

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis merupakan salah satu kegiatan ekonomi yang menjual barang atau jasa kepada konsumen dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan, tidak semua bisnis bertujuan hanya untuk mendapatkan keuntungan semata namun terdapat beberapa bisnis yang bisa memberikan manfaat dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar. Bisnis dikatakan baik apabila dapat membantu memenuhi kebutuhan ekonomi orang lain dengan menciptakan lapangan pekerjaan dan memberikan kesempatan kepada mereka dengan adanya bisnis tersebut. Bisnis bersifat dinamis seiring dengan kebutuhan manusia yang bersifat dinamis pula, kebutuhan manusia akan suatu produk yang baru dan berkualitas dari dunia bisnis merupakan peluang yang tidak akan pernah habis dan berakhir bagi dunia bisnis untuk terus menciptakan produk-produk dengan kreatifitas yang baru atau sekurang-kurangnya meningkatkan kualitas produk lama dengan inovasi berbeda yang sebelumnya telah memberikan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Dengan itu para pelaku usaha harus terus berusaha menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan dan selera konsumen seiring dengan perkembangan jaman yang semakin canggih.

Era globalisasi dunia ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Persaingan dalam dunia bisnis yang juga semakin ketat mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing dan efisien.

Alex S. Nitisenito mengatakan persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan, bahkan bukan pula persaingan antar modal. Pada hakikatnya persaingan yang terjadi adalah antar personel perusahaan, perusahaan yang memiliki personel yang baik yaitu perusahaan yang akan memenangkan persaingan.²

Perusahaan memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya, instrumen paling penting adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak roda perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi manusia merupakan faktor terpenting pula. Sumber daya yang kompeten dan berkualitas diharapkan mampu menjawab tantangan yang ada agar tujuan organisasi tercapai.³

Dalam hal ini perusahaan tentu harus lebih selektif dalam merekrut tenaga kerja karena untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Perusahaan harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan di dalam perusahaan dan yang pasti sesuai dengan keahlian pada bidang tertentu, selain itu tenaga kerja yang berpengalaman dan telah terlatih sebelumnya dapat dijadikan pertimbangan untuk perusahaan. Keberhasilan yang dicapai dalam suatu usaha memang tidak lepas juga dengan

² Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata", *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2008, hal. 1.

³ Devi Rosalia, et. all., "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jaya Sakti Sentosa", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 2, No. 2, 2018, hal. 64-65.

adanya campur tangan dari karyawan yang membantu menjalankan kegiatan operasional perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar mulai awal hingga akhir produksi. Hal tersebut juga harus didukung dengan keterampilan, kecakapan, pengalaman, pelatihan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga produktivitas dapat tercapai dengan baik dan maksimal, tentunya juga berasal dari motivasi yang bisa membangkitkan semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Menurut Hamzah banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas. Jika dilihat dari non fisik antara lain misalnya kepuasan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Teori Faustino Cardosa Gomes juga menyatakan bahwa faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.⁴ Menurut Mathis & Jackson pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi.⁵ Latihan-latihan yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga produktivitas dapat tercapai dengan maksimal.

Saat ini di Indonesia banyak bisnis bermunculan yang bergerak pada masing-masing bidang salah satunya adalah di bidang industri konveksi, perkembangan industri konveksi di Indonesia sangat baik, bahkan sangat

⁴ Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja...", hal. 2.

⁵ Mufti Aspiyah, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja", *Management Analysis Journal*, Volume 5, Nomor 4, 2016, hal. 340.

populer dengan istilah bisnis konveksi. Dalam perkembangannya persaingan dalam bisnis sangatlah ketat terutama mereka yang memproduksi produk sejenis. Perubahan-perubahan yang cepat terjadi dalam suatu bisnis mengharuskan para pelaku usaha untuk lebih mampu beradaptasi, mampu bertahan dan bersaing, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat. Persaingan pada bisnis konveksi yang semakin ketat membuat para pemilik bisnis konveksi harus bekerja lebih keras lagi dalam mengeluarkan ide kreatif serta inovatif dan yang paling penting adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi tercapainya produktivitas yang maksimal sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

Salah satu industri konveksi di Tulungagung adalah *Home Industry* “Chamim Tenda” yang bergerak di bidang konveksi terpal tenda yang letaknya di Desa Gedangan Kecamatan Karangrejo. Produk yang dihasilkan pada konveksi ini yaitu tenda pernikahan atau biasa disebut dengan terop. Berdirinya konveksi ini dibekali dengan pengalaman yang dimiliki oleh bapak Chamim yang sebelumnya pernah bekerja dengan orang lain dan akhirnya bisa membuka usaha sendiri. Sebagai pemilik usaha tentu salah satu tujuannya mendirikan usaha agar bisa menciptakan lapangan pekerjaan bagi orang lain terlebih pada masyarakat disekitar tempat tinggal kita begitu juga dengan bapak Chamim.

