

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis saat ini menjadi suatu bidang atau usaha yang menarik dan mempunyai peranan yang tidak kecil dalam konsumsi masyarakat setiap harinya. Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran produk dan orang-orang yang terlibat.

Melihat Indonesia merupakan salah satu negara yang penduduknya mayoritas muslim, berdasarkan Data Sensus Penduduk tahun 2010 diketahui bahwa jumlah umat muslim di Indonesia mencapai 87,2%¹ dari seluruh penduduk Indonesia. Oleh karena itu masyarakat muslim di Indonesia sangat tinggi, tingginya masyarakat muslim ini mengakibatkan meningkatnya permintaan busana muslim maupun perlengkapan untuk ibadah lainnya seperti sajadah dan mukena meningkat. Dalam hal ini mendorong konveksi busana muslim Diana yang merupakan salah satu konveksi sekaligus produsen busana muslim yang berada di Tulungagung untuk terus menambah hasil produksi dan penting bagi konveksi Diana selaku produsen busana muslim untuk selalu menjaga dan memperhatikan kualitas dan kuantitas hasil produksinya.

¹ www.bps.go.id. Diakses pada tanggal 2 Mei 2017

Konveksi Diana Tulunagung memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba yang ingin dicapainya melalui sumber daya manusia yang terlatih dan kompeten. Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi.² Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, sumberdaya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan perusahaan. Sementara keselarasan dalam mengelola SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi.

Pada umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara diadakan pelatihan kerja.

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja.

² Sonny Sumarsono, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*.(Jogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hal. 26

Pelatihan yang mereka geluti akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan, maka dari itu penting bagi perusahaan dalam hal ini adalah konvesksi Busana Muslim Diana Sembung Tulungagung untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.³

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya.

³Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta:BPFE, 2003), hal. 152

Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya.⁴

Selain pelatihan, pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan. Teknologi sangat berperan dalam proses produksi, dengan adanya teknologi mampu mendorong lebih banyak hasil produksi dengan cepat, disamping itu juga harus diimbangi oleh tenaga yang kompeten dan ahli dalam menanganinya.

Peningkatan mutu SDM dengan mengadakan pelatihan kerja serta pemahaman teknologi sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan khususnya pada bidang garmen dalam penelitian ini adalah konveksi busana muslim Diana Sembung Tulungagung, memberikan fasilitas peralatan modern untuk para pekerja agar mampu menghasilkan produk sesuai dengan jumlah yang menjadi target dari perusahaan. Oleh karena itu penguasaan teknologi memberikan pengaruh pada pengerjaan dalam konveksi. Teknologi dalam penelitian ini mengacu pada pemutahiran mesin-mesin yang digunakan pada proses produksi. Istilah teknologi dapat mencakup dua hal. Pertama,

⁴ Malayu Hsibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 52

teknologi menunjuk pada peralatan, yaitu unsur yang digunakan menyelesaikan tugas. Teknologi merujuk pada peralatan sedemikian sederhana seperti sisir sampai yang sangat rumit seperti komputer. Kedua, prosedur yang diperlukan untuk membuat dan menggunakan peralatan tersebut.⁵ Teknologi dalam kasus ini tidak hanya merujuk pada prosedur yang diperlukan membuat produk baju muslim dengan bordir yang menggunakan teknologi komputerisasi, akan tetapi meliputi prosedur untuk memproduksi suatu tatanan mulai dari sampel bordir sampai menjadi bordir. Hal tersebut dipengaruhi oleh kualitas kerja karyawan.

Tidak hanya pada pelatihan kerja dan teknologi saja, kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumberdaya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna. Kualitas kerja ditentukan oleh bagaimana para karyawan merasakan peran mereka di dalam organisasi, sedangkan produktivitas ditingkatkan melalui penciptaan mutu kehidupan kerja yang baik.

Guna untuk memperoleh gambaran mengenai produktivitas baju muslim di konveksi Diana Tulungagung, maka disajikan tabel data produksi baju muslim pada tahun 2014-2016.

