

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi dapat diartikan sebagai perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah. Dalam praktiknya pertumbuhan ekonomi dihitung dengan membandingkan Produk Domestik Bruto (PDB) tahun tertentu dengan Produk Domestik Bruto (PDB) tahun sebelumnya.

1. Pengertian Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi merupakan upaya peningkatan kapasitas produksi untuk mencapai penambahan *output*, yang diukur menggunakan Produk Domestik Bruto (PDB) maupun Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dalam suatu wilayah.¹⁵ Sedangkan menurut Sadono Sukirno¹⁶, bahwa pertumbuhan ekonomi merupakan kenaikan PDB atau PNB rill. Pertumbuhan ekonomi adalah proses perubahan kondisi perekonomian suatu negara secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu.¹⁷

¹⁵Ahmad Ma'aruf dan Latri Wihastuti, *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia: Determinan dan Prospeknya*, Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan Volume 9 Nomor 1 April 2008, hal. 44-45.

¹⁶Sadono Sukirno, *Makroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 445

¹⁷ Muchdie M Syarun, *Inflasi, Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi Di Negara-Negara Islam*, JURNAL EKONOMI ISLAM ISSN 2087-7056 Volume 7, Nomor 2, September 2016

Pertumbuhan ekonomi adalah suatu proses, bukan suatu gambaran ekonomi pada suatu saat. Aspek dinamis dari suatu perekonomian, yaitu bagaimana suatu perekonomian berkembang atau berubah dari waktu ke waktu. Pertumbuhan ekonomi merupakan kenaikan kapasitas jangka panjang dari negara yang bersangkutan untuk menyediakan berbagai barang ekonomi kepada penduduknya. Kenaikan kapasitas tersebut dimungkinkan oleh adanya kemajuan atau penyesuaian-penyesuaian teknologi, intitusional dan ideologi terhadap berbagai keadaan yang ada.

2. Pertumbuhan Ekonomi Dalam Islam

Banyak ahli ekonomi maupun fikih yang memberikan perhatian terhadap pertumbuhan ekonomi yang menjelaskan bahwa maksud pertumbuhan ekonomi bukan hanya sebatas aktivitas produksi saja. Lebih dari itu, pertumbuhan ekonomi merupakan aktivitas menyeluruh dalam bidang produksi yang berkaitan erat dengan keadilan distribusi. Pertumbuhan bukan hanya persoalan ekonomi, melainkan aktivitas manusia yang ditunjukan untuk pertumbuhan dan kemajuan sisi material dan spiritual manusia.

Beberapa pemahaman pokok mengenai pertumbuhan ekonomi yang dilihat dari perspektif Islam diantaranya mengenai batasan tentang persoalan ekonomi, perspektif Islam tidaklah sama dengan yang dianut oleh kapitalis, dimana yang dimaksud dengan persoalan ekonomi yaitu

persoalan kekayaan dan minimnya sumber-sumber kekayaan. Perspektif Islam menyatakan bahwa hal itu sesuai dengan kapitalis yang telah disediakan oleh Allah untuk memenuhi kebutuhan manusia yang ditujukan untuk mengatasi persoalan kehidupan manusia.

B. Konfeksi

Usaha konfeksi dapat didefinisikan sebagai industri kecil skala rumah tangga yang melayani pembuatan pakaian jadi secara massal dalam jumlah banyak.¹⁸ Model pakaian yang diproduksi oleh konfeksi biasanya berupa kemeja, kaus, celana, jaket, seragam, busana muslim, dan sebagainya yang dipesan berdasarkan standar yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Dikarenakan produk yang dihasilkan oleh industri konfeksi termasuk kedalam salah satu kebutuhan manusia, tidak heran jika kepopuleran bisnis ini terus meningkat. Selain itu, didukung oleh permintaan pasar yang begitu besar sehingga peluang untuk memulai dan mengembangkan usaha konfeksi juga besar pula.

Untuk dapat membuat pakaian jadi agar bisa segera dipasarkan, maka industri konfeksi maupun industri garmen harus melalui beberapa proses terlebih dahulu yang dalam industri konfeksi proses ini biasa disebut dengan nama *cut, make, and trim*.

