

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu bisnis dalam mencapai target atau tujuannya. Teknologi saat ini semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai bagian yang penting untuk membentuk integritas serta mewujudkan visi dan misi suatu bisnis. Bisnis memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, supaya

sistem tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang semestinya dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan maupun suatu bisnis, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi sebuah bisnis. Sumber daya manusia pada suatu bisnis harus memiliki karakteristik seperti motivasi, konsep diri, pengetahuan, budaya kerja, serta keahlian dalam mencapai visi dan misinya.

Sumber daya manusia memiliki peranan dalam menghadapi tantangan dunia kerja, misalnya dapat melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain.¹

Pelaku bisnis harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola dengan cara yang bijaksana. Firman Allah pada Al-Qur'an surat Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya :

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana

¹Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2008) hlm. 8

Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan".²

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan sebuah bisnis. Karyawan merupakan aset utama sebuah organisasi maupun bisnis dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas sebuah bisnis.

Perencanaan sumber daya manusia dengan adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan budaya kerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan suatu bisnis dan akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal tapi juga oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan merupakan suatu bentuk mengendalikan kemampuan usaha yang menggerakkan jasmani dan jiwa seseorang untuk berbuat, bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih terarah dalam

²Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 56

³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001) hlm. 112

mencapai hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan akan terealisasi dengan baik.

Firman Allah pada Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi :

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
 فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Boy Suzanto, Agus Muhiban pada tahun 2013 tentang pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja aparat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung menyebutkan, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah populasi sebanyak 43 orang, semuanya dijadikan sebagai responden (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel penelitian dan teknik analisis jalur untuk mengetahui pengaruh baik langsung maupun tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Penelitian yang dilakukan oleh Boy

⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 337

Suzanto, Agus Muhiban diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan budaya kerja baik secara simultan maupun parsial mempengaruhi kinerja.⁵

Restrukturisasi yang telah dilakukan membutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karyawan perlu memperhatikan sikap dasar terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran karyawan mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi.

Organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil meskipun karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam melakukan beragam tugas, kebebasan serta umpan balik mengenai betapa baik karyawan bekerja,⁶ tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.⁷

Karyawan bekerja memerlukan suatu hubungan yang saling berkaitan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja agar lebih rajin demi tercapainya tujuan suatu bisnis. Motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut berbuat.⁸

⁵Boy Suzanto dan Agus, *Pengaruh Budaya Organisasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung*, (Bandung : Jurnal, 2013), hlm. 21

⁶Veithzal Rifai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Perkasa, 2003) hlm. 250

⁷Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003) hlm. 216

⁸Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hlm.

Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan karyawan memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani dalam sebuah bisnis.

Bidang-bidang ilmu yang mencakup kajian Islam bertujuan menuntun agar manusia berada di jalan lurus. Motivasi kerja dalam pandangan Islam merupakan tuntutan kehidupan dan merupakan anjuran yang memiliki dimensi ibadah.

Firman Allah dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.⁹

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan karyawan untuk

⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 809

memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Keberhasilan dalam bekerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki serta perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi dapat dinamakan budaya kerja.¹⁰

Kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari hasil perilaku yang teratur oleh tata kelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi ataupun bisnis.

Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, dengan kata lain budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.¹¹

Firman Allah pada Al-Qur'an surat Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَاَسُوْٓفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

¹⁰Siti Amnuhai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) hlm.

¹¹Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, (Jakarta: Gramedia, 2004) hlm. 2

Artinya :

“Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”¹².

Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap bidang yang ditekuninya. Prinsip-prinsip moral yang dimiliki dan semangat yang tinggi serta bersungguh-sungguh dapat mewujudkan prestasi terbaik.

Motivasi dan budaya kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuannya karena melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan sebuah bisnis, tetapi jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya mengingat bahwa suatu bisnis yang mempekerjakan sumber daya manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan maupun suatu bisnis.

Pemberdayaan masyarakat dalam ekonomi rakyat perlu menjadi perhatian saat ini, dimana masyarakat menjadi semakin aktif untuk berperan dan bekerja lebih keras dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Laki-

¹²Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 664

laki maupun perempuan dituntut untuk mencari peluang dan kesempatan agar dapat berkarya dan berkreasi, sekaligus untuk memenuhi kebutuhan.

Pemberdayaan dalam pandangan Islam merupakan tuntutan kehidupan dan merupakan anjuran yang memiliki dimensi ibadah.

