

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya.² Sedangkan menurut Sinungan, produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang maupun sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan sesuai rencana suatu organisasi atau perusahaan.³ Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan fisik (keterampilan) karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai target perusahaan pada waktu yang telah ditentukan. Produktivitas dapat dikatakan sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan, apabila produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini membahas tentang hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah atau biasa yang disebut Jeneng Tradisional Barokah Tulungagung, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kuliner atau jajanan tradisional. Dimana

² Ernie Tisnawati. S dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2020), Cet IX, hlm. 36

³ Muhammad Busro, *Teori–Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadameidia, 2018), hlm. 344

produktivitas kerja karyawannya di sini sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas usaha karena diketahui bahwa para pelanggan tidak mau menunggu terlalu lama jika suatu perusahaan mengalami kehabisan stok atau kelangkaan. Mereka akan lebih memilih mencari perusahaan lain yang juga menyediakan produk serupa, meskipun kualitasnya juga berbeda. Sehingga dapat dilihat, seberapa penting menjaga produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Membahas produktivitas, di negara Indonesia sendiri bisa dikatakan jauh tertinggal dari negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand. Hal ini berbanding terbalik dengan posisi Indonesia yang memiliki penduduk terbanyak di Asia Tenggara, seharusnya hal ini bisa menjadi acuan agar Indonesia bisa memanfaatkannya sebagai kekuatan dalam bidang pembangunan. Tidak hanya dari faktor keunggulan mesin, permodalan, hingga sarana prasana, dari SDM juga harus memiliki keunggulan dan mempuni agar perusahaan bisa mencapai target yang telah ditentukan. Sehingga penting untuk meningkatkan taraf dan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar bisa bersaing dengan negara-negara lain dalam bidang pendidikan hingga perekonomian serta untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat Indonesia.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain adalah motivasi kerja. Motivasi kerja mengandung pengertian suatu kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu dengan batasan suatu proses dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan

seseorang individu untuk mencapai tujuannya.⁴ Sedangkan menurut Wayne F. Cassino, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.⁵

Selain motivasi kerja, faktor lainnya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan diartikan sebagai suatu kegiatan yang berusaha mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi, dan membimbing untuk mengatasi suatu permasalahan dalam pencapaian tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan. Menurut A. Dale Timple kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.⁶ Miftah Thoha juga berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.⁷

Faktor yang selanjutnya yaitu sikap etika dan etos kerja. Kata etika biasa disebut dengan etiket yang memiliki arti hampir mendekati pengertian kata akhlak atau nilai – nilai yang berkaitan dengan moral seseorang. Etos kerja menurut Anoraga adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap bekerja.⁸ Pada etos untuk kerja terkandung gairah yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal untuk mencapai kualitas kerja yang terbaik. Sedangkan menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku

⁴ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, edisi ke 16 buku 1*, (Jakarta: Salemba empat, 2015), hlm.222

⁵ Hasibian Melayu, *Management Dasar, Pengertian dan Masalah. Refisi F. D*, (Jakarta: Rajawali, 2014), hlm. 219

⁶ A. Dale Timple, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2013), hlm. 58

⁷ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Menejemen*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 9

⁸ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2014), hlm. 29

positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral⁹, namun juga tidak hanya mengandung pengertian sebagai perilaku khas dari suatu organisasi atau komunitas, namun juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti berpendapat, bahwa lingkungan kerja adalah seluruh peralatan dan bahan yang digunakan, lingkungan di sekitar orang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁰ Pegawai di lingkungan kerja yang mendukungnya akan bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Dengan nama usaha yang sudah dikenal berbagai kalangan dan wilayah mulai Kabupaten Tulungagung hingga sekitarnya, produktivitas kerja karyawan UD. Barokah Tulungagung harus dijaga kestabilannya. Tak terkecuali pada masa pandemi wabah virus corona yang berlangsung kurang lebih dua tahun ini menyebabkan segala aktivitas industri di dalamnya harus melalui banyak rintangan hingga perubahan untuk bertahan. Rintangan yang

⁹ Jansen Sinamo, *Etos Kerja Profesional*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2011), hlm. 26

