BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam dunia usaha, setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam meningkatkan kemampuan kerjanya secara professional melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan. Menurut Sumbodo, bagi suatu perusahaan, produktivitas kerja karyawan sangatlah penting karena digunakan sebagai alat ukur keberhasilan menjalankan usaha..[2]

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsur alam yang lain, seperti tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, tenaga matahari. Bila diumpamakan pada binatang, misalnya kuda,dapat menjadi satu alat pengukur kekuatan atau daya seperti daya angkut, daya angkat, atau daya dorong yang biasa disebut sebagai tenaga kuda (*horsepower*). Namun bila digunakan pada manusia dengan istilan *manpower*, di Indonesia diartikan tenaga kerja.[3]

---

[2] Setiadi, *Pengaruh Upah dan Jminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja di PT Semarang Makmur Semarang,* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009), hal. 3.

[3] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung:

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.[4]

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemampuan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.[5]

Melihat pentingnya sumber daya manusia maka diberlakukan Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Melanjutkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja

---

Penerbit Mandar Maju, 2007), hal. 1

[4] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 24

[5] *Ibid*, hal. 5

yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.[6]

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 10:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلا مَا تَشْكُرُونَ

Artinya:

"Dan sungguh Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur."

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar. Karena ini adalah amanah yang dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Menurut Sedarmayanti terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja: sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan,

---

[6] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), hal. 4

jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.[7]

Pentingnya arti produktivitas dalam peningkatan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang atau jasa. Dengan meningkatkan produktivitas maka akan terjadi peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan kerja.[8]

Bagi individu, keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasi sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Bagi perusahaan, keterampilan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dengan keterampilan kerja individu yang baik dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga masyarakat dapat menikmati kualitas produk tersebut.

Di sisi lain, hubungan industrial juga menjadi faktor yang cukup penting. Hubungan industrial bertujuan untuk merancang kebijakan-kebijakan untuk membantu hubungan ketenagakerjaan berjalan dengan lebih baik. Tujuan akhir pengaturan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja maupun pengusaha. Produktivitas perusahaan yang diawali dengan produktivitas kerja pekerjanya hanya

---

[7] *Ibid*, hal. 121

[8] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2007), hal. 112

mungkin terjadi jika perusahaan didukung oleh pekerja yang sejahtera atau mempunyai harapan bahwa di waktu yang akan datang kesejahteraan mereka akan lebih membaik.[9]

Begitu pula dengan etika kerja yang merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktivitas para karyawannya agar tercapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal.[10] Etos dibentuk dalam berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang dimilikinya, dalam etos tersebut terkadang semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan budaya berupaya untuk mencapai kualitas etos kerja yang sesempurna mungkin.[11]

Selain keterampilan, hubungan industrial dan etika kerja berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif..[12]

Sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan dan keterampilan tertentu, agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Pengetahuan, kecakapan

---

[9] Setiadi, *Pengaruh Upah dan Jminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja di PT Semarang Makmur Semarang*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009) hal 7

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

[11]M. Kurniawan, Pengaruh *Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Di Domper Peduli Ummat Darrut Tauhid)*, (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang), hal. 17

[12] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja…,* hal. 72

dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang menentukan kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Pada umumnya, seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dilakukannya dengan cara yang diinginkannya. Demikian pula, peran serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan, akan meningkatkan motivasi kerja. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor yang penting untuk menunjang produiktivitas kerja.

UD Alastika Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan mebel. UD Alastika Jaya ada berawal dari sebuah bakat yang menjadi pekerjaan yang di jadikan profesi yang didukung dengan adanya peluang usaha pada saat itu. UD Alastika Jaya berdiri dan memulai kegiatannya pada tanggal 9 Sepetember 1999, berlokasi di Desa Tulungrejo Kecamatan Gandusari Kabupaten Blitar. UD Alastika Jaya memiliki 37 karyawan. Mengalami kenaikan dan penurunan jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan UD Alastika Jaya

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2015	30
2	2016	31
3	2017	38
4	2018	37
5	2019	37

Dalam kegiatan industri UD Alastika Jaya memproduksi pesanan berdasarkan pesanan dari pihak konsumen, dan menyediakan produk jadi tanpa pesanan. UD Alastika Jaya selain memproduksi juga melayani desain sesuai permintaan konsumen. Jenis produksinya adalah berbagai perabot lemari, lemari dapur *kitchen set*, lemari pakaian, tempat tidur, meja dan lemari kantor dan semua barang mebeler sebagai barang pemuas kebutuhan.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti tingkat keterampilan, hubungan industrial, etika kerja serta manajemen yang telah diterapkan oleh UD Alastika Jaya sehinggan mampu bertahan selama 20 tahun serta semakin mengalami kemajuan yang pesat. Pasar yang sudah di jangkau oleh UD Alastika Jaya pun sudah meliputi seluruh wilayah di Indonesia.