Firman Allah dalam surah Al-Maidah ayat 3 :

حُرِّمَتْ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةُ وَالدَّمُ وَلَحْمُ الْخَنَازِيرِ وَمَا أَهْلَ لِغَيْرِ اللَّهِ بِهِ
وَالْمُنْخَنِقَةُ وَالْمَوْقُوذَةُ وَالْمُتَرَدِّيَةُ وَالنَّطِيحَةُ وَمَا أَكَلَ السَّبْعُ إِلَّا مَا
ذَكَّيْتُمْ وَمَا ذُبِحَ عَلَى النُّصُبِ وَأَنْ تَسْتَقْسِمُوا بِالْأَزْلَمِ ذَٰلِكُمْ فِسْقٌ
الْيَوْمَ يَيسَ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ دِينِكُمْ فَلَا تَخْشَوْهُمْ وَاخْشَوْنِ الْيَوْمَ
أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتِمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ
دِينًا فَمَنِ اضْطُرَّ فِي مَخْمَصَةٍ غَيْرِ مُتَجَانِفٍ لِإِثْمٍ فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ
رَّحِيمٌ ﴿٣﴾

Artinya :

“Diharamkan bagimu (memakan) bangkai, darah, daging babi, (daging hewan) yang disembelih atas nama selain Allah, yang tercekik, yang terpukul, yang jatuh, yang ditanduk, dan diterkam binatang buas, kecuali yang sempat kamu menyembelohnya, dan (diharamkan bagimu) yang disembelih untuk berhala. Dan (diharamkan juga) mengundi nasib dengan anak panah, (mengundi nasib dengan anak panah itu) adalah kefasikan. Pada hari ini orang-orang kafir telah putus asa untuk (mengalahkan) agamamu, sebab itu janganlah kamu takut kepada mereka dan takutlah kepada-Ku. Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu. Maka barang siapa terpaksa

karena kelaparan tanpa sengaja berbuat dosa, sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.¹³

Zaman modern ini, tidak sedikit orang yang menggeluti dunia bisnis untuk pekerjaan utama maupun sampingannya dengan alasan yaitu ingin mendapatkan kebebasan financial (*financial freedom*), salah satunya yaitu merintis usaha kecil menengah. Usaha kecil menengah mempunyai ciri khas yaitu modal yang kecil, resiko yang sedikit tinggi tetapi penerimaan juga tinggi, dan membawa kewirausahaan bagi pemiliknya.

Pelaku bisnis saat ini banyak yang memulai usahanya dengan membuka berbagai macam usaha, salah satunya yaitu industri rumahan (*home industry*), industri skala kecil formal dan non-formal. Jenis usaha yang digeluti juga bermacam-macam seperti makanan ringan, camilan, kerupuk, dan lain-lain.

Tabel 1.1
Data Potensi Sentra Usaha Kecil Menengah Di Tulungagung
Periode Tahun 2017

BIDANG USAHA	JUMLAH (Dalam Unit)
Kerajinan anyaman bambu	1.294
Genteng	1.215
Konveksi	515
Keset sabut dan kain perca	414
Logam alat dapur	292
Keripik	105
Tempe	296
Kerajinan marmer/ONYX	267
Logam alat pertanian	291
Tahu	242
Batu bata	155

¹³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Mekar Surabaya, 2002) hlm. 142

Mebel kayu	95
Gula merah	86
Pagar, tralis	82
Batu kapur	80
Batik	57
Marmer dinding, lantai	44
Gerabah tanah liat	37
Jamu	19
Batako	15
Bordir	11
Tas	10
Kerupuk Rambak	7
Tepung ketela	7
Sprei bordir	6
JUMLAH	5.642

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Tulungagung Tahun 2018.¹⁴

Makanan pada setiap daerah memiliki ciri khas tersendiri yang akhirnya menjadi produk unggulan pada masing-masing daerah untuk dijadikan oleh-oleh atau buah tangan. Daerah yang menghasilkan makanan khas salah satunya berada di Tulungagung.

Daerah Tulungagung menghasilkan makanan khas yang menjadi produk unggulan daerah yaitu kerupuk rambak atau biasa disebut kerupuk kulit dengan bahan dasar yang terbuat dari kulit sapi atau kerbau yang diolah dan menghasilkan sebuah kerupuk yang bercita rasa gurih dan lezat.

Tulungagung sudah dikenal semua kalangan masyarakat baik di dalam kota maupun di luar kota bahwa Tulungagung adalah daerah penghasil kerupuk rambak dari kulit sapi dan kerbau yang bermutu tinggi dengan jumlah

¹⁴Tim IT Disperindag Tulungagung, “Potensi Sentra IKM di Tulungagung” dalam <http://disperindag.tulungagung.go.id/>, diakses 20 Maret 2018

7 usaha dagang. Usaha kecil menengah ini memproduksi bahan baku dari kulit pilihan, serta pengolahannya juga ditangani secara ahli.

