

BAB I

PENDAHUUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, persaingan usaha sangatlah keras jika tidak dibarengi dengan sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan perubahan perekonomian yang semakin cepat. Perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dan handal dengan menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan target perusahaan, sehingga karyawan mampu bersikap proaktif dan produktif.¹ Salah satu tujuan berdirinya suatu usaha yaitu untuk meningkatkan keuntungan dan keberhasilan visi misi perusahaan dengan mengukur seberapa tinggi tingkat produktivitas kinerja karyawan dan perusahaan. Ketika produktivitas kerja meningkat, diharapkan perusahaan mampu berdaya saing dan menjaga keberlangsungan usaha.² Dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan mampu memanfaatkan potensi yang ada dengan maksimal berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dan perusahaan.

Menurut Nasution dalam Mulyapradana et. all., produktivitas kerja adalah banyaknya produksi barang dan jasa yang dihubungkan atau dibandingkan dengan kemampuan sumber daya meliputi tenaga kerja, energi, modal, tanah dalam

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 1-3

² Ali Cherudin, Intan Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia, *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi, CV. Jejak, Anggota IKAPI, 2020), hal. 45-46

menghasilkan produksi tersebut.³ Produktivitas suatu perusahaan dikatakan tinggi ketika mampu menyeimbangkan manajemen tenaga kerja, efisiensi tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja. Menurut Ravianto dalam Sutrisno, produktivitas kerja pada dasarnya sikap mental berkembang secara terus-menerus, berinovasi memperbaiki sesuatu yang di rasa kurang mengenai masalah kualitas, kemampuan, dan mutu untuk mencapai hasil yang maksimal lebih baik dari hasil sebelumnya. Hal ini dampak baik pada timbulnya sikap dinamis, menghindari rasa cepat puas dan memiliki sikap terbuka tetapi kritis pada ide dan perubahan.⁴ Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap karyawan yang ingin terus memperbaiki kualitas dan kuantitas kerjanya dengan membandingkan antara masukan dan keluaran perusahaan.

Tujuan produktivitas yaitu menghasilkan output per jam sebanyak-banyaknya, pengeluaran per unit seminimal mungkin, meningkatkan kemampuan material, menjalankan tugas dengan baik dan tepat sehingga berdampak baik pada peningkatan keuntungan perusahaan. Produktivitas perusahaan sangat bergantung pada bagaimana cara karyawan mengelola perusahaan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan.⁵ Menurut Sisca et. all., faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terdiri faktor eksternal meliputi motivasi kerja, semangat kerja, disiplin kerja, kemampuan, pengalaman kerja, umur, kesehatan dan keselamatan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi kompensasi, pekerjaan menarik,

³ Aria Mulyapradana et. all., *Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer: Teori, Perspektif, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: CV. Diandra Primamitra Media, 2020), hal. 250-251.

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 100-102

⁵ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 1996), hal. 282

pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, teknologi informasi.⁶ Indikator produktivitas yaitu efisiensi, efektivitas, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.⁷ Dapat disimpulkan dari pernyataan tersebut bahwa motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Rohman, motivasi kerja Islam adalah ketika seseorang memiliki desakan dorongan hati atau psikologis untuk rela mengerahkan kemampuan terbaik untuk melakukan aktivitas yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan terpenuhinya kebutuhan fisik, psikologis dan sosial sesuai dengan yang dihajatkan.⁸ Islam mencela keadaan kehilangan semangat untuk bekerja, kelambanan, dan stagnasi karena bekerja merupakan kewajiban yang harus dipatuhi. Keseimbangan kebutuhan material dan spiritual berupa beribadah dan mencari rezeki untuk tetap bertahan hidup yang menghasilkan imbal hasil merupakan tujuan dari motivasi kerja semata mengharap ridha Allah S.W.T.⁹

Tiap-tiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Ketika karyawan membutuhkan atau menginginkan sesuatu maka motivasi berperan sebagai pendorong untuk memperolehnya, sehingga suatu tingkah laku atau aktivitas yang dilakukan lebih terarah menuju tujuan yang diinginkan. Setelah tujuan tercapai seseorang cenderung mengulang kembali aktivitas tersebut

⁶ Sisca et. all., *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), hal. 64-72

⁷ *Ibid.*, hal. 61-63

⁸ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*, (Pamekasan: Duta Media, Publishing, 2017), hal. 167

