BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting didalam suatu institusi ataupun perusahaan, karena itu bisa mempengaruhi bagaimana proses kegiatan institusi atau perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia menjadi elemen utama organisasi dari beberapa elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia tentunya terdapat beberapa potensi individu yang berbeda beda. Potensi individu juga sangat berpengaruh pada kelangsungan kegiatan suatu perusahaan. Jika potensi individu pada suatu perusahaan itu baik, maka proses maupun hasil dari kegiatan akan baik dan maksimal. Sebaliknya, jika potensi individu yang ada diperusahaan itu buruk, maka proses dan hasilnya juga akan buruk. Citra perusahaan akan terpengaruh karena hal ini, dimana di era sekarang ini persaingan semakin ketat dan dituntut memiliki kemampuan yang baik guna bersaing dengan perusahaan lainnya.

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan memiliki keseuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara

benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih mampu bekerja dengan baik dalam suatu perusahaan.[1]

Potensi individu perlu untuk terus diasah dan dilatih dalam proses ini dengan tahapan tahapan tertentu untuk menuju kemampuan yang lebih baik tentunya, ditambah dengan kemajuan teknologi yang tidak jarang perusahaan mulai menggunakannya untuk membantu proses kegiatan perusahaan.

Teknologi juga bisa membantu perusahaan mencapai suatu keunggulan kompetitif seperti contohnya promosi, kemudahan transkasi, kemudahan negoisasi dan lain-lain, karena sekarang sudah jarang seseorang harus datang langsung ke suatu perusahaan untuk melakukan proses jual beli atau yang lainnya.

Semua kembali pada sumber daya manusia, dimana teknologi juga bergantung pada potensi individu sendiri, karena teknologi akan tidak berguna jika individu tidak mampu mengoperasikan atau memanfaatkannya. Hubungan potensi individu dengan teknologi erat kaitannya karena dinilai sangat penting bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan maupun suatu bisnis, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi sebuah bisnis. Sumber daya manusia pada suatu bisnis harus memiliki karakteristik seperti motivasi, konsep diri, pengetahuan, budaya kerja, serta keahlian dalam mencapai visi dan misinya.

---

[1]Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajeman Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2013) hlm. 45

Sumber daya manusia mempunyai peranan dalam menghadapi tantangan dunia kerja, seperti dapat melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain yang diharapkan mampu mengangkat kinerja perusahaan.[2]

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan. Para pengusaha tentunya sangat berharap karyawan bisa menghasilkan suatu hal atau prestasi yang baik di masing-masing bidangnya, karena karyawan sendiri bisa disebut sebagai aset penting suatu perusahaan dimana karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas sebuah bisnis.

Kepala perusahaan dituntut untuk mampu menjaga hubungan dengan para karyawan, dengan kebijakan yang dirasa tidak memberatkan atau menekan karyawan dan ditambah motivasi yang akan menambah semangat karyawan untuk terus berproses dengan baik sehingga kegiatan perusahaan akan maksimal dan baik hasilnya.

Sumber daya manusia menurut perspektif Islam memerlukan pelatihan dan pengembangan sehingga mampu memikul amanah-amanahnya. Seorang mukmin yang kuat lebih Allah cintai daripada mukmin yang lemah. Sumber daya manusia yang ada haruslah kuat secara keimanannya, pengetahuan dan ketrampilannya. Kekuatan iman akan mendorong seseorang untuk

---

[2]Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajeman Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2008) hlm. 8

melaksanakan kewajibannya, terus mengembangkan diri dan terus belajar untuk menguatkan lembaganya.[3]

Seperti Firman Allah pada Surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahannya :
"Apabila shalat telah dikerjakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung." (QS. Al-Jum'ah : 10).[4]

Para karyawan akan mampu mengeluarkan potensi terbaiknya jika kepala perusahaan bisa dengan cerdas menanganinya. Motivasi-motivasi yang positif akan menimbulkan semangat bekerja karyawan dan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Syaifuddin pada tahun 2016 tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan menyebutkan, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner pada setiap variabel penelitian yaitu kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan dengan 30 orang karyawan sebagai sampel. Lalu tehnik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian yang dilakukan oleh Syaifuddin diperoleh hasil bahwa kompetensi

---

[3]Dhoni Kurniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam dan Elevansinya dengan Manjemen Modern*, (Lampung Timur: Jurnal, 2018), hlm. 32

[4]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahanya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 809

(kemampuan individu) dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.[5]

Restrukturisasi yang telah dilakukan membutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karyawan perlu memperhatikan sikap dasar terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran karyawan mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi.

