BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di negara Indonesia, pembangunan perekonomian terbagi menjadi dua, yaitu perekonomian nasional dan perekonomian daerah. Perkembangan perekonomian nasional bisa dilihat dari kegiatan ekspor impor yang semakin seimbang dan berbagai kebijakan pemerintah yang berpengaruh terhadap arus modal keuangan baik dalam pasar uang maupun pasar modal. Sedangkan dalam perekonomian daerah dapat dilihat dari berkembangnya berbagai UKM (Usaha Kecil Menengah) di berbagai penjuru Indonesia. Pemerintah mendorong akselerasi pembangunan ekonomi di daerah, karena dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, pendapatan per kapita dan pengurangan angka kemiskinan.[1] Dan hasilnya perekonomian daerah di seluruh Indonesia saat ini mulai berkembang pesat.

UKM sendiri merupakan Usaha Kecil Menengah yang dirintis oleh para pengusaha yang mana memiliki berbagai aspek bisnis. Meskipun terbilang kecil baik dalam jumlah karyawan, asset, pendapatan dan modal namun jumlah UKM yang cukup besar membuat peranan UKM dalam menunjang perekonomian dan menyerap tenaga kerja yang cukup tinggi. Menurut UU No. 20 Tahun 2008, Usaha Menengah adalah usaha ekonomi

[1]Kementrian Perindustrian, www.kemenperin.go.id/artikel/9661/-Pemerintah –Dorong-Akselerasi-Pembangunan-Ekonomi, Diakses Tanggal 19 April 2019 pukul 10.00 WIB

produktif yang berdiri yang dilakukan oleh orang perorang atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang – Undang ini.[2]

Islam memandang bisnis termasuk kegiatan muamalah, kegiatan yang berhubungan sesama manusia. Aktivitas hamba Allah dalam bermuamalah sangat penting untuk menghidupkan semangat Islam dalam amal dan ibadah sosial yang tercermin dalam ayat sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ۞ جَزَاؤُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنَّاتُ عَدْنٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا ۖ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ۚ ذَٰلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهُ

"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik manusia. Balasan mereka disisi Tuhan mereka ialah Surga 'Adn yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah ridha terhadap mereka dan mereka pun ridha kepada-Nya, yang demikian itu adalah balasan bagi orang yang takut kepada Tuhan-Nya." (QS. al-Bayyinah: 7-8).[3]

Sebuah Usaha Menengah memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak sehingga diperlukan adanya sebuah target dari suatu produktivitas setiap karyawannya. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa apa yang dilakukan untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari pada hari ini,

---

[2] Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, hal. 2

[3] Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 3

sehingga adanya semangat dan dorongan yang kuat untuk terus berusaha dan mengembangkan diri. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunakan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pegelolahanya (teknologi).

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan suatu hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas dari pekerjaan mereka. Islam sangat menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerjadan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dalam mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Isra’ Ayat 70 :

۞ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : “Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan (untuk memperoleh peghidupan), kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan

mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan."[4]

Ayat diatas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain: Personal Factor yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu, leadership factor (faktor kepemimpinan) ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader, dan jua proses kemanusiaan yang terdiri dari masalah nilai, sikap, perilaku yang mencakup kejujuran, tanggung jawab, disiplin, norma dan interaksi atau dengan kata lain etos kerja.[5] Faktor – faktor lain yang mempengaruhi sebuah produktivitas dalam suatu usaha atau perusahaan adalah motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.[6]

Setiap usaha selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya demi mencapai tujuan yang diharapkan dan demi memberikan pelayanan

---

[4] Departemen Agama Republik Indonsia, Al-Quran dan terjemahannya, (Semarang : CV Alwaah, 1989), Hal. 435

[5] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal.84

[6] Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta:PT Asdi Mahasatya, 2004), hal. 178

terbaik terhadap pelanggannya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Dan pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki secara efisien. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber daya alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya.

Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan.[7] Salah satu cara agar suatu usaha atau perusahaan akan dapat tercapai apabila seluruh karyawannya mempunyai motivasi yang tinggi. Pentingnya sebuah motivasi itu disebabkan karena dari motivasi akan mampu memberikan suatu dukungan berupa perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan dalam Islam, sebuah motivasi kerja itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup yang semata untuk mencari kesenangan, kenikmatan, status sosial apa lagi sampai

[7] Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), Hal. 282

mengejar kekayaan dengan menghalalkan segala cara. Tetapi dalam Islam mengajarkan bekerjalah untuk beribadah. Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya.[8] Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Semua aspek kehidupan bisa bernilai ibadah ketika diniatkan karen Allah. Hal ini dikuatkan dengan sebuah hadits dari Umar R.A "Memurnikan niat karena Allah semata merupakan landasan amal yang ikhlas". Maksud niat disini adalah pendorong (penggerak kehendak manusia yang mengarahkan pada amal) kehendak manusia untuk mewujudkan suatu tujuan yang dituntutnya.[9] Dari hal tersebut, maka suatu produktivitas kerja tergantung pada niat yang nantinya akan menciptakan suatu motivasi kerja yang tinggi.

Dalam hubungannya dengan karyawan, peranan pemimpin yang merupakan pemilik dari usaha merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Dalam sebuah dunia usaha, seorang pemilik usaha juga harus menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan diantara karyawannya. Dengan menerapkan sebuah motivasi kerja yang tepat di setiap karyawannya dan yang sesuai dengan situasi usaha maka produktivitas kerja karyawan akan dapat ditingkatkan. Sukses tidaknya suatu usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada pemimpin atau pemilik bagaimana dalam mengarahkan semua karyawannya.

---

[8] Rokan, Bisnis Ala Nabi : Teladan Rasulullah SAW dalam Berbisnis, (Yogyakarta : PT Bentang Pustaka, 2013) hal. 75

[9] Qardhawy, *Niat Dan Ikhlas*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kaustar, 2005), Hal. 17

Selain dalam hal motivasi yang diberikan oleh pemimpin/pemilik usaha, suatu sikap disiplin yang tertanam dalam jiwa seorang karyawan juga akan mampu mempengaruhi produktivitas suatu usaha. Kedisiplinan kerja sangat erat kaitanya dengan rutinitas karyawan di suatu usaha. Karena ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif bagi perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, ketika para karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.[10] Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan tingkat kedisiplinan karyawan rendah, dapat memperlambat tercapainnya tujuan organisasi.

Dalam suatu usaha, budaya tidak disiplin itu menjadi fenomena yang sudah biasa terjadi. Jika ada salah satu karyawan yang menerapkan sikap disiplin, tetapi karyawan lain banyak yang tidak disiplin, maka satu karyawan tersebut akan memiliki pemikiran bahwa itu akan percuma, sehingga seseorang yang awalnya disiplin menjadi ikut-ikutan rekan kerjanya yang tidak disiplin. Bukan hanya itu, sudah menjadi sesuatu yang biasa apabila seseorang yang menerapkan sikap disiplin akan diejek karena terlalu taat pada sebuah aturan. Hal inilah yang menjadikan karyawan memiliki etos kerja yang rendah. Ketidakdisiplinan sudah banyak melekat di beberapa perusahaan, instansi-instansi, bahkan dalam birokrasi pemerintahan.

---

[10] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2009), hal. 86

Sebenarnya jika kita melihat lebih dalam, suatu ketidakdisiplinan kerja itu berawal dari rendahnya kesadaran masing-masing individu. Apabila masing -masing individu itu memiliki tingkat kesadaran akan pentingnya sebuah kedisiplinan, maka tingkat kedisiplinan dalam perusahaan akan semakin meningkat dan nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan et.al mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.[11] Kedisiplinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kedisiplinan adalah suatu hal yang di tempatkan pada waktu yang sudah ditentukan. Ketika kita hendak melakukan sesuatu kita harus memiliki waktu yang jelas. Disiplin juga berarti perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai atau aturan-aturan termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Karena ketika kita melakukan berbagai hal tanpa memperhitungkan waktu, maka kita akan menjadi pribadi yang kurang disiplin. Sebab sikap atau perilaku berkaitan dengan kepribadian, persepsi dan motivasi. Apabila dalam diri seorang karyawan tidak ditanamkan motivasi

[11] Wirawan et al., Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT TIRTA MUMBUL JAYA ABADI Tahun 2016, *EJournal Jurusan Pendidikan Ekonomi Volume 10 No 2 Tahun 2017*, Hal. 9

untuk menjadi seseorang yang lebih maju, maka itu akan berdampak pula bagi produktivitas karyawan tersebut.

