerjasama untuk mendukung keberlangsungan acara dan fasilitas-fasilitas pendukung acara.

1) Dukungan Perusahaan

Dukungan dari perusahaan yang diberikan oleh perusahaan sangat menunjang keberlangsungan program rekreasi/*family day*. Dukungan perusahaan biasanya dengan penyediaan *budget* dan dukungan itu telah diatur oleh manajemen. Disamping dukungan finansial, adapun dukungan untuk kerjasama dengan pihak lain, bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam mendukung acara harus dikoordinasi oleh manajer acara, akan tetapi, pihak mana saja yang akan terlibat tergantung pada bentuk dan besarnya acara, ada yang melibatkan banyak pihak dan ada pula yang hanya melibatkan beberapa pihak saja.

Perusahaan memberikan dukungan penuh dalam penyelenggaraan program rekreasi/*family day* ini. Jika ada pengajuan proposal mengenai anggaran yang akan dialokasi untuk penyelenggaraan rekreasi/*family day* ini maka pihak perusahaan akan mengkaji ulang mengenai penganggaran dana tersebut dan memang sudah ada pengalokasian untuk program rekreasi/*family day* itu sendiri. Selain itu, perusahaan juga telah membangun koneksi dan kerjasama dengan pihak luar guna mendukung acara program

²⁶ Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day (Workplace Recreation)* Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018):53.

rekreasi/*family day* ini yang mana nantinya ketika panitia beserta karyawan membutuhkan fasilitas untuk acara rekreasi/*family day* maka pihak yang telah bekerjasama tersebut akan melakukan komunikasi dengan panitia penyelenggara.

2) Dukungan Pihak Luar

Penyelenggaraan program rekreasi/*family day* akan berjalan lancar sesuai rencana apabila mendapat dukungan dari pihak diluar perusahaan. Perusahaan melakukan kerjasama dengan pihak luar dalam hal dukungan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program rekreasi/*family day*. Perusahaan membangun hubungan dengan beberapa pihak luar yang menurutnya tepat dalam menyediakan kebutuhan fasilitas acara rekreasi/*family day*. *Family gathering* dalam pelaksanaannya akan melibatkan banyak pihak, terutama untuk acara-acara besar. Pihak-pihak tersebut antara lain bagian catering, penulisan, hiburan, publikasi, bagian grafik dan dekorasi, bagian musik, dan lain-lain.

3) Fasilitas Program Rekreasi/*Family Day*

Fasilitas yang baik saat pelaksanaan rekreasi/*family day* juga akan membantu menciptakan kelancaran acar. Rasa nyaman ketika mengikuti acara rekreasi/*family day* dan rasa aman bagi para karyawan beserta keluarganya menjadi hal yang harus di fokuskan dalam penyediaan fasilitas. Perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk keberlangsungan acara dan bekerjasama dengan pihak luar untuk penyediaan fasilitas pendukung. Tujuan diadakannya pemberian fasilitas tidak lain adalah mempermudah dalam melaksanakan dan menghadiri suatu acara. Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu.

g. Indikator Rekreasi Tempat Kerja

Rekreasi/*family day* atau biasa disebut dengan *family gathering* merupakan salah satu kegiatan yang

biasa diadakan oleh perusahaan dalam rangka berkumpul oleh seluruh karyawan dengan para manajemen. Rekreasi tempat kerja diindikasikan sebagai berikut:²⁷

- 1) dikemas secara informal yang biasanya sarat dengan hiburan,
- 2) khalayak tertentu dan terbatas, misalnya karyawan saja,
- 3) dilaksanakan *indoor* (aula, restoran, hotel, auditorium) ataupun *outdoor* (taman, tempat rekreasi, pantai, dll),
- 4) untuk menjalin hubungan baik antara perusahaan dengan segenap karyawan.

3. Produktifitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut (*productivity is a measure of the quantity and quality of work done, considering the cost of the resources it took to do the work*).²⁸

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.²⁹

²⁷ Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day* Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018): 50.

²⁸ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2015), 204.

²⁹ Supriyanto dan Bodroastuti, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT

Bernardin menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:³⁰

- 1) *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- 6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Sedangkan Jerry Harbour dalam buku *The Basics of Performance Measurement*, merekomendasikan pengukuran kinerja dengan 6 aspek, yaitu:³¹

- 1) Produktivitas: kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
- 2) Kualitas: pemroduksi barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
- 3) Ketetapan waktu (*timeliness*): waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.

Nusantara Building Industries)", *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, Vol.3 No.1, (2012): 2.

³⁰ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 11.

³¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 13.