Perusahaan sendiri sangat membutuhkan karyawan yang mampu dalam satu bidang tertentu, meskipun bidang itu adalah satu keahlian dari satu karyawan. Perusahaan disini melakukan peroses restrukturisasi untuk menenmpatkan dan memindahkan karyawan dalam bidang yang ada di perusahaan tersebut guna tercapai hasil yang baik.

Karyawan akan mendapat pengalaman ataupun tantangan pada bidang yang baru, mereka memiliki kesempatan mengasah potensi mereka agar tidak terpaku pada satu bidang. Wawasan mereka akan pekerjaan yang mereka hadapi diperusahaan akan semakin luas dan mampu bersaing satu sama lain.

Proses ini akan menciptakan atmosfer positif yang baik untuk perusahaan itu sendiri, selain bisa mengangkat nama perusahaan, proses itu juga bisa menghasilkan karyawan sebagai elemen penting yang berkualitas serta mampu mengangkat kinerja perusahaan.

Karyawan sendiri tidak selalu mampu untuk melakukan proses kinerja perusahaan sendirian, dimana mereka dituntut mengeluarkan kemampuan

---

[5]Syaifuddin,*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Jaya, Medan,* (Medan: Jurnal,2016), hlm. 117

terbaik mereka dibidang yang mereka tempati. Kinerja karyawan membutuhkan satu keterkaitan dengan karyawan lainnya bahkan dengan pemilik perusahaan.

Karyawan membutuhkan beberapa aspek untuk mereka agar bisa melakukan atau mengeluarkan kemampuan terbaiknya, misalnya motivasi. Motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dari dalam diri seorang individu yang menyebabkan orang tersebut berbuat.[6]

Motivasi kerja dalam Islam sendiri adalah suatu dorongan untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar "bonus duniawi" namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.[7]

Seperti Firman Allah pada Al Quran:

فَلَا تُطِعِ ٱلْكَٰفِرِينَ وَجَٰهِدْهُم بِهِۦ جِهَادًا كَبِيرًا ﴿٥٢﴾

Terjemahannya :
Maka janganlah kamu mengikuti orang-orang kafir, dan berjihadlah terhadap mereka dengan Al Quran dengan Jihad (semangat) yang besar. (QS. Al-Furqaan Ayat 52).[8]

---

[6]Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hlm. 136

[7]Ananto Pramandhika, *Motivasi Kerja dalam Islam,* (Semarang: Jurnal, 2013) hlm. 8

[8]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahanya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 509

Motivasi bisa menjadi suatu elemen yang sangat penting bagi individu yang ada didalam sebuah perusahaan, dimana hal itu mampu menentukan bagaimana hasil dari proses yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan akan sangat bergantung pada elemen penting tersebut.

Motivasi karyawan sendiri dapat dirasakan langsung oleh perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya serta mampu memahami semua tugas dan arahan dari pemilik perusahaan.

Motivasi kerja yang rendah akan membuat karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu pemilik perusahaan sendiri kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan karyawan memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani dalam sebuah bisnis.

Pemilik perusahaan juga diharapkan mampu memberi suatu dorongan eksternal bagi karyawan. Motivasi tidak selalu muncul dari dalam diri seseorang itu sendiri, melainkan juga muncul karena adanya dorongan dari orang lain.

Karyawan akan memiliki motivasi tinggi jika ada suatu hal yang bisa menjadi alasan motivasi itu muncul, seperti misalnya adanya kenaikan jabatan ataupun semacam apresiasi lainnya. Karyawan akan menjadi lebih semangat untuk bekerja untuk mencapai hasil yang baik dan berprestasi, tentunya ini juga akan berdampak baik bagi perusahaan.

Motivasi yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuannya karena melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan sebuah bisnis, tetapi jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Mutu sumber daya manusia harus berkembang karena semakin penting keberadaannya, mengingat bahwa suatu bisnis yang mempekerjakan sumber daya manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan maupun suatu bisnis.