Berdasarkan dari rangkaian permasalahan yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keterampilan, Hubungan Industrial, Etika Kerja, dan Manajemen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar."

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis
2. Besarnya pengaruh keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar.
3. Perubahan tingkat keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen yang dapat berubah mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif signifikan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar?
2. Apakah ada pengaruh positif signifikan hubungan industrial terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar?
3. Apakah ada pengaruh positif signifikan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar?
4. Apakah ada pengaruh positif signifikan manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar?
5. Apakah ada pengaruh positif signifikan secara simultan antara keterampilan dan hubungan industrial terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar?
6. Apakah ada pengaruh positif signifikan secara simultan antara keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen terhadap

produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar?

7. Manakah diantara keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

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

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana dalam khasanah ilmu ekonomi khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai wahana untuk mempraktekkan ilmu yang didapat dan untuk memperluas cakrawala pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi akademik

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pembanding bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian di bidang MSDM khususnya tentang variabel keterampilan, hubungan industrial, etika kerja, manajemen dan produktivitas kerja.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai faktor-fakktor yang mempengaruh produktivitas kerja dilihat dari keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis akan mencari pengaruh antara keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen terhadap produktivitas kerja. Untuk itu, agar mendapatkan arah pembahasan yang lebih

baik sehingga tujuan penulisan penelitian ini bisa dicapai, maka penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan yang akan diteliti hanya satu perusahaan saja, yaitu UD Alastika Jaya Kabupaten Blitar
2. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berasal dari empat variabel berbeda yaitu keterampilan, hubungan industrial, etika kerja, dan manajemen.
3. Untuk mencari pengaruh antara keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen terhadap produktivitas kerja, maka ukuran yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam menginterpretasikan judul yang akan diteliti maka perlu adanya penegasan istilah agar lebih jelas terarahnya penelitian ini.

1. Definisi Konseptual

   Definisi konseptual merupakan definisi yang menggambarkan atau menjelaskan suatu konsep dengan menggunakan konsep-konsep lain:

   a. Keterampilan (X_1)

      Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.[13]

   b. Hubungan Industrial (X_2)

      Hubungan industrial dalam UU no. 13 tahun 2003 tentang

[13]Endro Sukoco, *Analisis Pengaruh Kemampuan, Ketermpilan, dan Kecerdasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Tahun 2012/2013*, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2014, hal. 2

ketenagakerjaan pasal 1 nomor 16 disebutkan bahwa yang dimaksud hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.[14]

c. Etika Kerja (X_3)

Etika kerja adalah rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrama aktivitas para karyawannya agar tercapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal.[15]

d. Manajemen (X_4)

Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi.[16]

e. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi.[17]

2. Definisi operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi atau konsep yang diberikan

---

[14]Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 570

[15] Sunyoto, Danang, dan WikaHarisa, *Etika Bisnis*, (Yogyakarta: CAPS, 2016), hal. 160

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

[17] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2007), hal. 57

kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau mengspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.[18] Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh keterampilan, hubungan industrial, etika kerja dan manajemen terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini disusun menjadi tiga bagian, yaitu: bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

   Terdiri dari Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Daftar isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran, Abstrak.

2. Bagian Utama

   Bagian ini terdiri dari lima bab yaitu:

   BAB I PENDAHULUAN

   Diuraikan menjadi beberapa sub bab yang meliputi: latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup, dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

---

[18]Rokhmat Subagyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam : Konsep dan Penerapan*, (Jakarta : Alim's Publishing,2017), hal. 97

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan berbagai teori, konsep dan anggapan dasar tentang teori dari variabel-variabel penelitian. Diuraikan menjadi beberapa sub bab ysng meliputi: kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup beberapa sub bab yaitu pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup beberapa sub bab yaitu profil obyek penelitian, pengujian dan hasil analisa data, pembuktian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini, pembahasan menjawab masalah penelitian dengan menggunakan hasil analisa data.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini, merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.