- 4) Putaran waktu: waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna/konsumen.
- 5) Penggunaan sumber daya: sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
- 6) Biaya: biaya yang diperlukan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan keluaran (output) kurang menjadi perhatian utama. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat³²

Efektivitas dipandang lebih sebagai hasil dari faktor sistematis daripada sebagai hasil usaha individual. Pencapaian individual muncul melalui kerja sama dengan orang lain. Dalam pandangan ini, penilaian kinerja individual dipandang sebagai hal yang menimbulkan rasa takut dan mengganggu kerja sama kelompok. Jika manajemen tidak menghargai anggota kelompok kerja dalam suatu kelompok yang memiliki sifat keterlibatan tinggi/komitement tinggi, beberapa menyatakan bahwa akan ada kecenderungan di mana seorang anggota kelompok secara informal akan memfokuskan untuk

³² Supriyanto dan Bodroastuti, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries)”, *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, Vol.3 No.1, (2012): 4-5.

membantu mereka yang kinerjanya kurang memuaskan. Akan tetapi bahkan jika penilaian formal tampaknya kurang sesuai, penilaian informal oleh rekan kerja dan pimpinan kelompok tetap diperlukan pada saat-saat tertentu.³³

b. Teori Produktivitas

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan masalah keluaran (*output*) kurang menjadi perhatian utama. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisien meningkat.³⁴

³³ Mathis and Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 89.

³⁴ Supriyanto dan Bodroastuti, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries)”, *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, Vol.3 No.1, (2012): 3.

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi apapun bentuknya, maka upaya-upaya yang mengarah pada pencapaiannya pun terus dilakukan. Kualitas merupakan unsur yang paling penting dalam upaya peningkatan produktivitas, sebagaimana yang diungkapkan oleh Porter bahwa kualitas tidak terlepas dari aspek persaingan. Produktivitas mempunyai lima dimensi, yaitu : efisiensi, efektivitas, mutu, pelayanan, dan *edge* (kompetitif).

Quesnay untuk pertama kalinya memperkenalkan konsep hubungan antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) dalam produktivitas. Dalam suatu proses produksi maka ukuran produktivitas dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*). Rasio keluaran itu dalam simbol matematis dinyatakan sebagai $P=O/I$. Produktivitas dalam perusahaan erat kaitannya dengan konsep efektivitas dan efisiensi.³⁵

Proses perilaku bisa dijelaskan melalui berbagai sudut pandang. Aliran behaviorisme menyatakan bahwa pembentukan perilaku individu harus melalui sarana dari luar (eksternal) dengan cara memberikan penguat dan hukuman. Aliran humanistik menyatakan bahwa pembentukan perilaku seseorang melalui pemahaman akan kebutuhan individu. Namun karena setiap individu punya kebutuhan yang bervariasi maka cara pembentukan perilakunya juga perlu pemahaman dari berbagai macam kebutuhan masing-masing individu. Aliran kognitif menyatakan bahwa munculnya perilaku terjadi melalui proses kognitif dalam diri seseorang.³⁶

Pihak manajemen perusahaan hendaknya menata organisasi kerjanya terutama yang berkaitan dengan pola hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar bagian. Penataan pola hubungan ini bisa dalam

³⁵ Fendy Suhariadi, "Deskripsi *Adversity Quotient* dan Perilaku Produktif dari Pemogok Kerja", *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Airlangga* (2005): 13.

³⁶ Fendy Suhariadi, "Deskripsi *Adversity Quotient* dan Perilaku Produktif dari Pemogok Kerja", *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Airlangga* (2005): 13.

bentuk formal dan juga bisa dalam bentuk informal, atau bahkan juga melibatkan dua bentuk hubungan itu. Tanpa penataan yang baik, pola hubungan antar person ini pada keadaan tertentu bisa menimbulkan konflik, permusuhan dan ketidaksetujuan.

c. Produktivitas Perspektif Islam

Kinerja yang religius selalu melibatkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga kualitas kinerja religius tidak sama dengan kinerja biasa. Oleh karenanya, manusia sangat disarankan untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa menjadi manusia yang prestatif dan bermanfaat untuk kepentingan umat di dunia.

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At Taubah: 105).³⁷

Di dalam Surat At Taubah ayat 105 berisi perintah Allah kepada umat-Nya untuk bekerja dalam rangka memenuhi dan melengkapi kebutuhan yang ada di duniawi. Seorang muslim yang beriman kepada Allah SWT wajib untuk bekerja yang termaktub pada Surat At Taubah ayat 105 karena hidup di dunia bukan hanya berorientasi pada kehidupan akhirat kelak.