Cutting : pembuatan pola / *patron, marker, cutting*, dan *numbering*.

Making : menjahit dari awal sampai menjadi bahan siap pakai.

¹⁸Fitinline, "Pengertian Usaha Konfeksi Pakaian" dalam <https://fitinline.com/article/read/pengertian-usaha-konveksi-pakaian/>, diakses 7 September 2017 pukul 08.55 WIB

Trimming : *washing/dyeing*, buang benang, *ironing/setrika*, *labeling*, dan *packing*.

Kualitas barang yang diproduksi oleh konfeksi memiliki beberapa tingkatan, antara lain:

1. Golongan Kualitas Rendah
2. Golongan Kualitas Menengah
3. Golongan Kualitas Tinggi

Usaha konfeksi sangat membutuhkan suatu sistem kerja, dimana sistem kerja merupakan suatu cara kerja dalam pembuatan busana atau pakaian. Sistem kerja ini digunakan untuk memperlancar usaha menjahit dan efisiensi kerja.¹⁹ Sistem kerja yang biasa dipakai pada usaha konfeksi ada beberapa macam, diantaranya:

1. Sistem Bendel

yaitu sistem yang masing-masing karyawannya mengerjakan satu macam ukuran pakaian yang sudah dibendel, misalnya ukuran S atau M saja yang dikerjakan sampai pada tahap penyelesaian.

2. Sistem Lengkap

yaitu sistem yang karyawannya mengerjakan pakaian sampai pada tahap penyelesaian. Jadi setiap karyawannya mengerjakan pekerjaan menjahit dari mulai awal sampai pada menyeterika. Biasanya sistem ini digunakan oleh usaha modiste.

¹⁹Ludviana Dwi Budiastuti, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit Pada Konveksi Amanah Di Gunungpati*, (Semarang: Skripsi Diterbitkan Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang, 2011), hal. 11

3. Sistem Setengah Jadi

yaitu perusahaan konfeksi menerima pekerjaan dari perusahaan lain dengan bentuk produk setengah jadi. Biasanya sistem ini digunakan oleh pekerja borongan, dimana kain yang sudah dipotong diambil dari perusahaan konfeksi yang kemudian dibawa pulang karyawan untuk dijahit sesuai dengan model.

4. Sistem Borongan

yaitu meneruskan hasil dari perusahaan lain, yang dimana perusahaan ini tinggal melakukan finishing seperti pemberian label yang kemudian siap untuk dijual.

5. Sistem Ban Berjalan

yaitu setiap karyawan akan mengerjakan setiap komponen busana atau pakaian saja, misalnya seseorang hanya menjahit bagian krah saja, bagian lengan saja, dan ada bagian yang menyatukan bagian-bagian tersebut. Biasanya sistem ini yang digunakan konfeksi-konfeksi besar dengan jumlah karyawan yang banyak.

C. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Keberagaman atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia, di mana aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual / ibadah tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Yang

berarti bukan hanya aktivitas yang dapat dilihat oleh mata tapi juga aktivitas yang tidak tampak mata. Islam menyuruh umatnya untuk beragama secara menyeluruh, baik dalam berpikir maupun bertindak, diperintah untuk berislam seperti dalam melakukan aktivitas ekonomi, sosial, politik atau aktivitas lainnya.

Konsep religiusitas versi Glock & Stark yang dikutip oleh Djamaludin Ancok dan Suroso²⁰ adalah rumusan brilian yang mencoba melihat keberagaman seseorang bukan hanya dari satu atau dua dimensi, tapi mencoba memperhatikan segala dimensi, yaitu dimensi keyakinan (akidah islam), peribadatan (praktek agama), dan dimensi pengalaman (akhlak). Sedangkan menurut Jalaludin²¹ sikap keagamaan merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas

Menurut pendapat Jalaludin²² sikap keagamaan terbentuk oleh dua faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

a. Faktor Intern

merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu mendorong seseorang untuk taat beribadah kepada Allah SWT.