Pemberdayaan masyarakat dalam ekonomi rakyat perlu menjadi perhatian saat ini, dimana masyarakat menjadi semakin aktif untuk berperan dan bekerja lebih keras dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Laki-laki maupun perempuan dituntut untuk mencari peluang dan kesempatan agar dapat berkarya, produktif dan berkreasi, sekaligus untuk memenuhi kebutuhan.

Pemberdayaan dalam pandangan Islam merupakan tuntutan kehidupan dan merupakan anjuran yang memiliki dimensi ibadah, dengan mengikuti syariat Islam dalam memberdayakan sumber daya manusia, inilah yang akan menjadi Fondasi penumbuh perkembangan Sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan.

Firman Allah dalam surah Al-Maidah ayat 3 dan At-Taubah ayat 120 :

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمُ ٱلْمَيْتَةُ وَٱلدَّمُ وَلَحْمُ ٱلْخِنزِيرِ وَمَآ أُهِلَّ لِغَيْرِ ٱللَّهِ بِهِۦ
وَٱلْمُنْخَنِقَةُ وَٱلْمَوْقُوذَةُ وَٱلْمُتَرَدِّيَةُ وَٱلنَّطِيحَةُ وَمَآ أَكَلَ ٱلسَّبُعُ إِلَّا مَا
ذَكَّيْتُمْ وَمَا ذُبِحَ عَلَى ٱلنُّصُبِ وَأَن تَسْتَقْسِمُوا۟ بِٱلْأَزْلَٰمِ ۚ ذَٰلِكُمْ فِسْقٌ ۗ
ٱلْيَوْمَ يَئِسَ ٱلَّذِينَ كَفَرُوا۟ مِن دِينِكُمْ فَلَا تَخْشَوْهُمْ وَٱخْشَوْنِ ۚ ٱلْيَوْمَ
أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتْمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِى وَرَضِيتُ لَكُمُ ٱلْإِسْلَٰمَ
دِينًا ۚ فَمَنِ ٱضْطُرَّ فِى مَخْمَصَةٍ غَيْرَ مُتَجَانِفٍ لِّإِثْمٍ ۙ فَإِنَّ ٱللَّهَ غَفُورٌ
رَّحِيمٌ ﴿٣﴾

Terjemahannya :
"Diharamkan bagimu (memakan) bangkai, darah, daging babi, (daging hewan) yang disembelih atas nama selain Allah, yang tercekik, yang terpukul, yang jatuh, yang ditanduk, dan diterkam binatang buas, kecuali yang sempat kamu menyembelihnya, dan (diharamkan bagimu) yang disembelih untuk berhala. Dan (diharamkan juga) mengundi nasib dengan anak panah, (mengundi nasib dengan anak panah itu) adalah kefasikan. Pada hari ini orang-orang kafir telah putus asa untuk (mengalahkan) agamamu, sebab itu janganlah kamu takut kepada mereka dan takutlah kepada-Ku. Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu. Maka barang siapa terpaksa karena kelaparan tanpa sengaja berbuat dosa, sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang".[9]

مَا كَانَ لِأَهْلِ ٱلْمَدِينَةِ وَمَنْ حَوْلَهُم مِّنَ ٱلْأَعْرَابِ أَن يَتَخَلَّفُوا۟
عَن رَّسُولِ ٱللَّهِ وَلَا يَرْغَبُوا۟ بِأَنفُسِهِمْ عَن نَّفْسِهِۦ ۚ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ لَا
يُصِيبُهُمْ ظَمَأٌ وَلَا نَصَبٌ وَلَا مَخْمَصَةٌ فِى سَبِيلِ ٱللَّهِ وَلَا يَطَـُٔونَ

[9]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahanya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 142

مَوۡطِئٗا يَغِيظُ ٱلۡكُفَّارَ وَلَا يَنَالُونَ مِنۡ عَدُوّٖ نَّيۡلًا إِلَّا كُتِبَ
لَهُم بِهِۦ عَمَلٞ صَٰلِحٌۚ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجۡرَ ٱلۡمُحۡسِنِينَ ١٢٠

Terjemahannya :
"Tidaklah sepatutnya bagi penduduk Madinah dan orang-orang Arab Badwi yang berdiam di sekitar mereka, tidak turut menyertai Rasulullah (berperang) dan tidak patut (pula) bagi mereka lebih mencintai diri mereka daripada mencintai diri rasul. yang demikian itu ialah karena mereka tidak ditimpa kehausan, kepayahan dan kelaparan pada jalan Allah, dan tidak (pula) menginjak suatu tempat yang membangkitkan amarah orang-orang kafir, dan tidak menimpakan sesuatu bencana kepada musuh, melainkan dituliskanlah bagi mereka dengan yang demikian itu suatu amal saleh. Sesungguhnya Allah tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat baik".[10]

