

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dimana persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Sumber Daya Manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan semangat, sehingga potensi insaninya dapat berkembang maksimal. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang menunjukkan suatu kinerja yang baik.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan, pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain kekuatan suatu perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan tersebut, baik pada tingkat *top*, *midle*, maupun *lower*. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja disuatu lingkungan perusahaan, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pekerja sebagai manusia. Dimana suasana batin atau psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan sela paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu dan waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.¹ Bekerja adalah bagian dari hidup yang tidak bisa dipisahkan dengan manusia, karena akan menjadikan manusia hidup lebih bermakna. Orang yang bekerja dalam suatu organisasi karena terdorong oleh adanya suatu keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam suatu organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasarnya.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi

¹ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm 17

seorang karyawan yang bersangkutan sebagai dari hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi. Dan dalam konteks sekarang motivasi adalah suatu proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Upah kerja adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah digunakan.²Dimana pengupahan adalah memebayar seseorang sebagai penerima kerja untuk memproduksi atau menghasilkan sesuatu, baik berupa barang maupun jasa. Oleh karena itu, menurut teori produktivitas, nilai seorang pekerja ditentukan oleh tingkat kemampuannya menghasilkan sesuatu. Dengan kata lain nilai seseorang dipengaruhi oleh apa yang layak dibayar dari pekerjaan yang dilakukannya, atau hasil yang diperoleh oleh pemberi kerja.

Dalam hal ini gaji atau upah berdasarkan hasil jerih payah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Sebenarnya disini hubungan antara perusahaan dan karyawan tak lain halnya dengan hubungan penjual dan pembeli di pasar. Perusahaan berperan sebagai pembeli jasa, dimana perusahaan menawarkan pekerjaan kepada para karyawannya, sedangkan karyawan menjual jasanya/ tenaga kepada perusahaan sehingga terjadilah proses balas jasa yang berupa imbalan. Sehingga dalam hal ini hubungan

² Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Lima*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 290

antara perusahaan dengan karyawan merupakan simbiosis mutualistik dimana hidup bersama dan saling menguntungkan.

Selain faktor motivasi islam dan upah kerja dalam hal ini disiplin kerja juga berpengaruh pada produktivitas kerja. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh suatu organisasi. Disiplin menunjukkan sesuatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan. Apabila suatu peraturan atau ketetapan dalam suatu perusahaan terabaikan atau kerap dilanggar maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya apabila tunduk pada peraturan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik.

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai suatu hubungan keluaran yang berupa barang atau jasa dengan masukan yang berupa tenaga kerja, bahan maupun uang. Disini produktivitas merupakan suatu efisiensi produktif yang merupakan suatu perbandingan antara pengeluaran dengan masukan. Pengeluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai sedangkan masukan dibatasi oleh tenaga kerja. Dalam hal ini setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu untuk dikelola dan diatur dengan baik.

Produktivitas kerja juga diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun

waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerja mereka. Menurut Ravianto Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri atau dengan faktor lain, seperti halnya tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.³

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berabagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.⁴ Allah SWT, berfirman : Surat Al- Isra' ayat 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (70)

Artinya : Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam kami angkut mereka di daratan dan di lautan (untuk memperoleh penghidupan), kami beri mereka rezki dari yang baik-baik kami

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Prenamedia Group,2009), hal. 102

⁴Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006. H. 53

lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.⁵

Ayat diatas menerangkan tentang manusia memiliki keunggulan dibandingkan dengan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

Dalam firman lain Allah SWT yang lain disebutkan :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjuru dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. Al-Mulk : 15).⁶

Ayat diatas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pedapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*, (Surabaya: CV. Pustaka Agung Harapan, 2006), hal. 394

⁶ *Ibid.* hal. 823

produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Dewasa ini perekonomian Tulungagung semakin berkembang, misalnya dapat dilihat dari perkembangan industri penghasiian barang. Salah satu industri barang yang perkembangannya pesat adalah industri yang bergerak pada usaha konveksi. Industri ini bisa dibilang terbesar terbukti dengan banyaknya tempat-tempat yang usahanya memproduksi pakaian jadi tersebut. Tulungagung sendiri mempunyai tempat yang dikenal dengan sentral konveksi seperti di desa Botoran, Sembung, Mangunsari, dan Tawangarsi. Karena itu Tulungagung juga dikenal dengan kabupaten industri.

Produksi pakaian usaha konveksi adalah usaha mengolah bahan kain yaitu bahan mentah untuk dijadikan pakaian atau barang jadi, dimana barang jadi tersebut bisa berupa baju, celana, kaos dan lain-lain. Produsen beserta para karyawannya berusaha mengolah kain yang semula tidak dapat digunakan untuk pakaian, kini dijadikan pakaian dengan berbagai macam bentuk yang bagus dan layak untuk dijual.

Terkait dengan usaha konveksi, perusahaan konveksi Shabrina *Collection* merupakan salah satu konveksi yang ada di Tulungagung. Lokasi tempatnya pun sangat strategis karena berada di wilayah tengah-tengah pusat kota. Selain itu, alat transportasi bisa masuk ke lokasi dengan mudah. Sehingga konsumen dari berbagai kota bisa dengan mudah menjangkau dan

tidak merasa kesulitan untuk menjangkau lokasi koveksi. Selain itu *Shabrina Collection* juga merupakan konveksi yang banyak menyerap tenaga kerja yang jumlahnya 35 karyawan. Selain itu juga banyak pula toko maupun pabrik lain yang berlangganan di *Shabrina Collection*.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Konveksi Shabrina Collection

Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan
2013	15
2014	20
2015	25
2016	30
2017	35