²⁰Djamaludin Ancok dan Fuad Nashori Suroso, *Psikologi Islami.....*, hal. 80

²¹Jalaludin, *Psikologi Agama,.....*, hal. 303

²²*Ibid*,

b. Faktor Ekstern

merupakan faktor yang berasal dari luar atau lingkungan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan peribadatan.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga diartikan sebagai keberhasilan karyawan, baik itu individu, tim, maupun unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan suatu perilaku atau tindakan yang diharapkan. Keberhasilan dari pencapaian kerja tersebut perlu diukur guna menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan pada karyawan, baik itu individu, tim, maupun unit organisasi.

Menurut pendapat Bernandin dan Russel²³ yang dikutip oleh Burhanuddin Yusuf, memberikan batasan mengenai prestasi kerja atau kinerja sebagai “...*the record of utcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*”, (cacatan

²³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 203

outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Davis yang dikutip oleh Mulyadi²⁴, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan Potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut pendapat Ratna Purwaningsih²⁵ terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja usaha kecil menengah (UKM), yaitu faktor

²⁴Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 63

eksternal dan faktor internal. Pada variabel Faktor Eksternal untuk meningkatkan kinerja usaha kecil menengah (UKM) yaitu dengan keterlibatan pihak-pihak yang terkait baik dari dinas pemerintahan dan lembaga-lembaga yang memfasilitasi dengan memberikan bantuan peralatan atau pun media untuk proses secara keseluruhan dari segi bahan baku, proses produksi dan proses pemasaran, sehingga usaha kecil menengah (UKM) dapat lebih kreatif dalam menghasilkan produk-produk unggulan yang berkualitas. Sedangkan pada variabel Faktor Internal untuk meningkatkan kinerja usaha kecil menengah (UKM) yaitu dengan peningkatan tenaga sumber daya manusia (SDM) yang lebih terampil, jadi pada aspek teknis produksi dapat berjalan diproses dengan cepat dan berkualitas.

E. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat kita kelompokkan menjadi tiga:²⁵

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).

²⁵Ratna Purwaningsih dan Pajar Damar Kusuma, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Dengan Metode Structural Equation Modeling (Studi Kasus UKM berbasis Industri Kreatif Kota Semarang)*, (Semarang: Porsiding SNST ke-6 Fakultas Teknik Universitas Wahid Hasyim, 2015) hal. 11

²⁶Bella Vanessa, *Analisis Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Batik Di Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Skripsi Diterbitkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, 2016), hal. 26

- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor essensial yaitu : investasi termasuk penggunaan dan teknologi serta riset, manajemen dari tenaga kerja.

Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan.²⁷ Sedangkan secara filosofis, produktivitas merupakan 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. Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah.²⁸

Suatu industri dikatakan mempunyai produktivitas tinggi jika dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien.²⁹ Efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. Sedangkan efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk baik barang atau jasa.

²⁷Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 282

²⁸Wibowo, *Manajemen.....*, hal. 94

²⁹Irmayanti Hasan, *Manajemen Operasional Perspektif Integratif*, (Malang : UIN-Maliki Press, 2011),hal. 20

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut pendapat Simanjuntak yang dikutip oleh Edy Sutrisno³⁰, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang dilakukan. Stoner mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan, dan alokasi tugas.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan

³⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 103

produktivitas kerja karyawan. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang pegawai untuk berusaha dalam mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seseorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerjanya akan dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

F. Kajian Penelitian Yang Relevan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa Afriani³¹ dengan judul Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta dengan menggunakan teknik analisis uji regresi linier sederhana

³¹Khairunnisa Afriani, *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi Diterbitkan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016), hal. 1

dan uji hipotesis (uji t dan uji koefisien determinasi). Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah religiusitas berpengaruh negatif sangat rendah terhadap kinerja karyawan Ardhian Transport Yogyakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terdapat variabel religiusitas dan kinerja, dan responden penelitiannya juga sama yaitu karyawan yang bekerja pada rumah usaha. Sedangkan perbedaannya yaitu pada analisis yang digunakan yaitu jika penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh, dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor untuk mencari faktor yang mampu mempengaruhinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ludviana Dwi Budiastuti³² dengan judul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit Pada Konfeksi Amanah di Gunungpati dengan menggunakan teknik analisis deskriptif persentase. Di mana hasil penelitian yang dilakukannya yaitu terdapat enam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja operator jahit yaitu faktor motivasi, faktor pendidikan, faktor disiplin kerja, faktor keterampilan, faktor etos kerja, dan faktor lingkungan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada suatu konfeksi. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu dalam penelitian Ludviana Dwi Budiastuti meneliti faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada operator jahit dari