³⁷ Al Qur'an Surat At Taubah Ayat 105, *Al Qur'an dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Toyyibah, 2018), 100.

Kinerja religius sendiri bisa didekati dengan tiga variabel: kinerja fisiologis religius, kinerja psikologi religius dan kinerja spiritual. Kinerja fisiologi religius berarti individu harus menyadari bahwa alam dan segala isinya harus dimanfaatkan sepenuhnya untuk produksi secara efisien dan efektif, menyadari bahwa individu memiliki kemampuan bekerja dan memproduksi yang harus dikerahkan segala potensinya menuju manusia yang prestatif, teknologi harus dimanfaatkan secara tepat guna dan ramah lingkungan, serta menyadari sepenuhnya bahwa modal adalah sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara efisien dan terbebas dari riba. Produktifitas seorang muslim sebagaimana dalam kitab *Bulughul Maram* adalah sebagai berikut:

عَنْ رِفَاعَةَ بْنِ رَافِعٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سُئِلَ: أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ: (عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ، وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ) رَوَاهُ الْبَزَّازُ، وَصَحَّحَهُ الْحَاكِمُ.

Artinya: “Dari Rifa'ah Ibnu Rafi' bahwa Nabi Shallallahu 'alaihi wa Sallam pernah ditanya: Pekerjaan apakah yang paling baik?. Beliau bersabda: "Pekerjaan seseorang dengan tangannya dan setiap jual-beli yang bersih." Riwayat al-Bazzar. Hadits shahih menurut Hakim.³⁸

Kinerja psikologi religius berarti individu harus menyadari bahwa kesehatan adalah anugerah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan memproduksi, hubungan sosial dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah) harus disyukuri sebagai perwujudan dari *reward* dan hukuman harus dilaksanakan dengan ikhlas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari *punishment* perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri (aktualisasi diri) guna

³⁸ 7 Djamaludin Ar-Ra'uf, *Bulughul Maram Jilid I, bagian Mukhadimah*, (Bandung, Inaba Pustaka, 2015), hal. 405.

meningkatkan kinerja. Sedangkan kinerja spiritual berarti individu harus menyadari bahwa tawakal kepada Allah harus dibarengi dengan ihtiar, bekerja dan memproduksi, jujur dalam bekerja dan memproduksi, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja dan memproduksi dengan ihlas karena Allah.³⁹

Dalam pandangan Islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadits menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut :

يَتَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا حَقًّا فَمُلِقِيهِ ﴿٦﴾

Artinya: “Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemukannya” (Q.S. Al Inshiqaq: 6).⁴⁰

d. Indikator Produktivitas Karyawan

Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Produktivitas karyawan diindikasikan sebagai berikut:⁴¹

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.

³⁹ Muafi, “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”, *Jurnal Siasat Bisnis*, No. 8 Vol. 1 (2003): 8.

⁴⁰ Al Qur’an Surat Al Inshiqaq Ayat 6, *Al Qur’an dan Terjemahannya* (Kudus: Mubarakatan Toyiybah, 2018), 405.

⁴¹ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2015), 207.

- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai masukan perhatian pada sasaran/tujuan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung dilaksanakannya penelitian mengenai pengaruh keterlibatan karyawan dan rekreasi tempat kerja terhadap produktifitas karyawan.

Penelitian Yudi Muliawan, dkk, yang berjudul *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Badja Baru Palembang*". Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian regresi linier sederhana didapat hasil berikut : $Y = 10.647 + 0.353 + e$. Membuktikan bahwa variabel keterikatan karyawan berpengaruh pada variabel produktivitas karyawan sebesar 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Badja Baru Palembang. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, dimana tingkat keterikatan di PT. Telekomunikasi Indonesia sangat tinggi sebesar 81,81%.⁴²

Penelitian Satrio Aji Pamungkas yang berjudul *Employee Engagement, Produktivitas Karyawan, dan Kinerja Bank dari Perspektif Pegawai Front Office Bank Syariah di Kota Bandung*. Penelitian ini ditujukan untuk menelaah pengaruh *employee engagement* dan produktivitas karyawan terhadap kinerja bank syariah. Data yang akan dikumpulkan dan diolah berasal dari karyawan *front office* pada bank syariah yang berada di kota Bandung. Penelitian ini akan menelaah bahwa *employee engagement* dan produktivitas karyawan yang merupakan penentu penting bagi kinerja bank. Studi ini

⁴² Yudi Muliawan, dkk, "Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Badja Baru Palembang", *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* Tahun XIV No 2, Oktober (2017): 77.