⁹ Farid, *Kewirausahaan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2016), hal. 107

untuk bekerja lebih giat dan menyenangkan setiap aktivitas yang dikerjakan, sehingga hasil yang telah tercapai dapat terulang kembali dengan hasil yang lebih kuat dan mantap.¹⁰

. Menurut Siagian dalam Susanto, ketika mampu memberikan dorongan yang tepat pada karyawan, berdampak pada semakin bekerja kerasnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Berkat usaha maksimal karyawan mengerahkan waktu, tenaga, kemampuan, keterampilan terbaik dan konsisten, tujuan dan target perusahaan akan terpenuhi. Dengan demikian, tertanamlah prinsip dalam diri karyawan bahwa dengan tercapainya keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target dan tujuannya sejalan beriringan dengan kebutuhan dan kepentingan karyawan yang terpenuhi oleh perusahaan.¹¹ Menurut Hasibuan yang dalam Darmadi, motivasi kerja mendorong setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dalam sebuah perusahaan.¹²

Penelitian Nurwinda menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.¹³ Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja Islam yaitu aqidah, ibadah, muamalah.¹⁴ Dapat dipahami bahwa motivasi sebagai suatu dorongan karyawan untuk memenuhi hajat yang diinginkan. Ketika motivasi

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 147

¹¹ Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2017), hal. 41

¹² Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya"*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), hal. 15

¹³ Nurwinda et. all., Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu), *Jurnal Ilmu Oerbankan dan Keuangan Syariah*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2019.

¹⁴ Firman Menne, *Nilai-Nilai Siproitual dalam Entitas Bisnis Syariah*, (Makassar: Celebnes Media Perkasa 2017), hal. 46-47

kerja meningkat produktivitas kerja juga meningkat, karena motivasi diibarat energi yang mampu menggerakkan perilaku karyawan untuk tetap semangat giat bekerja mencapai tujuan pribadi dan perusahaan.

Menurut Tasmara, Budaya Kerja Islam adalah ketika seseorang berguna dan mampu memberikan manfaat bagi sekeliling baik lingkungan atau alam dengan penerapan keyakinan dan kepercayaan kepada Allah S.W.T., bersumber dari Al-Qur'an dan hadist yang dibingkai dalam bentuk budi pekerti dalam bentuk pengalaman dan ilmu yang diketahui, akal budi, dan dzikir.¹⁵ Budaya kerja digunakan sebagai acuan karyawan dalam bekerja, berbentuk keyakinan yang disepakati bersama, bersifat mengikat, sehingga menjadi rutinitas reflek serta terus dilestarikan karyawan pada generasi selanjutnya.¹⁶ Tidak mudah untuk menciptakan dan membiasakan rutinitas budaya kerja yang baik, perlu kadar interaksi yang baik antara pemimpin dan karyawan dalam menciptakan budaya kerja yang menyenangkan, dapat diterima dan di taati semua pihak mulai dari kesadaran pemimpin kemudian di ikuti oleh karyawan.¹⁷

Salah satu bentuk produktivitas kerja yaitu bagaimana cara seorang karyawan dapat mendayagunakan waktu, amanah, memenuhi janji dan bertingkah laku sebaik-baiknya, hal tersebut merupakan cerminan dari budaya kerja. Jika penerapan budaya kerja sudah sesuai dengan tujuan, visi, misi perusahaan maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan

¹⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta:Gema Insani, 2002), hal. 161

¹⁶La Fadifa, *Membangun Budaya Anti Korupsi: Langkah Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial*, (Kendari, CV. Adiprima Pustaka, 2019), hal. 9

¹⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal. 60

produktivitas kerja.¹⁸ Hal ini didukung oleh penelitian Wakhidah Nur Rohmatul Laili dan Moch. Khoirul Anwar, menyatakan bahwa budaya organisasi syariah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁹ Indikator yang mempengaruhi budaya kerja Islam yaitu *shiddiq*, *istiqomah*, *fathanah*, *amanah*, *tabliq*.²⁰ Dapat dipahami bahwa budaya kerja Islam merupakan suatu norma yang sudah disepakati dalam bertingkah laku yang dijalankan dengan penuh ketaatan antara karyawan dan pemimpin dalam sebuah perusahaan untuk memberikan manfaat, berupa semakin solidnya perusahaan yang berimbas pada peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Hasan, Lingkungan Kerja Islam adalah hubungan antara sesama manusia sebagai *khalifah* untuk saling tolong menolong dan kerja sama dengan tujuan memperoleh ketentraman dunia dan akhirat dalam menjaga lingkungan dan ciptakan Allah S.W.T. yang tidak bertentangan dengan syari'at Islam.²¹ Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa sarana prasarana dan lingkungan kerja non fisik berupa keharmonisan hubungan kerja sesama antar rekan kerja dan pemimpin. Dapat dipahami lingkungan kerja Islam merupakan cara karyawan perusahaan mampu menjaga hubungan antar karyawan, pemimpin dan lingkungan sekitar sesuai dengan tugas yang diberikan Allah S.W.T kepada manusia sebagai khalifah di muka bumi.