Tabel 1.1
Data Tenaga Kerja pada *Home Industry* “Chamim Tenda” Gedangan
Karangrejo Tahun 2021

No.	Tenaga Kerja	Jumlah
1.	Potong	4 orang
2.	Jahit	11 orang

Sumber: Wawancara dengan bapak Chamim tanggal 20 Januari 2021

Dalam konveksi ini karyawan yang bekerja berasal dari masyarakat sekitar yang pada dasarnya memiliki latar belakang yang berbeda-beda serta kemampuan yang pasti berbeda juga. Dalam merekrut karyawan, tentunya pemilik usaha memiliki kriteria dan pertimbangan tertentu serta melihat dari kemampuan calon karyawan dalam bidang konveksi, atau sebelumnya pernah berpengalaman di bidang konveksi seperti menjahit, memotong, dsb., guna membantu proses produksi agar dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja juga bisa tercapai. Karyawan yang memang belum pernah berpengalaman dan memiliki kemampuan di bidang konveksi akan dibimbing sendiri oleh pemilik usaha tanpa mengadakan pelatihan dari luar.

Permasalahan yang dihadapi yaitu disaat ada banyak pesanan yang harus cepat diselesaikan karena dikejar *dateline* namun ada karyawan yang tidak bisa masuk karena suatu hal, akhirnya pemilik usaha kesulitan mencari pengganti orang tersebut yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan dan yang pasti memiliki kemampuan di bidang konveksi untuk membantunya, karena memang *Home Industry* itu termasuk usaha yang lingkungannya masih mikro/kecil sehingga tidak ada perjanjian kontrak untuk karyawan.

Dalam bisnis ini tidak ada pencapaian target untuk karyawan karena memang *Home Industry* itu sifatnya tidak mengikat atau mengontrak karyawan dan mengharuskan karyawan mencapai target sekian. Berbeda dengan pabrik atau usaha besar lainnya yang mengharuskan karyawan mencapai target sekian dalam kurun waktu tertentu. *Home Industry* ini bersifat kekeluargaan dimana pemilik usaha dan karyawannya sama-sama bekerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan pesanan tepat waktu sehingga produktivitas kerja dapat tercapai dengan baik.⁶

Adakalanya karyawan mengalami penurunan semangat kerja karena disebabkan oleh beberapa faktor. Pemilik usaha mempunyai cara tersendiri untuk memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja kembali yaitu dengan memberikan uang tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja juga dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA *HOME INDUSTRY* DI BIDANG KONVEKSI TERPAL TENDA (Studi Kasus di Home Industry Chamim Tenda Desa Gedangan Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)”**.

⁶ Wawancara dengan pemilik *Home Industry* “Chamim Tenda” yaitu bapak Moh. Chamim Tohari pada tanggal 20 Januari 2021 (pukul 18.15 WIB).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa kemungkinan masalah yang terjadi atau yang dapat muncul dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja dan pelatihan kerja apakah sudah meningkatkan keterampilan dan keahlian dari karyawan atau belum, kemampuan kerja karyawan apakah sudah maksimal atau belum, dan motivasi yang diberikan kepada karyawan apakah bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai produktivitas kerja atau belum.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan?
5. Apakah pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.
3. Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.
5. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau nilai guna, adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja

terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda.

- b. Menjadi referensi baru dalam memperkaya bahan kajian dan pengembangan materi untuk penelitian lanjutan.

2. Secara praktis

- a. Bagi *Home Industry* Konveksi “Chamim Tenda”

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan Kecamatan Karangrejo.

- b. Bagi Akademisi

Menambah koleksi bacaan sekaligus sebagai referensi perbendaharaan di perpustakaan IAIN Tulungagung serta menambah wawasan bagi pembacanya.