diharapkan dapat memberikan informasi bagi manajer atau pihak manajemen bank syariah bank syariah dalam mengelola sumber daya manusianya, khususnya front office staff, agar lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja layanan bank mereka.⁴³

Penelitian Lanny Iswandari dan Mira Herlina yang berjudul *Pengaruh Event Outing (Workplace Recreation) Tahun 2016 Divisi Employee Relations terhadap Produktivitas Karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri (Survei pada Karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri)*. Karyawan menilai secara umum kegiatan *event outing* sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan berjalan dengan baik. Semua indikator dalam variabel dinilai baik oleh karyawan. Melihat dari Variabel X dengan variabel Y, yakni variabel X yang berisikan Keunikan, *Persihability*, *Intangibility*, Suasana dan Pelayanan, serta Interaksi Personal dengan variabel Y yang berisikan Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas & Tanggung Jawab Displin, Inisiatif. Dapat disimpulkan dari keseluruhan variabel X dengan variabel Y mendapat nilai *Pearson Chi-Square* berada pada taraf signifikan dengan 0.000, dengan *Level of significant* dibawah 0.005. Sedangkan distribusi variabel X dengan variabel Y melihat dari *output Pearson's R value* semua menunjukkan nilai berada pada taraf yang Kuat. Berdasarkan berdasarkan uji regresi dalam bentuk tabel *summary*, menunjukkan bahwa Pengaruh *Event Outing* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* terhadap Produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,923 atau 85,2%. Dan sisanya sebanyak 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar *event outing*.⁴⁴

Penelitian Novita Regina Kumambong, dkk, yang berjudul *Pengaruh Keterikatan Karyawan, Rekreasi Tempat Kerja, dan Keragaman di Tempat Kerja terhadap Produktifitas*

⁴³ Satrio Aji Pamungkas, "Employee Engagement, Produktivitas Karyawan, dan Kinerja Bank dari Perspektif Pegawai Front Office Bank Syariah di Kota Bandung", *Jurnal Industrial Research Workshop and National Seminar*, Vol.2 No. 1, (2018): 642.

⁴⁴ Lanny Iswandari dan Mira Herlina, "Pengaruh *Event Outing (Workplace Recreation)* Tahun 2016 Divisi *Employee Relations* terhadap Produktivitas Karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri (Survei pada Karyawan PT Fresnel Perdana Mandiri)", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.2 No. 1, (2017): 6.

Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa Manado. Setiap perusahaan selalu ingin memiliki karyawan dengan kinerja atau produktivitas yang tinggi ketika bekerja dan juga memiliki kemampuan untuk mendukung perusahaan untuk kinerja yang baik agar bias mencapai tujuan. Produktivitas yang lebih berarti lebih banyak hasil, lebih banyak hasil berarti lebih banyak pendapatan, dan memiliki pendapatan lebih menjamin kelangsungan usaha. PT. Wenang Permai Sentosa adalah "adik perusahaan" atau anak perusahaan dari AKR, Tbk, perusahaan go-public di Jakarta, yang telah memberikan kontribusi besar terhadap perkembangan bisnis di Indonesia selama lebih dari 50 tahun. Dalam penelitian ini, populasi mengacu pada karyawan PT. Wenang Permai Sentosa Manado dengan menggunakan teknik saturation sampling dan ukuran sampel 102 responden melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang significant terhadap produktivitas karyawan; rekreasi tempat kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan; dan keragaman di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. PT. Wenang Permai Sentosa Manado harus mempertimbangkan tentang pentingnya pengaruh keterlibatan karyawan, rekreasi tempat kerja, dan keragaman di tempat kerja di perusahaan. Dan juga, perusahaan harus membuat lebih banyak kegiatan untuk meningkatkan rasa karyawan dari menghubungkan dengan perusahaan.⁴⁵

Penelitian Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam bertujuan untuk menggambarkan program rekreasi/*family day* yang dilaksanakan oleh PT. Jakarta International Container Terminal (JICT), melakukan analisis terhadap implementasi program rekreasi/*family day*, dan faktor-faktor yang mempengaruhi program rekreasi/*family day*. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang

⁴⁵ Novita Regina Kumambong, dkk, "Pengaruh Keterikatan Karyawan, Rekreasi Tempat Kerja, dan Keragaman di Tempat Kerja terhadap Produktifitas Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa Manado", *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.3 September (2016): 21.

digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data model interaktif Miles dan Huberman. Untuk mengukur keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, program rekreasi/*family day* yang dilakukan oleh PT. Jakarta International Container Terminal bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bentuk pemberian penghargaan non-finansial dan menciptakan komunikasi langsung antara *stakeholders* dengan seluruh karyawan. Pengimplementasian dari program rekreasi/*family day* berdampak kepada produktivitas karyawan melalui tujuan dan manfaat yang dihasilkan pada saat pelaksanaan. Pelaksanaan program rekreasi/*family day* sebagai bentuk penghargaan juga memberikan dorongan bagi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain faktor pendukung yang datang dari perusahaan dan pihak yang menjalin kerjasama serta faktor penghambat yang datang dari jadwal internal perusahaan serta *technical problems* yang tidak dapat di prediksi.⁴⁶

C. Kerangka Berfikir

Organisasi modern menghendaki keterlibatan pekerja dalam setiap kegiatannya. Keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya. Keterlibatan pekerja yang berkaitan dengan kualitas menyangkut kegiatan yang berhubungan dengan perubahan budaya. Pengembangan individu dan penghargaan serta insentif.⁴⁷

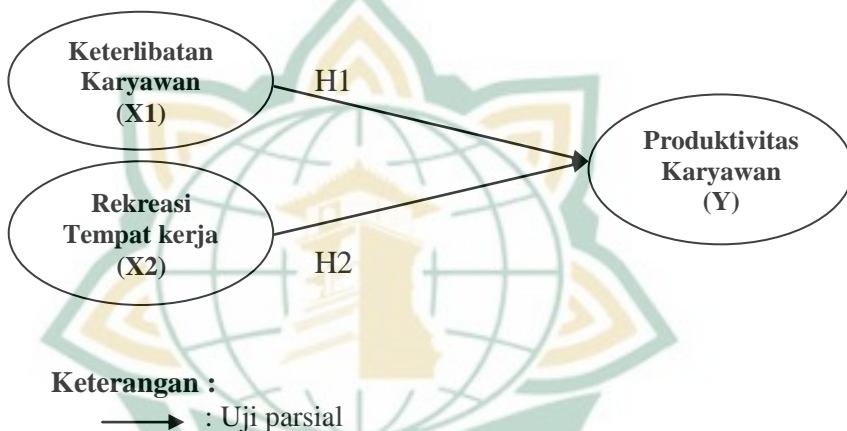
Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif yaitu dengan mengarahkan karyawan ke arah yang produktif. Perilaku yang mengarah pada peningkatan produktivitas tersebut menurut Dale Timpe meliputi cerdas dan dapat belajar dengan relative cepat, kompeten secara professional, kreatif dan

⁴⁶Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day (Workplace Recreation)* Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018): 48.

⁴⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2017), 143-144.

inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas menggunakan logika, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, dan selalu meningkatkan diri.⁴⁸ Berdasarkan uraian tinjauan pustaka tersebut, dapat dijelaskan dalam kerangka teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁴⁹

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya masih perlu dibuktikan. Agar penelitian yang menggunakan analisa data statistik dapat terarah maka perumusan hipotesis sangat perlu ditempuh. Dengan penelitian lain hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan yang memungkinkan benar atau salah, akan ditolak bila salah dan akan diterima bila fakta-fakta membenarkannya.

⁴⁸ IGP Kawiana, "Manajemen Mutu Terpadu Serta Kaitannya Dengan Prilaku Produktif Karyawan", *Jurnal Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 1, (2010): 2.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 67.

1. Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan

Organisasi atau perusahaan harus mengelola SDM dengan baik dan maksimal agar dapat bersaing. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi atau perusahaan. Peningkatan efektivitas, efisiensi dan kreativitas dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kesediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan. Oleh sebab itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus.

2. Pengaruh Rekreasi Tempat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Peningkatan produktivitas melalui pemberian penghargaan tidak hanya melalui penghargaan finansial saja, tetapi dapat melalui penghargaan non-finansial seperti salah satunya adalah penyelenggaraan kegiatan rekreasi/*family day*. Penghargaan non-finansial bisa berbentuk tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Kegiatan program rekreasi/*family day* itu sendiri merupakan salah satu bentuk ajang refreshing dan hiburan yang ditujukan kepada para karyawan beserta para keluarganya. Program tersebut merupakan bagian dari *reward* atau penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa karena produktivitasnya serta tanggungjawab dan loyalitas terhadap perusahaan.⁵⁰ Oleh sebab itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh rekreasi tempat kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus.

⁵⁰ Purbaya Jati dan M. Djudi Mukzam, “Analisis Program *Family Day (Workplace Recreation)* Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Jakarta International Container Terminal)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54 No. 1 Januari (2018): 49.