Kerupuk rambak sangat digemari banyak kalangan masyarakat karena camilan tersebut bisa dibuat oleh-oleh maupun pelengkap makanan. Omset yang dihasilkan perusahaan pembuat produk kerupuk rambak sangat luar biasa. Perusahaan yang sukses bukan karena produk unggulan yang dihasilkan, tetapi motivasi dan budaya kerja karyawan akan menghasilkan produktivitas kinerja karyawan yang efektif. Peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan latar belakang di atas dengan judul **“Analisa Jalur Motivasi dengan Mediasi Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Usaha Kecil Menengah Kerupuk Rambak Sembung Tulungagung”**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang telah dikemukakan berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi akan membuat karyawan bersemangat untuk menjalankan pekerjaan. Motivasi juga memberikan pengaruh kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja jika di dalam pekerjaannya terdapat kesalahan.
2. Budaya kerja yang melekat pada kebiasaan seorang karyawan akan membentuk norma-norma maupun sifat di setiap pekerjaannya.

3. Produktivitas kinerja karyawan akan terbentuk dengan adanya motivasi kerja dan budaya kerja yang efektif. Suatu bisnis akan berhasil jika produktivitas kinerja karyawan meningkat.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang telah dirumuskan berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh secara langsung motivasi terhadap budaya kerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung?
2. Adakah pengaruh secara langsung motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung?
3. Adakah pengaruh secara langsung budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung?
4. Adakah pengaruh secara tidak langsung motivasi dengan mediasi budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diajukan berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara langsung motivasi terhadap budaya kerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara langsung motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara langsung budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung.
4. Mengetahui dan menganalisa pengaruh secara tidak langsung motivasi dengan mediasi budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian yang telah diajukan, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat, baik kegunaan dalam bidang teoritis maupun dalam bidang praktis. Kegunaan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi pengembangan ilmu pengetahuan, bahan acuan, bahan pembanding serta

dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain agar dapat memperluas penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a) Bagi peneliti, peneliti mampu menganalisis motivasi dengan mediasi budaya kerja dalam membentuk produktivitas kinerja karyawan dan peneliti mempunyai pengetahuan serta wawasan mengenai materi yang sesuai.
- b) Bagi akademik, memberikan manfaat tentang motivasi kerja, budaya kerja serta kinerja karyawan. Penelitian ini bisa dijadikan salah satu sumber referensi bagi civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- c) Bagi usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi usaha kecil menengah kerupuk rambak untuk mengetahui hubungan motivasi dengan mediasi budaya kerja dalam membentuk kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian digunakan untuk membatasi permasalahan penelitian yang akan diteliti sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki.

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dari penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan analisa jalur motivasi dengan mediasi budaya kerja terhadap produktivitas

kinerja karyawan di usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti memberikan pembatasan masalah untuk menghindari terlalu meluasnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Peneliti membatasi masalah penelitian sebagai berikut :

- a) Penelitian ini dibatasi pada motivasi dengan mediasi budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- b) Objek dalam penelitian ini adalah karyawan usaha kecil menengah kerupuk rambak Sembung Tulungagung dengan mengambil semua karyawan dari 7 usaha dagang.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

- a) Motivasi adalah kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu.¹⁵
- b) Kerja adalah sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan.¹⁶
- c) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.¹⁷
- d) Budaya adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan serta hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.¹⁸

¹⁵George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996) hlm. 131

¹⁶Panji anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2009) hlm. 11

¹⁷Sarwono, *Pengantar Umum Psikology*. (Jakarta: Bulan Bintang, 1996) hml. 57

- e) Budaya kerja adalah suatu filsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹⁹
- f) Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.²⁰
- g) Kinerja adalah merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.²¹
- h) Produktivitas kinerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²²
- i) Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik

¹⁸Koentjaraningrat, *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, (Jakarta: Gramedia, 2004) hlm. 2

¹⁹*Ibid.*, hlm. 2

²⁰Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Buku kedua, 2001) hlm. 25

²¹Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2013) hlm. 196

²²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001) hlm. 112

yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.²³

2. Penegasan Operasional

- a) Motivasi adalah upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.
- b) Kerja adalah potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal dan peningkatan taraf hidup.
- c) Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
- d) Budaya adalah hasil cipta, rasa manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mencakup pengetahuan, keyakinan, seni, susila, hukum adat, kecakapan dan kebiasaan.
- e) Budaya kerja adalah pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.
- f) Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapainya.
- g) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.
- h) Produktivitas kinerja adalah cara menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

²³ Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga kerja*, (Bandung : Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989) hlm. 10

- i) Karyawan adalah setiap orang yang melakukan karya (pekerjaan) untuk mendapatkan upah.

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Penelitian ini disusun menjadi lima bab, adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Landasan teori ini berisikan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori-teori yang didapat akan menjadi landasan bagi penulisan untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang : pendekatan penelitian, jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan semua temuan-temuan yang didapatkan dalam penelitian dan pembahasan secara deskriptif. Dalam bab ini terdapat dua bagian, yaitu : deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang didapat.

BAB VI PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari pembahasan yang dilakukan sebagai jawaban atas rumusan masalah sehingga dapat diketahui inti dari penelitian yang dilakukan dan saran bagi penelitian selanjutnya dan bagi pihak perusahaan.