³²Ludviana Dwi Budiastuti, *Faktor-Faktor.....*, hal. 1

konfeksi saja, sedangkan peneliti bermaksud meneliti seluruh divisi kerja bukan hanya pada operator jahit saja. Serta teknik analisis yang digunakan juga berbeda.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rio Firdaus³³ dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Pisangan) dengan menggunakan teknik analisis faktor, menghasilkan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Pisangan antara lain faktor kepemimpinan, faktor upah dan kondisi kerja, dan faktor fasilitas kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan teknik analisis faktor. Sedangkan perbedaan dengan penelitian penulis yaitu dalam penelitian Muhammad Rio Firdaus meneliti faktor-faktor kinerja saja, dimana kinerja merupakan salah satu variabel dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Anggraeni³⁴ dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Kecil Dan Menengah Pada Pengrajin Tenun Songket Di Desa Jinengdalem Kecamatan Buleleng, dengan menggunakan teknik analisis Faktor. Di mana hasil dari penelitian ini adalah terdapat empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha kecil dan menengah pada pengrajin tenun dan songket di Desa Jinengdalem, yaitu: motivasi, usia, pengalaman, dan pendidikan.

³³Muhammad Rio Firdaus, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Pisangan)*, (Jakarta: Skripsi Diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hal. 1

³⁴Ni Made Diah Anggraeni, *Analisis Faktor-Faktor.....*, hal. 1

Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi keberhasilannya adalah motivasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama meneliti tentang faktor-faktor keberhasilan usaha kecil dan menengah. Serta sama-sama menggunakan analisis faktor sebagai teknik analisisnya. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu analisis faktor. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu dalam penelitian Ni Made Diah Anggraeni hanya meneliti faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha kecil dan menengah. Sedangkan pada penelitian ini selain faktor keberhasilan juga faktor kinerja yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Purwaningsih dan Pajar Damar Kusuma³⁵ dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dengan menggunakan metode penelitian *Structural Equation Modeling*. Didapatkan hasil dari penelitian yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja UKM yaitu faktor eksternal (kebijakan pemerintah, kondisi sosial ekonomi dan budaya) dan faktor internal (SDM, keuangan teknis produksi dan pemasaran). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja ukm. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu penelitian Ratna Purwaningsih hanya meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja UKM. Sedangkan pada penelitian ini selain kinerja

³⁵Ratna Purwaningsih, *Analisis Faktor-Faktor.....*, hal. 1

juga meneliti faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada UKM. Serta teknik analisis yang digunakan juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Randhi Yusuf³⁶ dengan judul Analisis Faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan pada New bar and dinner restoran yang menggunakan teknik analisis faktor ini menghasilkan empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada New bar and dinner restoran antara lain faktor kemampuan, faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, dan faktor lingkungan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan teknik analisis faktor. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah Dalam penelitian Randhi Yusuf meneliti faktor-faktor kinerja karyawan, dimana kinerja merupakan salah satu variabel dalam penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian yang dilakukan oleh Teddy Adhadika³⁷ dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Di Kota Semarang (Studi Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati) yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda mendapatkan hasil penelitian yaitu terdapat lima variabel independen, hanya empat variabel yang berpengaruh secara signifikan

³⁶Randhi Yusuf, *Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kinerja Karyawan pada New bar and dinner restoran*, https://www.academia.edu/6689343/Analisis_faktor-faktor_yang_Menentukan_Kinerja, diakses pada 22 November 2017 pukul 16.45 WIB