¹⁸ *Ibid.*, hal. 13-14.

¹⁹ Wakhidah Nur Rohmatul Laili dan Moch. Khoirul Anwar, Pengaruh Budaya Organisasi Syariah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasanah Mulia Investama, *Jurnal Ekonom Islam*, Vol. 1 No. 1 (2018)

²⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah...*, hal. 72-75

²¹ Muhammad Tolhah Hasan, *Islam dalam Perspektif Sosio Kultural*, (Jakarta; Lantabora Press, 2005), hal. 20

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas yaitu ketika perusahaan mampu menyediakan lingkungan fisik yang nyaman, serta lingkungan non fisik berupa ikatan kerja antara karyawan dan pemimpin yang kondusif dan terhindar dari konflik. Hal ini dampak baik pada karyawan yang merasa aman, nyaman, betah bekerja hingga batas waktu yang telah ditentukan serta mau menanggung segala resiko yang dibebankan. Berdampak baik pada penyelesaian pekerjaan individu maupun tim secara optimal dengan memanfaatkan waktu secara efektif serta capaian hasil produksi dapat meningkat.²² Hal ini didukung oleh penelitian Swandono Sinaga, mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.²³ Indikator Lingkungan kerja Islam meliputi etika Islam, hukum Islam, sosial budaya Islam, dan teknologi.²⁴ Dapat disimpulkan bahwa ketika seluruh subjek perusahaan dapat menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan keseimbangan lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan baik, maka karyawan akan merasa betah bekerja tanpa paksaan mengerjakan tugas sehingga berdampak peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Indahingwati dan Nugroho, Kepemimpinan Islam adalah bentuk implementasi seseorang terhadap iman dan amal shalih baik secara vertikal dan horizontal mengenai proses saling berhubungan, mempengaruhi, mengatur sebuah perusahaan selama tidak menyimpang dari *amar ma'ruf nahi munkar*. Seorang

²² Diah Pranasari, *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), hal. 123

²³ Swandono Sinaga, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Palalawan Riau, *JOM FISIP*, Vol. 3 No. 2 (Oktober 2016)

²⁴ Arif Sumanti, *Kesehatan Lingkungan dan Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hal. 276

pemimpin dikatakan baik jika mampu mengarahkan dan memperlakukan karyawan secara adil serta memahami keadaan dan karakter karyawannya agar mau bekerja mencapai tujuan produktif. Selain itu, pemimpin memiliki tanggung jawab besar untuk mampu menanggung segala konsekuensi atas keputusan yang dibuat baik secara vertikal kepada karyawan maupun secara horizontal kepada Allah S.W.T.²⁵

Kepemimpinan berguna untuk mengendalikan karyawan agar tetap sesuai dengan aturan yang telah disepakati, mempercepat tercapainya tujuan, memberikan masukan dan informasi, mengembangkan perusahaan, mewujudkan kinerja yang akrab, bersinergi dan menjaga keutuhan perusahaan.²⁶ Tiap pemimpin mempunyai cara dan gaya tersendiri untuk menerapkan kepemimpinan. Jika pemimpin mampu meningkatkan kepuasan kerja, moral, kualitas hidup dan keamanan karyawan dengan memperhatikan kebutuhannya, maka karyawan akan memiliki motivasi diri yang cukup sehingga memungkinkan mampu meningkatkan produktivitas kerja.²⁷ Hal ini didukung oleh penelitian Moh. Mukhsin, yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan Islam dan budaya Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.²⁸

²⁵ Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020), hal. 211-212

²⁶ Samsul Nizar dan Zainal Efendi Hasibuan, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Hadist Telaah Historis Filosofis*, (Jakarta: Kencana, 2019), hal. 15.