Dalam pandangan Islam, Allah SWT menyuruh manusia bekerja keras untuk mencari rizki dengan cara yang dihalalkan Allah, mencari rizki yang sudah ditebarkan-Nya di bumi dan tidak boleh melupakan Allah, ketika sudah memperoleh hasil bersyukurlah kepada Allah, dan membelanjakan sebagian rizki itu dijalan Allah. Seperti yang tercermin dalam ayat sebagai berikut :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۖ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizki-Nya. Dan hanya kepada- Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan." (QS. al-Mulk: 15).[12]

Islam memandang bekerja bukan hanya sekedar mendapatkan gaji atau upah, tetapi bekerja juga dapat bernilai ibadah. Jika seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh, misalnya selalu disiplin, maka hal itu akan bernilai ibadah. Jadi para pekerja atau karyawan akan termotivasi untuk mendapatkan keduanya yaitu upah dan juga nilai ibadah. Sehingga mereka akan berusaha menjadi lebih baik dengan jalan pengembangan karir dan nantinya juga akan berdampak pada produktivitas kerja mereka.

Tak lain halnya dalam pembangunan ekonomi di daerah Jawa Timur, khususnya daerah Kabupaten Tulungagung, semakin berkembangnya Usaha Kecil dan Menengah (UKM) maupun usaha yang berpotensi ekspor.

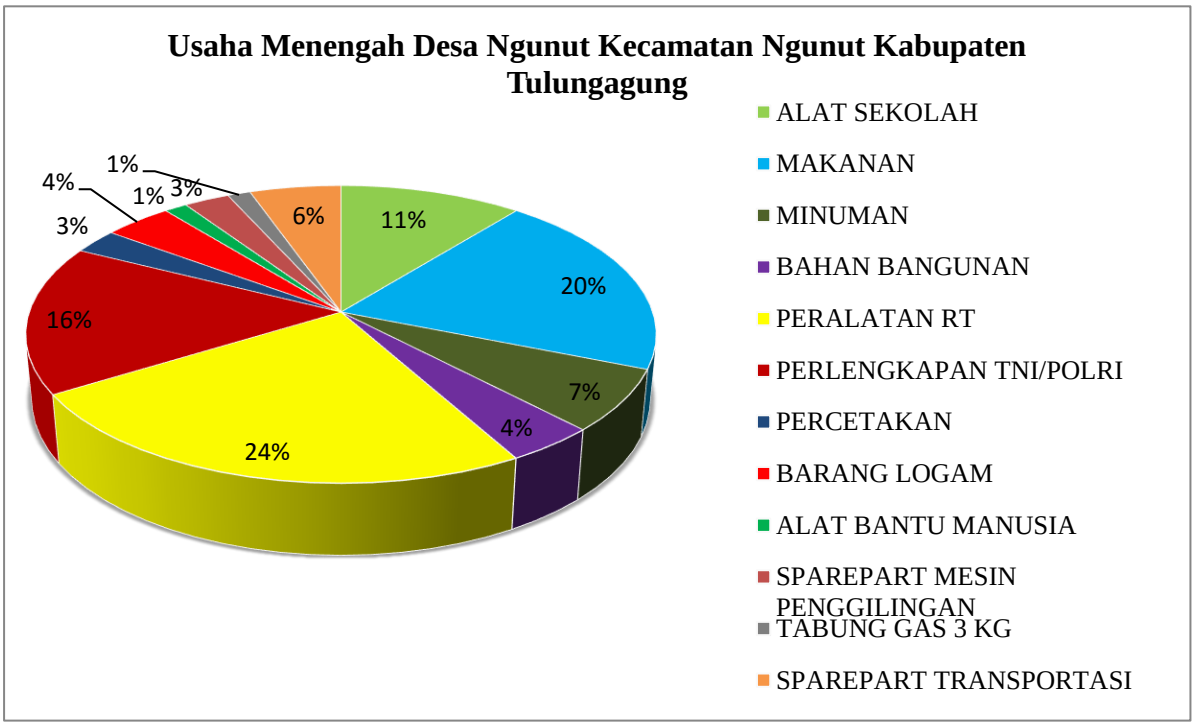
[12] Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 6