³⁷Teddy Adhadika, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang*, (Semarang: Skripsi Diterbitkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2013), hal. 1

terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu pendidikan, upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah jaminan sosial. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada bidang industri. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu dalam penelitian Teddy Adhadika meneliti faktor-faktor produktivitas tenaga kerja, dimana produktivitas tenaga kerja merupakan bagian dalam penelitian faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dilakukan penulis.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Priyanto³⁸ dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Distribusi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi) dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, menghasilkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian distribusi PDAM Kabupaten Banyuwangi dapat dijelaskan sebesar 91.2 % variabel Gaji (X1), Pelatihan (X2), Insentif (X3), dan Usia (X4), sedangkan sisanya 8.8 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitiannya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan perbedaannya adalah jika dalam penelitian Wahyu Priyanto produktivitas kerja hanya

³⁸Wahyu Priyanto, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Distribusi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi)*, (Malang: Jurnal Ilmiah Diterbitkan, 2014), hal. 1

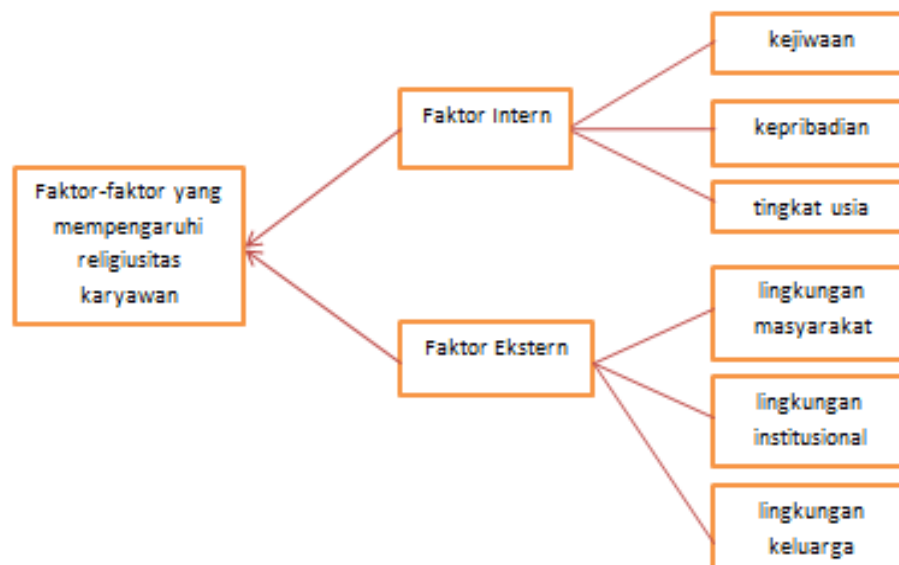
berfokus pada karyawan, tetapi dalam penelitian yang dilakukan peneliti produktivitas kerja berfokus pada industri / perusahaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu Niken Dwi Prasetyo Utomo dengan judul penelitian Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas, Kinerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Kecil menengah (UKM) HK & Davitex Di Tulungagung dengan menggunakan teknik analisis faktor. Menemukan hasil penelitian bahwa terdapat satu faktor yang mempengaruhi religiusitas karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung yaitu dinamakan faktor kondisi dimana variabel yang membentuknya adalah kejiwaan, tingkat usia, dan lingkungan institusional. Selanjutnya terdapat dua faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung yaitu yang pertama faktor potensi yang dibentuk dari variabel pengetahuan tugas, dan kemauan untuk meningkatkan hasil kerja, dan faktor yang kedua yaitu faktor pendorong yang dibentuk dari variabel ketrampilan, pengalaman kerja, dan daya dorong. Sedangkan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung terdapat dua faktor, yang pertama faktor semangat kerja yang dibentuk dari variabel tujuan pelatihan, semangat bekerja, dan kerjasama, dan faktor yang kedua yaitu faktor pengendalian yang dibentuk dari variabel materi pelatihan dan emosi.

G. Kerangka Konseptual

Tinggi rendahnya kinerja dan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang sejalan dengan teori yang ada dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Maka dalam penelitian ini kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kemampuan dan motivasi. Sedangkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan.