²⁷ Alvin Arifin et. all., *Bunga Rampai Gubahan Akademisi Manajemen 2019*, (Madura, STIEBA Madura Press, 2019), hal. 43

²⁸ Moh. Mukhsin, Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas – Serang, *Journal of Islamic Economics , Finance and Banking*, Vol. 1 No. 2 (November 2017)

Indikator kepemimpinan Islam yaitu mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah S.W.T., amanah dan menjaga kepercayaan orang lain, pandai bergaul dalam masyarakat, memiliki semangat untuk maju, semangat pengabdian, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan.²⁹ Dapat dipahami kepemimpinan Islam merupakan proses mengelola perusahaan sesuai dengan tujuan pemimpin, disesuaikan kondisi karyawan dan tidak menyeleweng dari ajaran Islam. Ketika pemimpin mengarahkan perusahaan dengan memenuhi hak dan kewajiban bersama, secara tidak langsung tumbuh gairah kerja karyawan untuk mencintai pekerjaannya sehingga produktivitas dapat ditingkatkan.

Dewasa ini, berbagai sektor perekonomian di Indonesia khususnya kota Blitar mengalami keterpurukan akibat hantaman pandemi Virus Corona. Tetapi tidak dengan permintaan susu sapi segar Industri Pengolahan Susu (IPS) pada Kopsu Jaya Abadi Blitar. Salah satu karyawan bagian administrasi mengatakan permintaan susu sapi cenderung sama dari bulan-bulan sebelum pandemi, hanya saja tergantung pada hasil produksi susu sapi yang dihasilkan anggota. Hal ini dikarenakan susu sapi merupakan bagian dari makanan pokok yang berpengaruh menjaga stamina dan imunitas tubuh di musim cuaca yang tidak menentu.

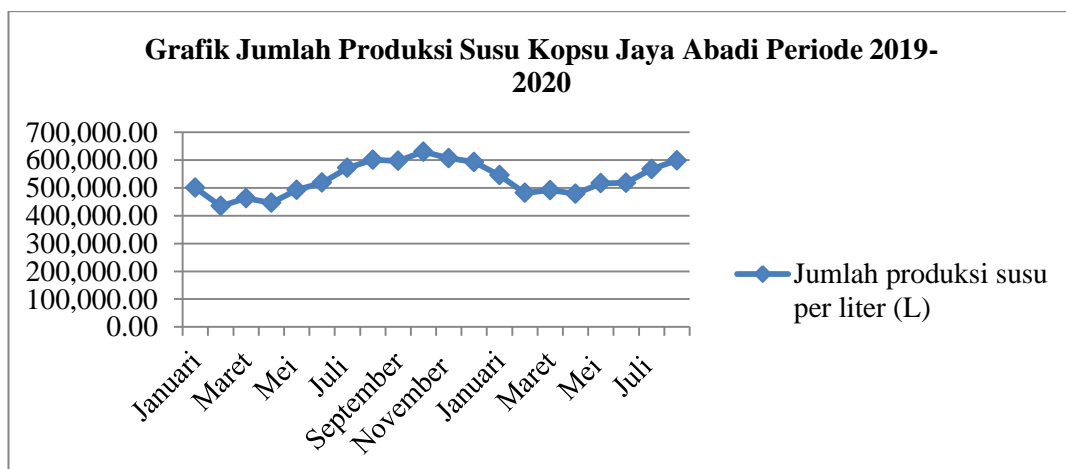
Kopsu Jaya Abadi berdiri sejak 28 Desember 1995 dengan badan hukum No. 3905A/BH/II/1975 terletak di Desa Bendosari Kabupaten Blitar, bergerak dibidang penampung dan pemasaran susu sapi. Selain itu, Kopsu ini juga merekrut penyeter susu sapi sekitar menjadi anggota menjembatani antara

²⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada Unirvesity Press, 1993), hal. 114-128

peternak sapi dengan pabrik PT. Nestle dan PT. Ultra Milk. Tujuan pendirian Kopsu Jaya Abadi Blitar untuk membantu peternak kalangan kecil menengah agar tidak khawatir dalam penyalurkan hasil susu yang telah diperoleh. Hal ini sangat diminati masyarakat sekitar yang memiliki ternak sapi pribadi. Kopsu Jaya abadi Blitar menyerap cukup banyak tenaga kerja sejumlah 339 orang terdiri dari 52 karyawan dan 287 anggota, sehingga koperasi ini mampu membantu perekonomian karyawan dan anggota pada khususnya dan masyarakat sekitar pada umumnya.