⁵ Zamroni, *"The socio-cultural aspects of technological diffusion a reader"*, vol. 4, (Yogyakarta:juli 2008), hal. 14

Tabel 1.1
Data Produksi Baju Muslim Konveksi Diana tahun 2014-2016

Bulan	Tahun 2014 (Baju/pcs)	Tahun 2015 (Baju/pcs)	Tahun 2016 (Baju/pcs)
Januari	370	460	402
Februari	425	425	425
Maret	290	375	375
April	325	450	452
Mei	475	460	560
Juni	450	425	425
Juli	399	475	475
Agustus	460	350	550
September	425	460	466
Oktober	475	425	425
November	451	375	475
Desember	470	450	450
Total Produksi	5015	5130	5480
Prosentase	32%	33%	35%

Sumber : *Data skunder Konveksi Diana Tulungagung, 2017*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa produksi rata-rata dari Konveksi Diana Tulungagung mengalami peningkatan. Dapat dilihat dari hasil tabel produksi bahwa produksi busana muslim paling banyak terdapat pada tahun 2016 dengan produksi sebanyak 5480 pcs dimana produk ini mungkin sudah banyak dikenal oleh kalangan masyarakat. Sedangkan dari grafik 1.1 juga dapat dilihat prosentase kenaikan produksi baju muslim di Konveksi Diana setiap tahunnya mengalami peningkatan yang signifikan. Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktifitas

mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.⁶

Produktifitas kerja mencangkup pada kualitas sumberdaya manusia kualitas sumberdaya manusia mengacup pada: 1) Pengetahuan (knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. 2) Keterampilan (skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. 3) Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen meningkat. Kualitas kerja yang umumnya berkonotasi dengan mutu kehidupan kerja adalah pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan (job design) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang sangat luas. Oleh karena itu dalam penelitian menggunakan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja, Teknologi dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Konveksi Busana Muslim Diana Tulungagung.**

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini dibahas mengenai identifikasi cakupan yang mungkin muncul dalam penelitian, supaya pembahasannya lebih terarah dan

⁶ Muchdarsyah Sinungan, *Produktifitas, Apa dan Bagaimana, Edisi Ketiga*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 78

sesuai dengan tujuan yang dicapai yaitu adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja, teknologi dan kualitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi Diana Sembung Tulungagung. Untuk menghindari terlalu meluasnya masalah yang dibahas, maka penulis memberikan pembatasan masalah. Dalam hal ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada pengaruh pelatihan kerja, teknologi dan kualitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi Diana Sembung Tulungagung.
- b. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah, perlu diterangkan dalam rumusan masalah yang jelas untuk memberikan arah terhadap pembahasan selanjutnya. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan faktor pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan faktor teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung?

3. Apakah ada pengaruh yang signifikan faktor kualitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan faktor pelatihan kerja, teknologi dan kualitas kerja karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh faktor pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi faktor teknologi terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh faktor kualitas kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.
4. Untuk menguji signifikansi pengaruh faktor pelatihan kerja, teknologi dan kualitas kerja karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di Konveksi baju muslim Diana Sembung Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan, akademisi,

peneliti, yang tertarik pada masalah produktivitas. Peneliti lebih mengarahkan analisis dalam penelitian ini agar dapat dimanfaatkan oleh :

1. Kegunaan secara teoritis :

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal mengenai pelatihan kerja, pemahaman teknologi serta kualitas karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.

2. Kegunaan secara praktis :

1. Bagi perusahaan memberikan rekomendasi mengenai kekurangan dan usulan tentang pengembangan dalam penanganan sumberdaya manusia dengan mengacu pada pelatihan kerja, pemahaman teknologi dan kualitas kerja.
2. Bagi pihak akademik diharapkan dapat digunakan perbendaharaan perpustakaan IAIN Tulungagung.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai referensi sekaligus pengembangan penelitian yang akan datang.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Mengacu pada identifikasi masalah diatas, Ruang lingkup pada penelitian ini akan dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan tingkat produktifitas kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja, teknologi

dan kualitas kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu produktivitas kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan konveksi busana muslim Diana di Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi untuk menghindari tidak terkendalinya batasan masalah yang berlebihan pada penelitian. Peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini sebagaiberikut :