Gambar 2.1
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas Karyawan



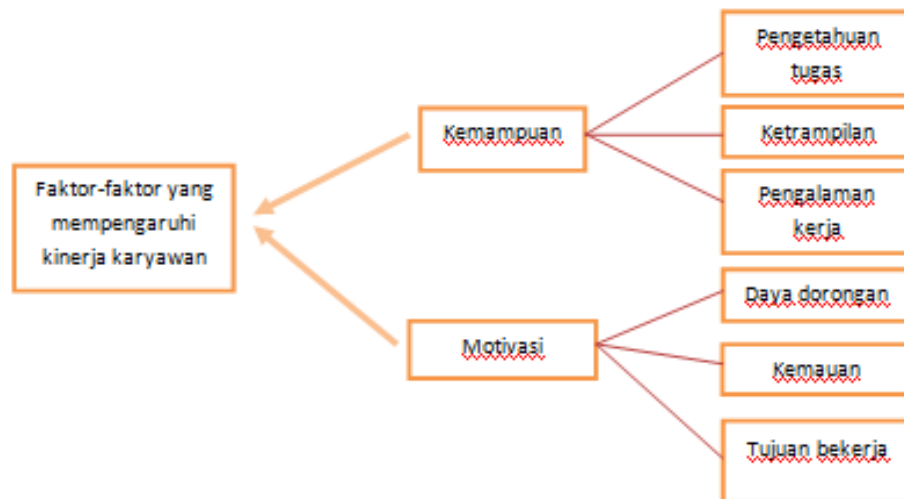
Sumber: Jalaludin, Psikologi Agama (2012)

Uraian:

Pada gambar 2.1 menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi religiusitas dari seseorang ataupun karyawan dalam sebuah

peusahaan. Menurut pendapat Jalaludin³⁹ dalam bukunya Psikologi Agama, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi religiusitas/sikap keagamaan seseorang yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Di mana faktor intern dapat diukur dengan menggunakan indikator kejiwaan, kepribadian, dan tingkat usia. Sedangkan faktor ekstern dapat diukur dengan menggunakan indikator lingkungan masyarakat, lingkungan keluarga, dan lingkungan institusional.

Gambar 2.2
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan



Sumber: Mulyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (2015).

Uraian:

Pada gambar 2.2 ini menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan dari suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut pendapat Mulyadi⁴⁰ dalam bukunya manajemen sumber daya, manusia terdapat dua faktor yang mampu mempengaruhi dalam

³⁹Jalaludin, *Psikologi Agama*,....., hal. 303

⁴⁰Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*....., hal. 63

pencapaian kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Dimana faktor dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang telah dibentuk. Untuk faktor kemampuan dapat indikatornya adalah pengetahuan tentang tugas, ketrampilan, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor motivasi indikatornya adalah daya dorong, kemauan dan tujuan.

Gambar 2.3
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan



Sumber: Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (2009).

Uraian:

Pada gambar 2.3 ini menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan ataupun organisasi. Menurut pendapat Edy Sutrisno⁴¹, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat 3 faktor, diantaranya adalah faktor pelatihan, faktor mental dan kemampuan fisik karyawan, dan

⁴¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber.....*, hal. 103

faktor hubungan antara atasan dan bawahan. Dimana masing-masing faktor tersebut diukur dengan menggunakan beberapa indikator, seperti: faktor pelatihan indikatornya adalah materi (kurikulum), dan tujuan pelatihan. Untuk faktor mental dan kemampuan fisik karyawan indikatornya adalah semangat, dan keadaan emosi. Sedangkan faktor hubungan antara atasan dan bawahan indikatornya sikap yang saling menghargai, dan kerjasama.

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Rokhmat Subagiyo⁴² hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang dibuat. Diduga faktor intern dan faktor ekstern mampu mempengaruhi religiusitas dari karyawan pada usaha kecil menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungaung. Selanjutnya diduga faktor kemampuan dan faktor motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung. Sedangkan faktor pelatihan, faktor mental dan kemampuan fisik karyawan, serta faktor hubungan antara atasan dan bawahan diduga yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) HK & Davitex di Tulungagung. Dimana religiusitas, kinerja dan produktivitas kerja karyawan akan saling berkaitan.

⁴²Rokhmat Subagiyo, *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep dan Penerapan*, (Jakarta: Alim's Publishing, 2017) hal. 135