Kabupaten Tulungagung memiliki lebih dari 5.000 UKM dan hampir 50 usaha menengah. Kabupaten Tulungagung memiliki 19 kecamatan yang masing masing memiliki potensi sumber daya yang berbeda – beda sehingga menghasilkan produk UKM yang berbeda juga di setiap kecamatannya. Salah satu kecamatan yang terdapat banyak usaha kecil menengah di Kabupaten Tulungagung adalah Kecamatan Ngunut. Kecamatan Ngunut terdiri dari 18 desa. Salah satu desa yang ada disana adalah Desa Ngunut yang memproduksi mulai dari makanan minuman, bahan bangunan, peralatan rumah tangga dan masih banyak lagi.

Gambar 1.1

Data Usaha Menengah Desa Ngunut Tahun 2018

(Berdasarkan hasil Produksi)



Sumber : https://disperindag.tulungagung.go.id/

Salah satu jenis usaha menengah yang ada di Desa Ngunut adalah Gangsar Snack & Food. Gangsar Snack & Food ini adalah salah satu jenis perusahaan dari Gangsar Group. Berikut daftar jenis perusahaan di Gangsar Group Desa Ngunut :

Tabel 1.1

Daftar jenis perusahaan Gangsar Group Desa Ngunut

Jenis perusahaan	Alamat	Jumlah karyawan
SPBU	Desa Selorejo	120 Orang
SPBE	Desa Ngunut	54 Orang
SNACK & FOOD	Desa Ngunut	126 Orang

Sumber : Kepala HRD Gangsar Group Desa Ngunut

Gangsar Group yang dipimpin oleh H. Sutrimo itu memiliki dampak baik bagi seluruh masyarakat. Karena adanya banyak usaha ini akan mampu menyerap banyak tenaga kerja sehingga mampu meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat sekitar. Dan pada dasarnya berbagai usaha tidak dapat bertumbuh dan berkembang tanpa partisipasi dan dukungan dari masyarakat. Masyarakat sendiri juga mengharapkan pada setiap usaha dapat menyediakan barang dan jasa yang mereka butuhkan dengan kondisi yang baik dan harga yang rasional.

Penelitian mengenai motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang menarik dilakukan. Karena sifat dari variabel-variabel tersebut yang akan saling mempengaruhi suatu

kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh suatu usaha. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung)**"

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini membahas sejauh mana variable motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, meliputi:

a. Motivasi Kerja Islam

Masing-masing karyawan pasti memiliki motivasi yang beragam. Mulai dari keluarga, kebutuhan hidup, sampai keinginan mengembangkan karir. Motivasi menjadi dorongan atau penyemangat karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan benar. Apabila dari setiap karyawan tidak memiliki motivasi yang besar dalam bekerja tentu kinerja dari karyawan pun akan menurun. Dari penurunan kinerja tersebut akan menimbulkan produktivitas yang rendah dari masing-masing karyawan dalam suatu lembaga atau organisasi maupun lembaga.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang ada pada usaha menengah desa Ngunut Kabupaten Tulungagung dilihat dari adanya karyawan yang masih terlambat datang, selain itu *deadline* kerja yang sedikit molor karena individu yang kurang cekatan sehingga tidak dapat menyelesaikan target yang ditetapkan.

c. Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan sering dikaitkan dengan motivasi kerja dalam suatu perusahaan. Selain itu juga dikaitkan dengan disiplin

kerja dari masing-masing karyawan itu sendiri. Jika motivasi yang diberikan oleh pemimpin tidak sesuai maka akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan sikap disiplin dari masing-masing karyawan yang juga berpengaruh pada produktivitas karyawan. Jika saja disiplin dari masing-masing karyawan tidak terlalu besar, maka produkrtivitas kerja merekapun juga akan menurun.

C. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung.

3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbang pemikiran secara teoritik maupun konseptual dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dibidang bisnis, terkait dengan motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung.

2. Secara Praktis

a) Bagi pihak di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung

Manfaat secara praktis penelitian ini diharapkan mampu berikan solusi alternatif terhadap permasalahan yang dihadapi. Sehingga diperoleh informasi dan wacana baru tentang motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempermudah peneliti selanjutnya dan menjadikan pijakan dalam pengetahuan motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor internal industri/perusahaan dan faktor eksternal industri/perusahaan. Faktor internal industri/perusahaan antara lain adalah dalam sebuah sistem manajemen yang dilakukan oleh industry/perusahaan tersebut. Mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan sampai kompensasi. Sedangkan faktor eksternal industri/perusahaan contohnya adalah adanya persaingan dan ancaman dari industri/perusahaan lain, keadaan lingkungan sekitar (masyarakat).

Oleh karena itu, agar permasalahan dalam penelitian tidak meluas maka penelitian ini hanya akan dibatasi pada :

1. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh faktor internal terhadap sebuah produktivitas kerja karyawan di Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent, yaitu motivasi kerja Islam dan disiplin kerja.
3. Variabel dependen yang digunakan adalah produktivitas kerja karyawam
4. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu di Gangsar Group desa Ngunut kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Motivasi Kerja Islam (X_1)

Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya.[13]

b. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin Kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.[14]

c. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan.[15]

d. Usaha Menengah

Usaha ekonomi produktif yang berdiri yang dilakukan oleh orang perorang atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih lebih dari

---

[13] Rokan, Bisnis Ala Nabi : Teladan Rasulullah SAW dalam Berbisnis, (Yogyakarta : PT Bentang Pustaka, 2013) hal. 75

[14] Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta:PT Asdi Mahasatya, 2004), hal. 178

[15] Alma dan Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal. 17

Rp500.000.000,00 sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.[16]

2. Definisi Operasional

a. Motivasi Kerja Islam

Dorongan internal maupun eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup yang berlebihan dan status sosial, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Indikator variabel ini yaitu Aqidah, Ibadah, Muamalah, Kebutuhan, Harapan, Insentif.

b. Disiplin kerja

Sejauh mana sikap kerja setiap karyawan di usaha menengah di desa Ngunut Kabupaten Tulungagung, apakah sudah patuh terhadap aturan dan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan. indicator disiplin kerja meliputi konsekuen, konsisten, taat asas dan bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Kemampuan karyawan dalam bekerja dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang

[16] Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, hal. 6

diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Indikator variabel ini yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan tentang pekerjaan, Kreatifitas kerja sama, Ketergantungan, Inisiatif dan Personal kualitas.

3. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dibuat sedemikian rupa agar untuk kedepannya terdapat kejelasan arah dalam pembahasan masalah, untuk itulah disusun sistematika yang terdiri 6 (enam) bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, diuraikan beberapa subbab, yaitu: latar belakang masalah; identifikasi masalah; rumusan masalah; tujuan penelitian; kegunaan penelitian; ruang lingkup dan keterbatasan penelitian; penegasan istilah; dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, diuraikan secara ringkas beberapa teori yang didapat dari berbagai referensi yang masih berhubungan erat dengan variabel yang dibahas guna mendukung penelitian. Teori motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain teori-teori tersebut, pada bab ini juga diuraikan terkait kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, diuraikan beberapa subbab, yaitu: pendekatan dan jenis penelitian; populasi, teknik sampling, dan sampel penelitian; sumber

data, variabel, dan skala pengukurannya; teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian; analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi data, yang dalam penelitian ini data yang dideskripsikan adalah motivasi kerja Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain deskripsi data, dalam bab ini juga diuraikan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

Bab V : PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Bab VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi uraian terkait kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan serta beberapa saran dari peneliti untuk pihak-pihak yang berkepentingan.