Gambar 1.1

Data jumlah produksi susu Kopsu Jaya Abadi



Sumber: Laporan pengurus Kopsu Jaya Abadi

Dari grafik 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah produksi susu Kopsu Jaya Abadi Blitar periode Januari 2019 hingga Agustus 2020 cenderung fluktuatif. Hasil produksi susu tertinggi bulan Oktober 2019 mencapai 629,639.00 liter dan hasil produksi susu terendah pada bulan Februari 2019 mencapai 434,303.50 liter. Peneliti berasumsi dari tabel tersebut, bahwa Kopsu Jaya Abadi

Blitar perlu bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Perlu ada peningkatan motivasi kerja, kepemimpinan kerja yang baik, kepatuhan menjalankan budaya kerja sesuai prosedur, dan lingkungan kerja yang bersahabat agar karyawan memiliki kesadaran untuk bekerja secara maksimal.

Kaitan uraian di atas, penulis memilih objek penelitian pada Kopsu Jaya Abadi Blitar karena koperasi ini merupakan salah satu koperasi penampung dan pemasar susu sapi unggulan di Kabupaten Blitar. Memiliki anggota (peternak atau pengepul) susu mencapai 287 orang yang tersebar diberbagai wilayah dapat diamati pada tabel 4.8. Banyaknya wilayah yang menjadi naungan Kopsu Jaya Abadi Blitar berdampak pada kuantitas susu sapi yang semakin melimpah. Hal tersebut menjadikan Kopsu Jaya Abadi Blitar mampu mewakili perusahaan lain yang memiliki bidang usaha sejenis dan mampu mewakili masalah pokok dalam penelitian ini. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi seharusnya memiliki totalitas kerja maksimal untuk mencapai target kerja perusahaan. Masalah dalam produktivitas kerja karyawan Kopsu Jaya Abadi Blitar yaitu tingkat motivasi kerja antar karyawan yang berbeda, terjadi perlambatan penyelesaian laporan karena penyebab teknis, beberapa karyawan yang masih datang terlambat, belum optimalnya kerja sama antarkaryawan, kurangnya pengawasan dan pengarahan pemimpin terhadapkinerja karyawan. Hal ini menjadi fenomena yang sangat menarik untuk di teliti oleh peneliti.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui apakah motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan kepemimpinan Islam

berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perspektif Ekonomi Syariah pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah timbul dari uraian latar belakang di atas, bertujuan mengetahui cangkupan masalah yang mungkin timbul dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Motivasi Kerja Islam

Masalah yang timbul yaitu tidak semua karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan stabil, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan, keinginan, dorongan alasan melakukan suatu aktivitas kerja yang berbeda sehingga tingkat motivasi kerja dapat naik dan turun secara perlahan maupun seketika. Motivasi kerja mendorong karyawan bekerja keras dan bertanggung jawab pada pekerjaan. Ketika dorongan kerja karyawan menurun maka hasrat karyawan untuk bekerja pun juga menurun dan menimbulkan produktivitas yang rendah pada masing-masing karyawan.

2. Budaya Kerja Islam

Masalah yang timbul yaitu masih ada beberapa karyawan cenderung tidak tepat waktu masuk kerja, sehingga berdampak pada

sedikit terlambatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan yang menimbulkan produktivitas menurun pada masing-masing karyawan.

3. Lingkungan Kerja Islam

Masalah yang timbul yaitu belum optimalnya kerja sama antar karyawan. Hal ini dapat terlihat dari sikap karyawan yang membiarkan karyawan lainnya memiliki beban kerja yang tinggi sedangkan karyawan tersebut memiliki keleluasaan waktu. Selain itu, ada kalanya terjadi gangguan teknis baik pemadaman listrik maupun *error* perangkat keras media pengeluaran (*output*) berupa printer secara mendadak. Hal tersebut berdampak pada penurunan kinerja dan menimbulkan produktivitas menurun pada masing-masing karyawan.

4. Kepemimpinan Islam

Masalah yang timbul yaitu kurang pengawasan, pengendalian dan pengarahan secara berkala pemimpin sebagai seseorang yang paling bertanggung jawab pada operasional dan tolak ukur keberhasilan perusahaan terhadap kinerja karyawan mengenai pengawasan dan kecermatan proses pemberian makanan, obat-obatan, kebersihan kandang sapi, dan penyaringan susu anggota yang belum optimal yang berdampak pada kerusakan sebagian kualitas susu yang dihasilkan oleh sapi peternak yang disetorkan kepenampungan susu Kopsu Jaya Abadi Blitar. Hal tersebut berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja masing-masing karyawan.

5. Produktivitas Kerja

Masalah yang timbul yaitu masih berfluktuasinya produksi susu anggota Koperasi Kopsu Jaya Abadi, maka diperlukan peningkatan dan perbaikan motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan supaya produktivitas kerja karyawan meningkat dan kualitas susu anggota Kopsu Jaya Abadi juga meningkat.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan kepemimpinan Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.

2. Untuk menguji pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.
5. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan kepemimpinan Islam secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Faedah secara teoritis dan praktis yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebagaimana berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil yang diperoleh nantinya secara teoritis dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bisnis Islam salah satunya terkait dengan motivasi, budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan perspektif ekonomi syariah pada Kopsu Jaya Abadi Blitar.

2. Secara Praktis

- a. Kegunaan bagi pihak Kopsu Susu Jaya Abadi Blitar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan penilaian, informasi, dan evaluasi bagi Kopsu Jaya Abadi Blitar dalam meningkatkan, pengambilan keputusan, dan menyusun strategi yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan kepemimpinan Islam.

b. Kegunaan bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan tambahan informasi yang nantinya akan berguna untuk ilmu ekonomi khususnya tentang ekonomi syariah. Selain itu, Sebagai sumbangsih pemikiran, mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah di dapat, menambah literatur kepustakaan IAIN Tulungagung mengenai industri ekonomi syariah.

c. Kegunaan bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam tambahan rujukan, perbandingan, dan pertimbangan terhadap penelitian sejenis untuk dikembangkan lebih lanjut sehingga dapat mengkaji lebih dalam dengan melihat dari sudut pandang yang berbeda.

F. Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

a. Variabel Dependen

Pusat dari penelitian ini yaitu variabel dependen. Nilai variabel dependen ikut berubah tergantung pada variabel yang mempengaruhinya apakah berubah atau tidak. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja Islam (X_1), budaya kerja Islam (X_2), lingkungan kerja Islam (X_3), dan kepemimpinan Islam (X_4).

2. Keterbatasan Penelitian

Untuk menghindari terlalu melebarnya pembahasan dan permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti membatasi masalah sebagaimana berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada pengaruh pengaruh motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam dan kepemimpinan Islam terhadap produktivitas kerja karyawan perspektif ekonomi syariah pada Kopsu Jaya Abadi Blitar.
- b. Adapun yang menjadi objek penelitian ini yaitu karyawan Kopsu Jaya Abadi Blitar.

G. Penegasan Istilah

Untuk mempermudah pemahaman pembaca, penulis menguraikan istilah yang menjadi kata kunci dalam penelitian ini untuk menghindari kekeliruan dalam memahami pengertian sebagaimana berikut:

1. Definisi Konseptual

Pengertian dari variabel-variabel yang akan dilakukan analisis lebih lanjut yakni antara lain variabel motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam dan produktivitas kerja karyawan akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi kerja Islam (X_1)

Menurut Rohman, motivasi kerja Islam adalah ketika seseorang memiliki desakan dorongan hati atau psikologis untuk rela mengerahkan kemampuan terbaik untuk melakukan aktivitas yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan terpenuhinya kebutuhan fisik, psikologis dan sosial sesuai dengan yang dikehendaki.³⁰

b. Budaya Kerja Islam (X_2)

Menurut Tasmara, budaya kerja Islam adalah ketika seseorang berguna dan mampu memberikan manfaat bagi sekeliling baik lingkungan atau alam dengan penerapan keyakinan dan kepercayaan kepada Allah S.W.T., bersumber dari Al-Qur'an

³⁰ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen...*, hal. 167

dan hadist yang dibingkai dalam bentuk budi pekerti dalam bentuk pengalaman dan ilmu yang diketahui, akal budi, dan dzikir.³¹

c. Lingkungan Kerja Islam (X₃)

Menurut Hasan, lingkungan kerja Islam adalah hubungan antara sesama manusia sebagai *khalifah* (pemimpin) untuk saling tolong menolong dan kerja sama dengan tujuan memperoleh ketentraman dunia dan akhirat dalam menjaga lingkungan dan ciptakan Allah S.W.T. yang tidak bertentangan dengan syari'at Islam.³²

d. Kepemimpinan Islam (X₄)