¹⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), hlm. 2

dihadapi mulai dari bahan baku dari luar kota, sehingga terjadinya kelangkaan akibat adanya penyekatan di berbagai perbatasan wilayah. Kemudian pada proses produksi dan penjualannya harus membagi *sift* karyawan, yang biasanya *full team*, kali ini harus dibagi menjadi beberapa *sift*. Selanjutnya, pada sistem pelayanan penjualan dan pemasarannya juga harus diubah yang awalnya dari *offline* menjadi serba *online*. Dengan berbagai macam rintangan pada masa pandemi *Covid-19* dan cara mempertahankan produktivitas kerja karyawan inilah yang menjadi alasan peneliti mengangkat judul pada penelitian kali ini.

Guna meningkatkan pendapatan dan kemakmuran karyawan suatu perusahaan maka harus diraih melalui perbaikan dan peningkatan produktivitas kerja. Maka dari itu, UD. Barokah Tulungagung melakukan perbaikan dan peningkatan mutu dari faktor-faktor produktivitas kerja karyawan terutama sumber daya manusia dan faktor lain yang mempengaruhinya. UD. Barokah Tulungagung merupakan usaha bidang jajanan tradisional yang memiliki karyawan dari berbagai usia dan beraneka ragam latar belakang yang dimiliki. Berikut ini pemaparan informasi mengenai jumlah produktivitas jenang UD. Barokah Tulungagung lima tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Jenang pada
UD. Barokah Tulungagung Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Produktivitas (kg)
2017	92.400
2018	95.300
2019	98.600
2020	54.000
2021	72.000

Sumber: UD. Barokah Tulungagung

Dari pemaparan tabel tersebut terlihat dalam lima tahun terakhir terdapat peningkatan dan penurunan produktivitas akibat dari pandemi virus *Covid-19* yang telah melanda Indonesia kurang lebih 2 tahun terakhir ini. Dari hasil produktivitas tersebut, berikut jumlah pendapatan yang diperoleh UD. Barokah Tulungagung.

Tabel 1.2
Data Pendapatan dari Jenang pada
UD. Barokah Tulungagung Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pendapatan (Rp)
2017	2.956.800.000
2018	3.049.600.000
2019	3.155.200.000
2020	1.728.000.000
2021	2.304.000.000

Sumber: UD. Barokah Tulungagung

Terlihat dari tabel di atas bahwa pendapatan yang diterima UD. Barokah Tulungagung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun pada tahun 2019 mulai menurun akibat dari pandemi wabah virus corona dan mulai meningkat kembali hingga tahun ini. Hal ini karena penguatan mental pada sumber daya manusia dan lingkungan sekitar perusahaan yang dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Untuk memutus tali penularan virus ini telah dilakukan berbagai tindakan seperti *lockdown* dan *social distancing*. Namun, pilihan untuk *social distancing* dinilai lebih baik daripada keputusan untuk *lockdown* dan kebijakan *herd immunity*. Wacana *lockdown* dapat membuat laju perekonomian semakin berat.¹¹

¹¹ Endang Kartikawaty, Tien Yustini, dan Fakhry Zamzam, *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Pandemi Covid 19 Terhadap Produktivitas Pt. Indah Roti Berseri Palembang*, *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, Vol. 2, No. 2, 2021, hlm. 278

Dari penjelasan teori – teori dan paparan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada UD. Barokah Tulungagung. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada UD. Barokah Tulungagung. Judul penelitian yang diambil adalah **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Barokah Tulungagung”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, peneliti akan mengidentifikasi kemungkinan yang akan muncul pada penelitian. Hal ini agar pembahasannya lebih terarah dan sesuai tujuan yang akan dicapai yaitu mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung. Identifikasi masalah pada penelitian, yaitu:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan-permasalahan yang ada atau yang akan dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivita kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung?
5. Apakah motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.
2. Menguji pengaruh antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.
3. Menguji pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.
4. Menguji pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.

5. Menguji pengaruh antara motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini, peneliti harap dapat memberikan kegunaan/manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi pengembangan ilmu jurusan manajemen bisnis syariah dan ekonomi islam, serta pemahaman mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di lembaga penelitian ini.

