

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman yang semakin maju ini perekonomian telah menjadi tolak ukur kemajuan negara. Perekonomian mulai di dominasi oleh teknologi informasi yang senantiasa menjawab kebutuhan-kebutuhan para pelaku bisnis. Aset ekonomi bukan lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin, dan alat-alat lainnya. Tetapi bersifat mental intelektual, seperti citra merek, citra perusahaan, kredibilitas, dan persepsi pasar.

Perkembangan industri di Indonesia ditandai dengan ditetapkannya UU No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, dan juga telah ditetapkan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 2015 tentang Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) 2015-2035.¹ Semakin menjamurnya industri perdagangan menjadi peluang maupun tantangan bagi pelaku bisnis. Era globalisasi menuntut para pembisnis untuk mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat, agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut berbagai hal, termasuk manajemen. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

¹ <http://indonesia.go.id/?p=1091>, diakses pada hari Selasa, 28 November 2017 pukul 10.30 WIB

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 ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾ جَزَاؤُهُمْ عِنْدَ

رَبِّهِمْ جَنَّاتٌ عِدْنٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ

وَرَضُوا عَنْهُ ذَٰلِكَ لِمَنْ حَشِيَ رَبَّهُ ﴿٨﴾

"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)²

Bagi seorang muslim, memberantas kemiskinan itu bernilai ibadah sosial, dan kewajiban yang menyangkut nilai dan bobot keagamaan seseorang. Rasulullah saw mengingatkan bahwa kemiskinan nyaris mengakibatkan kekufuran. Dalam Islam dikenal syari'ah, sebagai *Islamic Laws*, yang mengatur persoalan ibadah dan muamalah. Syariah mengatur yang diperbolehkan dan yang dilarang. Landasan syari'ah adalah kebijaksanaan dan kebahagiaan manusia di dunia dan di akhirat.

² Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 3

Allah menyuruh manusia bekerja keras untuk mencari rizki dengan cara yang dihallowkan 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 di jalan Allah. Seperti yang tercermin dalam ayat sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

"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)³

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.

Saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga sumber daya manusia (SDM) di tuntut untuk senantiasa mengembangkan diri secara aktif. Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan saat ini adalah mereka yang mampu menguasai teknologi, adaptif, dan responsif terhadap

³ *Ibid.*, hal. 6

perubahan-perubahan teknologi, sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Salah satunya adalah perusahaan Batik Satrio Manah di Tulungagung. Agar perusahaan mampu terus bersaing dan bertahan, tidak hanya peran teknologi saja tetapi juga harus ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) yang handal. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, yaitu sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, serta menentukan strategi dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan.

Karyawan merupakan mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau organisasi, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya karyawan merupakan makhluk sosial yang akan saling ketergantungan, dan akan memerlukan kebersamaan. Terutama dalam hal pekerjaan, untuk mewujudkan tujuan organisasi yang sangat diperlukan adalah kedisiplinan, motivasi, dan juga pengembangan karir dari masing-masing karyawan tersebut.

Kedisiplinan kerja sangat erat kaitanya dengan rutinitas karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. 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. Menurut pendapat Singodimedjo yang dikutip oleh Edy Sutrisno, disiplin adalah sikap kesediaan

dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya⁴. Tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan tingkat kedisiplinan karyawan rendah, dapat memperlambat tercapainya tujuan organisasi.

Dalam organisasi atau perusahaan, budaya tidak disiplin itu menjadi fenomena yang sudah tidak asing lagi. Mereka berfikir ketika salah satu dari mereka disiplin, tetapi karyawan lain banyak yang tidak disiplin, maka itu akan percuma, sehingga seseorang yang awalnya disiplin menjadi ikut-ikutan rekan kerjanya yang tidak disiplin. Hal ini yang menjadikan karyawan memiliki etos kerja yang rendah. Ketidak disiplin sudah banyak melekat di beberapa perusahaan, instansi-instansi, bahkan dalam birokrasi pemerintahan. Jadi sudah bukan hal yang asing lagi ketika kita berbicara tentang rendahnya kedisiplinan.