Era modern ini, banyak orang yang menggeluti dunia bisnis untuk pekerjaan utama maupun sampingannya dengan alasan yaitu ingin mendapatkan kebebasan financial *(financial freedom).* Financial freedom sendiri berarti uang tidak lagi dijadikan sebagai tujuan kehidupan. Seluruh aktivitas maupun keputusan kehidupan tidak lagi semata-mata ditujukan untuk uang, tetapi uang dijadikan sebagai sarana mencapai tujuan yang lebih hakiki,[11] salah satunya yaitu dengan merintis usaha kecil menengah. Usaha kecil menengah mempunyai ciri khas yaitu modal yang kecil, resiko yang sedikit tinggi tetapi penerimaan juga tinggi, dan membawa kewirausahaan bagi pemiliknya.

Zaman sekarang, semakin banyak usaha yang bisa dijalankan oleh pelaku bisnis, salah satunya dengan menjalan bisnis rumahan *(home industry),*

---

[10]Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahanya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 256

[11]Norma Yulianti dan Meliza Silvy, *Sikap Pengelola Keuangan dan Perilaku Perencanaan Investasi Keluarga di Surabaya*, (Surabaya : Jurnal, 2013), hlm. 58

dimana mereka bisa dengan mudah menjalankan bisnis mereka. Home industri sendiri adalah suatu usaha yang dijalankan dirumah.

Tulungagung merupakan daerah yang diketahui terdapat banyak home industri, banyak aneka ragam usaha rumahan misalnya makanan, kerajinan tangan, obat, dan lain-lain.

Tabel 1.1
Data Potensi Sentra Usaha Kecil Menengah Di Tulungagung
Periode Tahun 2018

BIDANG USAHA	JUMLAH (Dalam Unit)
Kerajinan anyaman bambu	1.294
Genteng	1.215
Konveksi	515
Keset sabut dan kain perca	414
Logam alat dapur	292
Keripik	105
Tempe	296
Kerajinan marmer/ONYX	267
Logam alat pertanian	291
Tahu	242
Batu bata	155
Mebel kayu	95
Gula merah	86
Pagar, tralis	82
Batu kapur	80
Batik	57
Marmer dinding, lantai	44
Gerabah tanah liat	37
Jamu	19
Batako	15

Bordir	11
Tas	10
Kerupuk Rambak	7
Tepung ketela	7
Sprei bordir	6
JUMLAH	**5.642**

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Tulungagung Tahun 2019.[12]

Usaha makanan ringan di Tulungagung merupakan salah satu usaha yang diminati oleh banyak pelaku bisnis. Banyak dijumpai toko-toko yang menjual makanan ringan, dan yang menarik adalah makanan khas Tulungagung juga memiliki daya tarik tersendiri untuk konsumen.

Daerah Tulungagung memiliki beberapa makanan khas yang menjadi produk unggulan daerah salah satunya kerupuk rambak atau biasa disebut kerupuk kulit dengan bahan dasar yang terbuat dari kulit sapi atau kerbau yang diolah dan menghasilkan sebuah kerupuk yang memiliki rasa gurih dan lezat.

Kerupuk rambak Tulungagung banyak digemari dan telah banyak dikenal, baik dalam kota maupun luar kota, bahkan hingga luar provinsi, para wisatawan menganggap kurang rasanya kalau pegi ke Tulungagung tanpa membeli kerupuk rambak sebagai oleh-oleh. Kerupuk rambak juga bisa dijadikan bisnis kuliner yang menjanjikan dengan omset yang cukup besar.