Menurut Nugroho, kepemimpinan Islam adalah bentuk implementasi seseorang terhadap iman dan amal shalih baik secara vertikal dan horizontal mengenai proses saling berhubungan, mempengaruhi, relasi, membimbing, mengatur sebuah perusahaan dengan tidak menyimpang dari *amar ma'ruf nahi munkar*.³³

e. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Menurut Nasution dalam Mulyapradana et. all., produktivitas kerja adalah banyaknya produksi barang dan jasa yang dihubungkan atau dibandingkan dengan kemampuan sumber

³¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja...*, hal. 161

³² Muhammad Tolhah Hasan, *Islam dalam Perspektif...*, hal. 20

³³ Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya...*, hal.

daya meliputi tenaga kerja, energi, modal, tanah dalam menghasilkan produksi tersebut.³⁴

2. Definisi Operasional

a. Motivasi kerja Islam (X_1)

Motivasi kerja Islam merupakan suatu keinginan, kebutuhan gairah, dan ikhlasan yang muncul dalam diri seseorang secara suka rela agar tergerak secara terus-menerus berlomba memperbaiki diri sehingga menimbulkan kebaikan bagi diri sendiri atau orang lain untuk dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan seorang karyawan dan perusahaan yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Indikator variabel ini yaitu aqidah, ibadah, muamalah.

b. Budaya Kerja Islam (X_2)

Budaya kerja Islam merupakan segala bentuk keyakinan, perilaku yang disepakati bersama antar anggota yang bersifat mengikat, dipelihara sehingga menjadi kebiasaan yang ditaati setiap individu perusahaan sehingga mampu memberikan manfaat bagi lingkungan sekeliling dalam mencapai tujuan yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Indikator variabel ini yaitu *shiddiq, istiqomah, fathanah, amanah, tabliq*.

³⁴ Aria Mulyapradana et. all., *Pengantar Manajemen Organisasi...*, hal. 250-251

c. Lingkungan Kerja Islam (X_3)

Lingkungan kerja merupakan sikap menjaga lingkungan sekitar baik fisik dan non fisik menciptakan hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan dan atasan dengan nilai syariah guna menciptakan situasi kondusif. Indikator variabel ini yaitu etika Islam, hukum Islam, sosial budaya Islam, dan teknologi.

d. Kepemimpinan Islam (X_4)

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin perusahaan mengelola, mempengaruhi, mengarahkan, memenuhi kepuasan karyawan dan mempermudah karyawan dalam meningkatkan gairah kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menjunjung tinggi kebenaran dan menjahui kemungkaran. Indikator variabel ini yaitu mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah, dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain, pandai bergaul dalam masyarakat, memiliki semangat untuk maju, semangat pengabdian, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan.

e. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah keinginan karyawan dalam upaya memperbaiki dan memperbaharui sistem, kinerja dan kemampuan secara terus-menerus kemudian mencari selisih atau persamaan antara seberapa banyak hasil yang di dapatkan persatuan waktu dengan sumber daya yang digunakan secara cepat, tepat, dan

optimal. Indikator variabel ini yaitu efisiensi, efektivitas, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberi gambaran dan pembahasan jelas, merata, dan sistematis. Pembahasan bagian awal berisi halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pegesahan penguji, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, dan halaman abstrak dan halaman transliterasi. Terdapat enam sistematika penulisan penelitian ini, terdiri dari bab dan sub-sub bab. Adapun sistematika pembahasan sebagaimana berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, berisi tentang kerangka teori yaitu produktivitas kerja, motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, kepemimpinan Islam, lingkungan kerja Islam, koperasi. Kemudian kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel

penelitian dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, analisis data.

BAB IV Hasil penelitian, berisi tentang uraian data yang diperoleh dan pengujian hipotesis.

BAB V Pembahasan, berisi tentang hasil dari penelitian ini mengenai pengaruh motivasi, budaya kerja, lingkungan dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan perspektif ekonomi syariah pada Kopsu Susu Jaya Abadi Blitar.

BAB VI Penutup, berisi tentang kesimpulan dari hasil temuan pembahasan dan pembuktian benar tidaknya pernyataan hipotesis serta saran yang ditujukan bagi peneliti dan perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Bagian akhir dari penelitian ini yaitu daftar pustaka, lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan dan daftar riwayat hidup.