Sebenarnya jika kita telisik lebih dalam, yang mengakibatkan ketidak disiplinanan kerja itu berawal dari rendahnya kesadaran masing-masing individu. Apabila masing-masing individu itu tidak memiliki tingkat kesadaran akan pentingnya kedisiplinan maka kemungkinan tingkat kedisiplinan dalam perusahaan akan semakin rendah, bahkan di organisasi-organisasi lain.

Kedisiplinan adalah suatu hal yang di tempatkan pada waktu yang sudah ditentukan. Ketika kita hendak melakukan sesuatu kita harus memiliki jadwal (waktu) yang jelas. Disiplin juga berarti perasaan taat dan patuh

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2009), hal. 86

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

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya⁵. Motivasi dan sikap, saling berhubungan dengan kinerja karyawan, sebab sikap merupakan gambaran perilaku dan perbuatan pada diri seorang karyawan. Sehingga berpengaruh terhadap langkah yang hendak diambil oleh seorang karyawan tersebut baik dalam kedisiplinan maupun yang lainnya.

Motivasi memang berperan besar dalam mendorong semangat kerja para karyawan, agar mereka mau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut pendapat Siagian, motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang

⁵ Mindriyati, *Pengaruh Motivasi & sikap karyawan terhadap kinerja BMT Pahlawan tulungagung* (Skripsi), hal. 6

yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing organisasi⁶.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi antara seseorang dengan keadaan lingkungan yang dihadapi. Oleh karena itu kekuatan motivasi masing-masing karyawan berbeda. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan keinginan orang lain, terjadinya perbedaan tersebut karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut⁷. Motivasi memiliki dua komponen yaitu komponen dalam dan komponen luar, dimana komponen dalam adalah kebutuhan pribadi seseorang tersebut, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang ingin dicapai. Motivasi dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Semakin kuat motivasi yang dimiliki maka semangat kerja dan kedisiplinan juga semakin meningkat. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka hal ini harus ditunjang pula dengan pengembangan karir.

Karir adalah suatu proses kemitraaan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara mitra-mitra perusahaan, yaitu perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan karyawan sendiri⁸. Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang⁹. Dalam mengembangkan karir seseorang melakukan berbagai cara untuk mencapai kesuksesan. Karena setiap karyawan memiliki hak untuk mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilannya.

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... hal. 110

⁷ Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hal. 28

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber*,...hal.157

⁹ *Ibid*, hal. 160

Pengembangan karir berkaitan dengan jalur karir yang merupakan posisi yang diduduki oleh seorang pegawai mulai dari yang terendah sampai yang tertinggi. Prestasi kerja juga sangat penting dalam memajukan karier. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang perkerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan¹⁰. Hal ini memiliki dampak pada produktivitas kerja seorang karyawan. Karena semakin bagus karir seseorang, itu akan menjadikan produktivitas kerja seseorang tersebut semakin baik dan lebih memajukan organisasi.

Dalam penelitian ini dipilih UD. Batik Satrio Manah Tulungagung yang terletak di Desa Bangoan, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Batik Satrio manah berdiri sejak tahun 1984 hingga sekarang tetap exis dan tetap menjadi pilihan masyarakat. Apalagi sejak batik Indonesia mendapatkan pengakuan dunia pada tanggal 2 Oktober 2009 oleh UNESCO yang mengukuhkan batik sebagai *Intangible Cultural Heritage of Humanity* asal Indonesia.¹¹ Industri batik mengalami perkembangan yang pesat dilihat dari data Kementerian Perindustrian (KEMENPERIN) ekspor batik pada tahun 2015 mencapai USD 3,1 miliar atau mencapai hampir Rp. 41 triliun. Angka ini tumbuh 6,3% dibandingkan tahun 2014.¹² Batik sebagai warisan budaya Indonesia, tetap menjadi pilihan masyarakat dan mampu meningkatkan pendapatan negara salah satunya dari ekspor.