Bisnis tersebut pastinya juga memiliki faktor ataupun alasan yang dapat memajukannya, karena perusahaan yang sukses tidak hanya mengandalkan produk unggulan yang dihasilkan, tetapi juga menjaga potensi individu dan motivasi kerja karyawan akan menghasilkan produktivitas kinerja karyawan

[12]Tim IT Disperindag Tulungagung, "Potensi Sentra IKM di Tulungagung" dalam *http://disperindag.tulungagung.go.id/*, diakses 26 Maret 2019

yang efektif. Peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan latar belakang di atas dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung”.**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang telah dikemukakan berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Mengasah kemampuan individu merupakan satu cara yang mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kemampuan individu juga menjadi elemen penting bagi perusahaan itu sendiri
2. Pemberian motivasi akan membuat karyawan bersemangat untuk menjalankan pekerjaan. Motivasi juga memberikan pengaruh kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja jika di dalam pekerjaannya terdapat kesalahan.
3. Produktivitas kinerja karyawan akan terbentuk dengan adanya kemampuan individu yang baik dan motivasi kerja yang efektif. Suatu bisnis akan berhasil jika produktivitas kinerja karyawan meningkat.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang telah dirumuskan berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan individu berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah kemampuan individu dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diajukan berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kemampuan individu terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian yang telah diajukan, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat, baik kegunaan dalam bidang teoritis maupun dalam bidang praktis. Kegunaan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

   Manfaat dalam penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi pengembangan ilmu pengetahuan, bahan acuan, bahan pembanding serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain agar dapat memperluas penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

   a) Bagi peneliti, peneliti mampu menganalisis kemampuan individu dan motivasi kerja dalam membentuk produktivitas kinerja karyawan dan peneliti mempunyai pengetahuan serta wawasan mengenai materi yang sesuai.

   b) Bagi akademik, memberikan manfaat tentang kemampuan individu, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Penelitian ini bisa dijadikan salah satu sumber referensi bagi *civitas* akademika Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

   c) Bagi usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi usaha kecil menengah kerupuk rambak untuk mengetahui hubungan kemampuan individu dan motivasi kerja dalam membentuk kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian digunakan untuk membatasi permasalahan penelitian yang akan diteliti sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki.

1. Ruang Lingkup

   Ruang lingkup dari penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan pengaruh kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

   Peneliti memberikan pembatasan masalah untuk menghindari terlalu meluasnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Peneliti membatasi masalah penelitian sebagai berikut :

   a) Penelitian ini dibatasi pada kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.
   b) Objek dalam penelitian ini adalah karyawan usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung dengan mengambil semua karyawan dari 5 usaha dagang.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a) Kemampuan individu adalah bakat yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik.[13]

b) Motivasi adalah kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu.[14]

c) Kerja adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan.[15]

d) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.[16]

e) Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.[17]

f) Kinerja adalah merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.[18]

g) Produktivitas kinerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[19]

---

[13] Andree Wijaya, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawa*, (Semarang : Jurnal, 2013), hlm. 5

[14]George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996) hlm. 131

[15]Panji anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2009) hlm. 11

[16]Sarwono, *Pengantar Umum Psikology*. (Jakarta: Bulan Bintang, 1996) hml. 57

[17]Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Buku kedua, 2001) hlm. 25

[18]Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2013) hlm. 196

[19]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001) hlm. 112

h) Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.[20]

2. Penegasan Operasional

a) Kemampuan adalah bakat yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan

b) Individu adalah satuan dari suatu organisme

c) Motivasi adalah upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

d) Kerja adalah potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal dan peningkatan taraf hidup.

e) Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

f) Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapainya.

g) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

h) Produktivitas kinerja adalah cara menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

---

[20] Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung : Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989) hlm. 10

i) Karyawan adalah setiap orang yang melakukan karya (pekerjaan) untuk mendapatkan upah.

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Penelitian ini disusun menjadi lima bab, adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu :

Bab pertama yaitu pendahuluan yang menjelaskan beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan skripsi.

Bab kedua yaitu landasan teori yang akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Landasan teori ini berisikan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori-teori yang didapat akan menjadi landasan bagi penulisan untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari penelitian ini.

Bab ketiga yaitu metode penelitian yang akan menguraikan tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

Bab keempat yaitu hasil penelitian yang berisikan semua temuan-temuan yang didapatkan dalam penelitian dan pembahasan secara deskriptif. Dalam bab ini terdapat dua bagian, yaitu : deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

Bab kelima yaitu pembahasan hasil penelitian yang membahas mengenai hasil penelitian yang didapat.

Bab keenam yaitu penutup yang menjelaskan kesimpulan dari pembahasan yang dilakukan sebagai jawaban atas rumusan masalah sehingga dapat diketahui inti dari penelitian yang dilakukan dan saran bagi penelitian selanjutnya dan bagi pihak perusahaan.