2. Secara praktis

- a. Instansi

Hasil yang diperoleh dapat diharapkan menjadi bahan informasi bagi UD. Barokah (Jenang Tradisional Barokah Tulungagung). Dengan mengetahui masalah yang ada, sehingga dapat melihat faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- b. Akademis

Dari penelitian diinginkan dapat meningkatkan pengetahuan terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan sebagai bahan perbandingan teori yang ada dengan kenyataan serta memperdalam kemampuan dalam memecahkan masalah yang ada.

c. Pihak lain

Dari penelitian ini dapat dijadikan sumber dan juga untuk sekedar bahan pertimbangan terhadap penulisan lain serta dapat melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ada banyak komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Namun penulis hanya mengambil 4 faktor yang menjadi pertimbangan dalam penelitian ini. Variabel yang akan diteliti adalah motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan atau tidak. Hal ini dikarenakan melihat masalah yang terjadi pada tempat penelitian penulis.

2. Keterbatasan Penelitian

Dengan mengingat banyaknya perkembangan atau perluasan yang bisa ditemukan dalam permasalahan ini, maka penulis membuat batasan-batasan masalah yang jelas mengenai apa yang dibuat dan diselesaikan dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini hanya terbatas pada pengujian variabel independen terhadap variabel dependen yaitu untuk menguji motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja apakah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

- a. Pengaruh merupakan kekuatan sikap yang berpengaruh dalam pembentukan watak, pemikiran, kepercayaan, dan perbuatan seseorang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh memiliki arti daya kekuatan yang datang dari keadaan di sekelilingnya.¹²
- b. Motivasi kerja menurut Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan berintegrasi dengan upaya yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan.¹³ Dalam hal ini, motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi.
- c. Kepemimpinan menurut Siagian merupakan kemampuan seseorang dengan kapasitas, prestasi, tanggung jawab, partisipasi, dan status untuk mempengaruhi bawahannya baik formal maupun informal dan bisa disenangi untuk bekerja sama sesuai tujuan dan target perusahaan.¹⁴
- d. Etos Kerja memiliki arti perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku

¹² Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam <https://kkbi.web.id/>* diakses 30 Oktober 2021 pukul 20:01

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm. 95

¹⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hlm. 213

para pemeluknya seperti disiplin, memiliki kode interpersonal, dan dapat diandalkan.¹⁵

- e. Lingkungan Kerja memiliki arti serluruh peralatan, bahan, situasi dan lingkungan sekitar seseorang maupun kelompok untuk melakukan pekerjaan baik berupa lingkungan fisik maupun non fisik.¹⁶
- f. Produktivitas Kerja, berarti sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan suatu produk (*output*) lebih besar dibandingkan input yang digunakannya dengan memiliki semangat kerja, dedikasi, kreasi, dan idealisme. Produktivitas kerja dapat digambarkan melalui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuannya.¹⁷

2. Definisi Operasional

Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji adanya pengaruh motivasi, kepemimpinan, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Barokah Tulungagung yang merupakan suatu informasi yang layak diketahui oleh pimpinan perusahaan, pemilik perusahaan, pengelola perusahaan, karyawan, hingga calon karyawan di suatu perusaha. Serta juga dapat menunjang pendapatan negara dari sektor industri atau perekonomian.

¹⁵ Jansen Sinamo, *Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Darma, 2011), hlm. 8

¹⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), hlm. 27

¹⁷ Tita Meirina Djuwita, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai", *Jurnal Manajerial*, Vol. 10, No. 19, 2011, hlm. 17

H. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan secara singkat mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup serta keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat uraian tentang kajian teori penelitian, penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan, kerangka konseptual yang menunjukkan sekilas tentang variabel-variabel apa saja yang akan diteliti, mapping variabel, teori dan indikator, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan mengenai beberapa hal yang terdiri dari pendekatan serta jenis penelitian, populasi, sampel penelitian, sumber data, variabel serta skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan pusat dari pembahasan atau hasil penelitian yang telah diteliti yaitu meliputi deskripsi data dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan – pembahasan dari rumusan masalah yang pertama sampai rumusan masalah yang terakhir.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi hasil akhir dalam penelitian yang berisikan kesimpulan serta saran dalam skripsi.