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015), hal. 215

¹¹ <http://www.kemenperin.go.id/artikel/15310/Batik-Indonesia-Makin-Mendunia>, diakses pada hari Rabu, 29 Oktober 2017 pukul 06.56 WIB

¹² *Ibid*,

UD. Batik Satrio Manah Tulungagung merupakan salah satu home industri atau perusahaan yang exis dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Walaupun saat ini banyak home industri batik yang bermunculan. Tetapi UD. Batik Satrio Manah tetap menjadi pilihan bagi masyarakat. Karena tetap mempertahankan kualitas. Para karyawan disana juga sangat menjunjung tinggi etika, dan etos kerja. Sehingga tetap menerapkan nilai-nilai syariah. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada UD. Batik Satrio Manah Tulungagung, maka dianggap cukup penting untuk dilakukan sebuah penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, akan dilakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah)"**.

B. Identifikasi Masalah

1. Wilayah Kajian Penelitian

Wilayah Kajian Penelitian dalam skripsi ini tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Batik Satrio Manah Tulungagung.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam skripsi ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Batik Satrio Manah Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah) ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah) ?
3. Apakah faktor pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah) ?
4. Apakah faktor disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah)

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Mengkaji pengaruh faktor disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah)
2. Mengkaji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah)
3. Mengkaji pengaruh faktor pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah)
4. Mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah)

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan secara praktis

a. Untuk lembaga yang diteliti

Bagi perusahaan yang menjadi tempat penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan atau wawasan para karyawan sebagai motivasi mereka dan dapat meningkatkan kinerja mereka pada UD. Batik Satrio Manah Tulungagung.

b. Untuk Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Berguna untuk referensi dalam karya-karya ilmiah bagi seluruh sivitas akademika di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung dan atau pihak lain yang membutuhkan.

c. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan manfaat, bagi peneliti lain sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada variabel Independent/bebas (X) dan variabel dependent/terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), pengembangan karir (X_3) dan sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah produktivitas kerja karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

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 disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Batik Satrio Manah Tulungagung (ditinjau dari perspektif ekonomi syariah).
- b. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan UD. Batik Satrio Manah yang merupakan salah satu home industri penghasil batik terbesar di Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Secara konseptual mengenai penelitian yang dibahas antara lain:
 - a. Disiplin kerja (X_1) adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.¹³
 - b. Motivasi (X_2) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber,...* hal. 87

yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.¹⁴

- c. Pengembangan karir (X_3) adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menetapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.¹⁵
- d. Produktivitas kerja karyawan (Y). Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.¹⁶

2. Secara Operasional

Peneliti ingin menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada Usaha Dagang Batik Satrio Manah Tulungagung (ditinjau dari perspektif ekonomi syariah).

¹⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal 276

¹⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 177

¹⁶ Ibid, hal.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini disajikan dalam VI (enam) bab yang di setiap babnya terdapat sub bab. Sebagai perincian dari bab-bab tersebut, maka sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini membahas beberapa unsur yang 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, h) sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan berbagai teori, konsep dan anggapan dasar tentang teori dari variabel-variabel penelitian. Dalam bab ini terdiri dari: a) kajian teoritis, b) penelitian terdahulu, c) kerangka konseptual, d) hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat rancangan penelitian yang terdiri dari: a) pendekatan dan jenis penelitian, b) populasi, sampling dan sampel penelitian, c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, e) teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian, terdiri dari: a) deskripsi karakteristik data, dan b) pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini pembahasan menjelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini akan memuat kesimpulan dan saran yang ditujukan kepada pihak yang berkepentingan yang dilanjutkan dengan bagian akhir skripsi, yakni daftar rujukan, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.