- c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bisa dijadikan sebagai bahan pembelajaran atau ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai literature dalam penelitian berikutnya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup penelitian

- a. Variabel penelitian

Adanya ruang lingkup dan batasan dalam suatu penelitian bertujuan untuk menghindari pelebaran pada pembahasan dalam

penelitian tersebut, maka dari itu peneliti memberikan batasan bahwa penelitian hanya berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (*independen*) yang diasumsikan huruf X adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja sebagai X1, pelatihan kerja sebagai X2, kemampuan kerja sebagai X3, motivasi kerja sebagai X4. Sementara itu variabel terikat (*dependen*) yang diasumsikan huruf Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja atau sebagai Y.

b. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Home Industry* “Chamim Tenda” yang bergerak di bidang konveksi terpal tenda di wilayah Desa Gedangan Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung.

2. Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini hanya membatasi permasalahan yang diteliti di *Home Industry* “Chamim Tenda” yang bergerak di bidang konveksi terpal tenda yang berhubungan dengan pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja serta produktivitas kerja, oleh karena itu masalah yang diteliti hanya seputar pembahasan mengenai pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja serta produktivitas kerja saja.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Pengaruh

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia, pengaruh memiliki arti yaitu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.⁷

b. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.⁸

c. Pelatihan kerja

Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.⁹

Pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁰

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.web.id/pengaruh> diakses pada tgl 21 Maret 2021 pkl 14.45.

⁸ Fachrunnisa Sukasma, *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pemko Medan*, (Medan: skripsi tidak diterbitkan, 2015), hal. 31.

⁹ Risma Nur Aprilyani, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus*, (Semarang: skripsi tidak diterbitkan, 2015), hal. 8.

¹⁰ Devi Rosalia, et. all., "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap...", hal. 65.

d. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah tenaga untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan, dimana kemampuan yang meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.¹¹

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan kata lain pendorong semangat kerja .¹²

f. Produktivitas kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi.¹³

Menurut The Liang Gie, produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Tingkat produktivitas kerja setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi bisa juga rendah tergantung pada tingkat fokus dalam menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan).¹⁴

¹¹ Slamet Raharjo, et. all., “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD Pati Kota Kabupaten Pati)”, *Journal of Management*, Volume 2, No. 2, Maret 2016, hal. 4.

¹² Andi Pettarani, et. all., “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, issue 1 (Agustus 2018), hal. 69.

¹³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.web.id/produktivitas> diakses pada tgl 21 Maret 2021 pkl 15.47.

¹⁴ Wenni, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Boilertech Indonesia*, (Batam: skripsi tidak diterbitkan, 2017), hal. 12-13.

g. Industri Konveksi

Industri konveksi adalah suatu usaha yang dikerjakan di rumah yang mengarah pada produksi kain dan pakaian jadi. Jenis industri yang diusahakan kebanyakan pakaian jadi, sulaman, border, batik-batik, barang-barang dari kulit dan hiasan lainnya.¹⁵

2. Definisi Operasional

Dari definisi secara konseptual yang sudah dijelaskan di atas, maka operasional yang dimaksudkan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* di bidang konveksi terpal tenda Desa Gedangan, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Tulungagung. Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel bebas yaitu pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan di *Home Industry* konveksi terpal tenda Desa Gedangan. Dalam penelitian ini peneliti memberikan beberapa pernyataan yang berupa kuesioner, dan berdasarkan pengisian kuesioner tersebut peneliti dapat mengukur seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada *Home Industry* ini.

¹⁵ Anggun Rizza Fauzi, et. all., "Implementasi Sistem Administrasi pada Usaha Mikro Industri Konveksi", *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 3, No. 2, Juni 2020, hal. 287.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar penulisan dalam penelitian ini terdiri dari VI (enam) bab. Setiap bab memiliki sub bab masing-masing yang saling berkaitan dan berkesinambungan dengan penjelasan yang terperinci dan tersusun secara sistematis. Maka dari itu penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai: a) latar belakang masalah, b) identifikasi masalah, c) rumusan masalah, d) tujuan penelitian, e) kegunaan penelitian, f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, g) penegasan istilah, dan h) sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai: a) kerangka teori yang didasarkan pada variabel-variabel penelitian, b) kajian penelitian terdahulu, c) kerangka konseptual, d) hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai: a) pendekatan dan jenis penelitian, b) populasi, teknik sampling dan sampel, c) sumber data, variabel, dan skala pengukurannya, d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, e) teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai: a) hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis, b) temuan penelitian.

BAB V : PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum tentang perusahaan dan hasil dari penelitian untuk menetapkan suatu kesimpulan yang diperoleh dari hasil temuan penulis di lokasi yang dijadikan tempat penelitian berdasarkan analisis variabel yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai rangkuman dari permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, serta menarik kesimpulan dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta mengemukakan saran atas dasar hasil penelitian.