Sumber : Data Pemilik Konveksi Shabrina Collection, 2018

Konveksi *Shabrina Collection* merupakan salah satu konveksi yang berada di Tulungagung tepatnya di Desa Botoran. Dan juga merupakan konveksi yang masih berproduksi cukup besar di wilayah tersebut. Disini konveksi tersebut merupakan konveksi yang memproduksi baju muslim anak maupun dewasa, dan telah memperkerjakan banyak orang disekitar lokasi konveksi. Selain itu konveksi ini setiap tahunnya hasil produksi yang diperoleh meningkat sehingga konveksi ini menyerap banyak sekali pekerja yang jumlahnya 35 karyawan. Hal ini menandakan konveksi tersebut sangat membutuhkan banyak tenaga kerja untuk menyelesaikan pesanan yang harus diselesaikan. Karena itu untuk meningkatkan suatu produktivitas suatu

konveksi tersebut peneliti melakukan sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Study Kasus Pada Konveksi Shabrina Collection di Tulungagung”**

B. Identifikas dan Pembatasan Masalah

Produktivitas kerja pada Konveksi Shabrina *Collection* tentunya masih terdapat kekurangan yang tidak diketahui oleh karena itu perlu adanya perbaikan- perbaikan secara terus menerus. Motivasi Islam sangat dibutuhkan karena merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Upah kerja menjadi salah satu faktor terhadap produktivitas kerja karyawan guna meningkatkan kemampuan agar memperoleh hasil yang maksimal. Disiplin Kerja juga berpengaruh terhadap optimalnya produk yang dihasilkan. Oleh sebab itu, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Peneliti memberi batasan penelitian yaitu pada objek penelitian di Konveksi Shabrina *Collection* Desa Botoran Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung?
2. Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung?
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung?
4. Apakah motivasi, upah, dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh dari motivasi, upah dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji signifikansi motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung.
2. Untuk menguji signifikansi upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung .
3. Untuk menguji signifikansi disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung.

4. Untuk menguji signifikansi motivasi, upah dan disiplin bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung.
5. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh dari motivasi, upah dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoretis

- a. Sebagai bahan penelitian dan informasi bagi Konveksi Shabrina *Collection* dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.
- b. Memberikan gambaran tentang sejauh mana motivasi islam, upah kerja, dan disiplin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor industry kecil rumah tangga terutama di Konveksi Shabrina *Collection*.
- c. Untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tentang motivasi, upah, dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Pimpinan Konveksi Shabrina *Collection*

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya dengan mengembangkan kemampuan karyawan kearah yang lebih baik.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat menambah kepustakaan. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

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 produktivitas kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi islam, upah kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependennya yaitu produktivitas kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 35 karyawan konveksi Shabrina *Collection* 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 sebagai berikut :

1. Penelitian ini berfokus pada variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi motivasi (x1), upah (x2), dan disiplin (x3) sedangkan variabel terikatnya (y) adalah produktivitas kerja karyawan konveksi Shabrina *Collection* 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 hanya membahas tiga variabel yaitu motivasi, upah, dan disiplin. Dan penelitian membatasi ruang lingkup penelitian pada produktivitas kerja karyawan konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

a. Definisi Konseptual

Pengertian dari variabel-variabel yang diteliti dan yang akan dilakukan analisis lebih lanjut yakni antara lain variabel Motivasi, Upah, Disiplin, Produktivitas Kerja yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau suatu kegiatan.⁷

2. Upah

Upah kerja merupakan suatu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai suatu tujuan organisasi.⁸

⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis kompetitif*, (Yogyakarta: GAJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 2011), hlm. 351

⁸ Burhanudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 248

3. Disiplin

Alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja 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. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang memiliki persatuan waktu.¹⁰

b. Definisi Operasional

Dari definisi konseptual di atas maka dijelaskan maksud dari judul “Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Study Kasus Pada Konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung” adalah untuk mengetahui apakah motivasi, upah dan disiplin itu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga produktivitas kerja karyawan dapat lebih baik dari sebelumnya dan konveksi tersebut produktivitasnya dapat meningkat.

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:Prenamedia Group,2009), hlm 97

¹⁰ Barhanuddin Yusuf & Nur Rianto Al Arif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 282

H. Sistematika Penulisan Skripsi

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri atas halaman sampul dalam, lembar persetujuan, lembar pengesahan, pernyataan keaslian tulisan oleh penulis, halaman motto, halaman persembahan, prakata, halamana daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, dan halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Terdapat beberapa bab dalam bagian isi, di antaranya yaitu:

Bab I Pendahuluan

Bab ini memuat (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, serta (h) sistematika penulisan skripsi.

BAB II Landasan Teori

Hal yang dikemukakan dalam bab II ini ialah kerangka teori, yang memuat (a) teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja islam, upah kerja, disiplin kerja, serta produktivitas kerja karyawan; (b) kajian penelitian terdahulu; (c) kerangka konseptual ; serta (d) hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Dalam metode penelitian memuat tentang (a) pendekatan dan jenis penelitian; (b) populasi, sampling, dan sampel penelitian; (c) sumber data,

variabel, dan skala pengukuran; (d) teknik pengumpulan data; (e) serta metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab IV memaparkan hasil atas penelitian yang telah dilakukan, dimana di dalamnya memuat deskripsi data dan juga pengujian terhadap hipotesis.

BAB V Pembahasan

Pembahasan ini terkait dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan, yang dibuktikan dengan pengujian atas hipotesis.

BAB VI Penutup

Bab VI berisikan tentang kesimpulan atas penelitian yang dilakukan serta saran-saran atas penelitian yang telah dilakukan.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian akhir penulisan skripsi terdapat daftar kepustakaan dan daftar lampiran-lampiran.