1. Penelitian ini berfokus pada variabel bebas (x) dan variabel terikat (y).
Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi pelatihan kerja (x1), teknologi (x2) dan kualitas kerja (x3) sedangkan variabel terikatnya (y) adalah produktivitas kerja karyawan konveksi Diana di Tulungagung.
2. Data penelitian pada variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) didapatkan dari kuesioner.
3. Dalam penelitian ini akan membatasi ruang lingkup obyek penelitian yang hanya membahas tiga variabel yaitu pelatihan kerja, teknologi dan kualitas kerja. Dan peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Diana di Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan “Pengaruh Pelatihan Kerja, Teknologi dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan” adalah sebagai berikut :

a. Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia adalah semua konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian dan semua kegiatan lainnya.⁷ Sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan memenuhi tuntutan kriteria pekerjaan merupakan suatu hal yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang rela mengeluarkan sejumlah besar dana untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan ataupun keahlian dari sumber daya manusia yang mereka miliki.⁸

b. Pelatihan Kerja

Pelatihan diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktifitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.⁹

c. Teknologi

Pemahaman teknologi merupakan kesadaran kolektif yang bahkan diprediksi dapat menggantikan kedudukan kebudayaan dalam masyarakat.¹⁰

⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. (UIN-Malang Press : 2009), hal. 19

⁸ Adi Sumarsono, *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005), hal 85

⁹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktifitas, Apa dan Bagaimana, Edisi Ketiga*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 78

¹⁰ Nanang Martono, *Sosiologi perubahan sosial: perspektif klasik, modern, post modern, dan post colonial*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 277

d. Kualitas kerja

Kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.¹¹

e. Produktivitas Kerja

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.¹²

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut.¹³

a. Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia diantaranya cara kerja karyawan yang terdapat di tempat penelitian yaitu konveksi “Diana Tulungagung”.

¹¹ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hal. 88

¹² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana, Edisi Ketiga*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 78

¹³ Iswi Hariani, *Restruk turisasi dan Penghimpunan Kredit Macet*. (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010), hal. 234

b. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses pendidikan yang ditujukan untuk karyawan perusahaan guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Dalam penelitian ini konveksi “Diana Tulungagung” memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya.

c. Teknologi

Teknologi dalam penelitian ini adalah berupa pemahaman teknologi atau cara penguasaan alat-alat produksi yaitu mesin yang digunakan dalam proses produksi oleh karyawan konveksi Diana Tulungagung.

d. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu ukuran baik atau buruknya cara kerja karyawan dilihat dari *pertama*, pengetahuan yaitu kemampuan penguasaan ilmu yang luas. *Kedua*, keterampilan yaitu mencakup kemampuan dan penguasaan operasional serta teknik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kualitas kerja kemampuan adalah sesuatu yang terbentuk karena kompetensi yang dimiliki seorang karyawan dalam menguasai proses produksi.

e. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang berbentuk material. Hasil kerja dimaksudkan dalam produktivitas kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan merupakan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat diukur dengan adanya

semangat kerja dari karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya. Indikatornya adalah selalu mengerjakan tugasnya berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan. Sehingga, akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

H. Sistematika Skripsi

- BAB I** Pendahuluan, terdiri dari (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 skripsi.
- BAB II** Landasan Teori, terdiri dari teori yang membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, dalam penelitian ini membahas tentang variabel (a) pelatihan kerja, (b) teknologi dan (c) kualitas kerja yang terdiri dari diskripsi teori, (d) kajian penelitian terdahulu, (e) kerangka konseptual dan (f) hipotesis penelitian.
- BAB III** Metode Penelitian, terdiri dari (a) pendekatan dan jenis penelitian, (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukuran, (d) teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, (e) analisis data.
- BAB IV** Hasil penelitian. Terdiri dari (a) hasil penelitian (yang berisi

deskripsi data dan pengujian hipotesis).

BAB V Pembahasan hasil penelitian, yang berisikan pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan (a) kesimpulan dari hasil pembahasan, dan (b) memberikan saran, bagian akhir terdiri dari : (a) daftar rujukan (b) lampiran-lampiran (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup.