

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era digitalisasi sekarang ini membawa pengaruh besar terhadap seluruh segi kehidupan. Teknologi yang semakin berkembang pesat dan canggih dapat dirasakan oleh manusia, yang mana semuanya dapat dilakukan dengan mudah dan praktis karena adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih. Keadaan seperti era sekarang ini berdampak besar pada semua aspek kehidupan dunia seperti pada kehidupan dunia bisnis. Dengan adanya perubahan tersebut menjadikan persaingan bisnis yang terjadi akan semakin ketat. Tantangan demi tantangan yang dihadapi di masa depan oleh para pelaku bisnis akan semakin terus meningkat dan lebih tajam. Perubahan-perubahan dalam dunia bisnis akan sering terjadi kapan saja di masa depan. Perubahan-perubahan tersebut dapat terjadi dengan perputaran yang sangat cepat. Hal ini yang menyebabkan semua organisasi yang bergerak di bidang bisnis harus mampu meningkatkan ketahanan untuk memperkuat diri dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.¹

Untuk meningkatkan ketahanan dan kekuatan diri dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan, organisasi bisnis tidak hanya tentang keunggulan teknologi yang dikuasai, sumber daya operasi yang tersedia, serta fasilitas dan infrastruktur yang dimiliki saja, namun juga tergantung pada segi sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam organisasi bisnis untuk mencapai keberhasilan segala aktivitas di dalam perusahaan yang selaras dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya. Aspek sumber daya manusia perlu diamati dengan baik oleh setiap perusahaan, karena persaingan yang terjadi pada era sekarang ini semakin ketat dan tajam. Hal ini membuat setiap perusahaan beroperasi lebih efisien, efektif dan produktif. Persaingan ketat mempengaruhi perusahaan untuk memperkuat ketahanan

¹ Devi Rosalia, dkk, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Saktisentosa", *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 2, No. 2 (2018): 1.

kelangsungan hidupnya dengan memperhatikan sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia adalah faktor penentu setiap inovasi atau pembaharuan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang datang serta mencapai tujuan perusahaan.²

Di era digitalisasi sekarang ini, sumber daya manusia harus cakap menganalisa dan menyesuaikan kebutuhan sekarang agar tidak terjadi keterbelakangan dan mampu bersaing dalam persaingan yang semakin meningkat tajam. Namun ternyata data statistik sumber daya manusia di Indonesia tetap kalah saing dengan negara-negara tetangga lainnya yaitu Singapura, Malaysia, dan Thailand. Dengan adanya revolusi industri 4.0, sumber daya manusia di Indonesia juga masih kurang dalam pendidikan serta pelatihan berbasis digital yang sesuai dengan perkembangan informasi dan globalisasi sekarang ini. Selain itu, dengan adanya pandemi covid 19 melanda sedunia termasuk di Indonesia mengakibatkan terjadinya perubahan pada semua aspek kehidupan terutama dunia bisnis. Dampak dari pandemi covid 19 ini membuat perusahaan harus menentukan strategi baru untuk mempertahankan kelangsungan hidup bisnisnya. Sumber daya manusia dituntut untuk memahami teknologi dengan cepat untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya terjadi percepatan era digitalisasi pada masa pandemi covid 19.

Percepatan era digitalisasi membuat sumber daya manusia tidak hanya diberatkan untuk mempunyai kemampuan teknologi tinggi, namun juga memiliki jiwa humanis. Sumber daya manusia era sekarang harus mampu menguasai dan menyesuaikan dengan kebutuhan pasar secara global. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu, maka perusahaan maupun organisasi bisnisnya tidak akan mampu menghadapi persaingan dengan sumber daya manusia lainnya. Hal ini merupakan tantangan besar yang akan dihadapi oleh para pelaku bisnis bahkan negara Indonesia. Bagi Indonesia masih ada beberapa daerah yang belum memiliki teknologi

² Sarwani, dkk, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng", *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis* XI, No. 2a (2020): 2.

yang memadai, sehingga perlu adanya usaha yang keras membuat kemajuan untuk daerah tersebut.³

Untuk menjawab tantangan yang terjadi, perlu dipersiapkan sumber daya manusia yang cakap dalam berbagai bagian masing-masing. Sumber daya manusia tersebut dibentuk sejak proses seleksi karyawan sampai pembagian tugas masing-masing sesuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia berperan aktif dalam pelaksanaan operasi bisnis perusahaan atau organisasi serta dalam proses pengambilan keputusan. Demikian itu, perlunya organisasi bisnis untuk mengatur sumber daya manusia dengan profesional sehingga kebutuhan karyawan dengan kebutuhan pengembangan serta kompetensi perusahaan seimbang.⁴

Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan profesional ini berarti pengelolaan dilaksanakan dengan memperhatikan peran pengelolaan yang tersedia. Adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, semua kegiatan dalam perusahaan atau organisasi bisnis dapat berjalan sesuai rencana sehingga dapat mencapai keuntungan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan peningkatan keuntungan yang terjadi, maka akan memberikan tingkat kesejahteraan pada karyawan menjadi semakin lebih baik.⁵

Selain itu, dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan profesional akan terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten, karena ini merupakan kekuatan besar perusahaan untuk berhasil selaras dengan target yang sudah ditetapkan. Setiap perusahaan selalu mengupayakan sumber daya manusianya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal, karena dalam peningkatan laba perusahaan juga diperlukannya produktivitas kerja karyawan yang tinggi.⁶

³ Muhlis, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Hadapi Era Society 5.0*, (Tangerang : Pascal Books, 2021), 12-13.

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), 2-3.

⁵ Suriadi, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2021), 3.

⁶ Amanda Wahyu Lestari, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Turba Jaya Engineering

Menurut Sinungan, produktivitas dapat diartikan sebagai sebuah hubungan antara investasi, manajemen dan tenaga kerja. Investasi ini merupakan tiang untuk pembentukan sebuah usaha yang berupa modal. Dengan modal tersebut, perusahaan dapat menjalankan dan mengembangkan usahanya dengan teknologi atau mesin. Selain itu, manajemen merupakan sebuah badannya yang menjalankan orang untuk melakukan pekerjaan. Dan tenaga kerja merupakan seseorang yang dijalankan atau yang melakukan aktivitas organisasi. Tenaga kerja yang baik dapat dibekali dengan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya baik secara teknis maupun manajerial.

Produktivitas merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan potensi yang dimilikinya untuk menciptakan kreativitas yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Produktivitas adalah perbandingan hasil yang dapat dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam aktivitas produksi. Maka produktivitas ini sangat diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, yang mana karyawan yang produktif yaitu karyawan yang dapat menghasilkan suatu produk atau jasa sesuai dengan yang diinginkan secara efektif dan efisien, yang menghasilkan sesuatu yang memuaskan dan berkualitas, serta penyelesaiannya dalam waktu yang relatif singkat.⁷

Dalam Islam, produktivitas sangat erat dengan bekerja. Proses bekerja harus dilaksanakan dengan ridho Allah SWT. Islam melarang menyia-nyiakan segala sesuatu dan bersikeras menggunakan segala sesuatu untuk menjadi sesuatu yang lebih baik. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Asr ayat 1-2:

وَالْعَصْرِ
إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

Artinya: “*Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian*”.

Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI...”, *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains* 8, No. 1 (2019): 2.

⁷ Deden Komar Priatna, *Buku Referensi Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion And Happiness*, (Jakarta: Deepublish, 2021), 74.

Ayat tersebut menjelaskan tentang sangat pentingnya untuk menggunakan sumber daya yang diberikan oleh Allah SWT. Kontribusi dalam hal waktu menunjukkan produktivitas tersendiri, ada yang waktu terbuang begitu saja tanpa perbaikan, tetapi terdapat juga orang yang menggunakan waktunya dengan sangat bagus sehingga ada peningkatan dari segi ibadah, pekerjaan, perilaku, perbuatan baik, dan lainnya.

Maka karyawan harus dipandu pada pengembangan personalitas yang produktif, sehingga profitabilitas produksi dapat dicapai.⁸ Beberapa faktor dapat mempengaruhi produktivitas, diantaranya yaitu pelatihan (*training*). Menurut Rivai dan Sagala mengatakan bahwa pelatihan ialah proses yang terartur yang dapat memperbaiki perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pelatihan ini memiliki fokus untuk perubahan perilaku berhubungan dengan pencapaian keahlian dan kemampuan karyawan agar dapat berhasil melaksanakan pekerjaan saat ini ataupun nanti. Pendapat yang selaras juga dikatakan oleh Simamora bahwa pelatihan adalah suatu unit untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan mengubah perilaku individu atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jadi pelatihan itu merupakan keseluruhan rangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, pengetahuan serta untuk mengubah perilaku karyawan menjadi lebih baik dan berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.⁹

Pelatihan dianggap sangat penting dan dapat mempengaruhi produktivitas dikarenakan dapat meningkatkan kompetensi maupun keahlian dari seorang individu atau karyawan dalam melakukan proses produksi atau proses menghasilkan suatu barang atau jasa.¹⁰ Pelatihan itu merupakan pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan dirinya menjadi individu yang lebih

⁸ Baharuddin, "Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Jurnal Balanca* 1, No. 1 (2019), 6.

⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 169.

¹⁰ Indah Rahmawati, dkk, "Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup Sung Indonesia", *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15, No. 2, (2021) : 2.

berkualitas dan produktif. Karena melalui pelatihan, karyawan akan memiliki tambahan pengetahuan serta pengembangan keahlian yang dimiliki. Dengan hal ini karyawan akan memiliki kemampuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan untuk saat ini dan masa depan. Karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai hal yang perlu diselesaikan dan sebab apa hal tersebut perlu diselesaikan. Sehingga nanti akan terjadi peningkatan produktivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.¹¹

Dengan adanya pelatihan nantinya akan tercipta keterampilan kerja dari karyawan. Menurut Moeheriono dalam Wiranti, keterampilan kerja (*Job Skills*) merupakan kemampuan individu atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau arahan dari atasannya.¹² Keterampilan kerja ini harus dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai produktivitas kerja. Produktivitas kerja dan keterampilan kerja adalah sesuatu yang berkaitan. Menurut Rank dan Frese mengatakan bahwa perusahaan atau usaha saat melakukan pekerjaan harus memiliki keterampilan, karena keterampilan memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaannya.

Pekerja yang mempunyai keterampilan itu lebih baik, karena dapat lebih mudah memahami bagaimana tahapan-tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengerti akan hal yang perlu dilaksanakan jika menghadapi suatu persoalan yang datang. Hal ini akan memudahkan proses penyelesaian pekerjaan dan pencapaian tujuan yang diinginkan. Selain itu, dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan juga akan meningkatkan prestasi dalam dirinya sendiri dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.¹³

¹¹ Agustina Massora, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata", *Jurnal Manajemen* 6, NO. 2 (2018) : 2.

¹² Nurhasanah, "Pengaruh Keterampilan Kera Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang", *Jurnal Bahtera Inovasi* 2, No. 2 (2019) : 3.

¹³ Siti Latifah, "Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan Dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi", *Syntax Idea* 2, No. 5 (2020) : 2.

Selain keterampilan kerja yang memiliki peranan penting, kualitas kehidupan kerja juga memiliki peranan penting dalam perusahaan atau organisasi bisnis. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) mempunyai kefokusian terhadap penghargaan terhadap tenaga kerja dan lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja mempunyai peranan penting mengubah kondisi kerja supaya perusahaan secara teknis maupun secara manusiawi dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan dan menciptakan kualitas kerja yang semakin baik. Ketika terjadi kepuasan kerja pada tenaga kerja, maka akan menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik dan berkualitas.¹⁴ Kualitas kehidupan kerja ialah proses dalam menggapai persepsi pekerja mengenai keamanan kerja, kepuasan kerja, dan peluang untuk berkembang dan tumbuh selaras dengan keperluan dan rencana kehidupan kerja dalam rangka peningkatan martabat dan kehidupan karyawan, serta mendukung efektifitas perusahaan atau organisasi.¹⁵

Pada penelitian ini mengamati mengenai produktivitas pada Bordir Dahlia Kudus adalah industri di bidang bordir. Lokasi Dahlia Bordir ini terletak di Desa Karangmalang, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus. Dahlia Bordir adalah salah satu konveksi bordir yang cukup tersohor di kabupaten Kudus, khususnya di Desa Karangmalang yang konon katanya merupakan sentra tempat berkembangnya usaha di bidang bordir. Pemilik dari Dahlia Bordir ini adalah Ibu Sa'adah. Dahlia Bordir ini memproduksi untuk persediaan toko atau butik Dahlia Bordir sendiri dan juga menerima pesanan dari pelanggan. Hasil produksi di Dahlia Bordir seperti mukena, kebaya, kerudung, baju kurung, dan souvenir.

Hasil produksi dari Dahlia Bordir ini mempunyai ciri khusus yang mana motif bordir yang digunakan adalah motif bunga-bunga dan proses penyelesaian bordirnya awalnya 100% menggunakan mesin manual, namun seiring berkembangnya

¹⁴ Carina Michelle Pitha, dkk., "Pengaruh Quality Of Work Life, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Aston Manado", *Jurnal Emba* 9, No. 3 (2021) : 2.

¹⁵ Adisah Putra Sitohang and Nur Aktif Budiono, "Effect of Job Satisfaction, Quality of Work Life, and Self Efficacy on Employee Work Productivity Case Study on PT. Bank Woori Saudara Indonesia Tbk", *European Journal of Business and Management Research* 6, No. 5 (2021) : 1.

teknologi menjadi 90% menggunakan mesin manual yang disebut dengan mesin bordir icik, dan 10% nya menggunakan bordir komputer. Dahlia Bordir ini awalnya hanya memiliki dua orang karyawan, seiring berjalannya waktu sekarang sudah memiliki 60 karyawan, yang mana terdiri dari saudara, tetangga, dan masyarakat sekitar. Karena memiliki karyawan yang cukup banyak dan merupakan Konveksi Bordir yang cukup terkenal, maka sangat perlu peningkatan produktivitas kerja pada karyawannya. Dengan demikian, titik perhatian penelitian ini terdapat pada produktivitas kerja karyawan pada Dahlia Bordir Kudus. Berikut ini data produksi Dahlia Bordir Kudus pada tahun 2021.

Tabel 1.1
Data Produksi Dahlia Bordir Kudus Tahun 2021¹⁶

Bulan	Jenis Produk					Jumlah Produksi Per Bulan
	Muke-na	Keba-ya	Keru-dung	Baju Kurung	Souve-nir	
Jan	230	50	45	230	45	600
Feb	125	50	110	125	100	510
Mar	250	95	145	60	50	600
Apr	150	180	145	140	30	645
Mei	180	100	150	80	100	610
Jun	135	80	115	80	48	458
Jul	105	250	35	50	100	540
Agust	205	100	35	90	250	680
Sept	100	40	35	90	50	315
Okt	65	30	230	125	135	585
Nov	150	145	45	30	50	420
Des	50	40	45	30	110	275
Total Tahun 2021	1.745	1.160	1.135	1.130	1.068	6.238

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat perkembangan produksi Dahlia Bordir Kudus selama tahun 2021 mulai bulan Januari hingga bulan Desember terjadi hasil yang naik turun,

¹⁶ Sa'adah, Wawancara Oleh Penulis Pada Tanggal 26 Januari 2022.

dan terjadi penurunan berkala dari bulan Oktober sampai Desember. Terjadi hasil produksi yang naik turun ini akan mempengaruhi produktivitas menjadi terhambat. Hal ini terjadi karena ada faktor produksi yang tidak dapat terpenuhi secara optimal, yaitu salah satunya dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi bisnis atau perusahaan. Jika terjadi kurangnya perhatian terhadap sumber daya manusia akan berdampak pada hasil produksi tidak bisa menggapai target yang sudah ditentukan.

Pra survei yang sudah dilakukan peneliti, ada beberapa faktor yang timbul yang diduga menjadi penyebab penurunannya produktivitas kerja karyawan. Beberapa faktor yang diduga diantaranya yang pertama yaitu pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh Dahlia Bordir ini kurang maksimal dan karyawan kurang menguasai pelatihan pada pekerjaannya. Pelatihan ini harus dilakukan secara berkala karena tidak semua karyawan memiliki keistimewaan sekali pelatihan langsung bisa. Kurangnya pelatihan karyawan, maka karyawan akan menghadapi kendala dalam mengembangkan kemampuannya atau mengasah keahliannya. Dengan adanya pelatihan secara berkala, secara tidak langsung hal ini akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menambah pengetahuan serta untuk mengembangkan keahliannya dengan baik dan semakin membaik. Adanya peningkatan keahlian tersebut, karyawan menerima pekerjaan berkualitas lebih tinggi dan menjadi karyawan yang produktif dan terampil.

Faktor yang kedua yaitu keterampilan. Karena dari awal pelatihan yang dilakukan kurang maksimal akan mengakibatkan kurangnya keterampilan pada diri karyawan. Bordir merupakan suatu pekerjaan yang tidak begitu mudah bagi orang yang belum mampu dan memerlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan yang baik. Oleh karena itu, perlunya peningkatan keterampilan pada karyawan sehingga memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan menghindari kesalahan-kesalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Hal ini juga dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Selain faktor pelatihan dan keterampilan kerja, karyawan juga harus memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Kepuasan

dalam bekerja ini akan meningkatkan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja karyawan. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja adalah faktor yang perlu dipedulikan dalam organisasi atau perusahaan karena ini akan mempengaruhi kemampuan produksi kerja karyawan. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja ialah suatu strategi dalam memberikan lingkungan pekerjaan yang mendukung karyawan dalam pengembangan karyawan atau fasilitas yang diberikan.

Dengan adanya karyawan yang menikmati dunia kerjanya, maka karyawan ini akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, namun jika karyawan tidak menikmati atau masih merasa kurang sesuatu yang diharapkan atau didapatkan, maka akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang rendah. Sebab kurangnya pelatihan akan memicu karyawan kurang mendapatkan dukungan untuk pengembangan dirinya dalam mengasah keterampilannya, dengan begitu akan mempengaruhi karyawan kurang menikmati pekerjaannya karena kurangnya keterampilan kerja pada diriya sehingga terhambat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini nantinya juga akan memicu kualitas kehidupan kerja menjadi rendah.

Terdapat *research gap* pada penelitian sebelumnya yang memiliki hasil penelitian yang berbeda yaitu penelitian yang diperoleh dari Ike Susanti dan Indriana Kristiawati tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan, hasilnya adalah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.¹⁷ Tetapi tidak sesuai dengan penelitian Amanda Wahyu Lestari tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.¹⁸

¹⁷ Ike Susanti dan Indriana Kristiawati, " Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan", *Jurnal Ecobisma* 6, No. 2 (2019) : 1.

¹⁸ Amanda Wahyu Lestari, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Intelektualisasi: Keislaman, Sosial, dan Sains* : 1.

Berdasarkan latar belakang yang sudah peneliti uraikan dan diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang memberikan hasil penelitian yang berbeda mengenai pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga peneliti melaksanakan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh *Training, Job Skills dan Quality Of Work Life Terhadap Employee Work Productivity Pada Dahlia Bordir Kudus Dalam Perspektif Islam***”.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah diantaranya yaitu :

1. Bagaimanakah *Training* berpengaruh terhadap *Employee Work Productivity* pada Dahlia Bordir Kudus?
2. Bagaimanakah *Job Skills* berpengaruh terhadap *Employee Work Productivity* pada Dahlia Bordir Kudus?
3. Bagaimanakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap *Employee Work Productivity* pada Dahlia Bordir Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Dari penjelasan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Training* terhadap *Employee Work Productivity* pada Dahlia Bordir Kudus.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Skills* terhadap *Employee Work Productivity* pada Dahlia Bordir Kudus.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Employee Work Productivity* pada Dahlia Bordir Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dan praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperluas pemahaman dan sumber informasi, serta mengembangkan ilmu pengetahuan bagi peneliti,

terutama terkait tentang manajemen sumber daya manusia yaitu *training*, *job skills*, dan *quality of work life* terhadap *employee work productivity* dalam perspektif Islam.

- b. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bahan rujukan kepada pembaca dan dapat memberikan keterangan atau data untuk penelitian terkait dengan *training*, *job skills*, dan *quality of work life* terhadap *employee work productivity* dalam perspektif Islam.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diinginkan bisa bermanfaat untuk menyampaikan informasi atau rujukan kepada pelaku usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pelatihan, keterampilan kerja dan kualitas kehidupan kerja.
 - b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai arahan kepada pekerja dalam meningkatkan kemampuan produksi, semangat kerja dan keterampilan kerja untuk peningkatan kinerja dan kualitas kerja menjadi lebih baik untuk dirinya sendiri.
 - c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diinginkan bisa memberikan data, pemahaman, wawasan, dan pengalaman langsung menghadapi permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan kerja serta dapat dimanfaatkan untuk menerapkan materi yang dipelajari dalam pelatihan ke dalam kehidupan kerja di lapangan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian skripsi ini, sistematika penulisan bertujuan untuk menggambarkan setiap bagian atau bab secara umum, karena bagian-bagian tersebut saling terkait satu sama lain. Maka penelitian yang sistematis dan ilmiah akan mudah diperoleh. Demikian sistematisasi dari penulisan skripsi yang disusun oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal ini mencakup cover judul skripsi, persetujuan pembimbing skripsi, lembar pengesahan, surat

pernyataan keaslian skripsi, abstrak, halaman motto, persembahan, pedoman transliterasi Arab-Latin kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi ini meliputi lima bab, antara bab satu dengan bab yang lainnya saling berkaitan karena memiliki satu kesatuan yang lengkap. Lima bab tersebut antara lain sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bagian ini terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Pada bagian ini meliputi deskripsi teori sebagai kerangka kerja untuk memikirkan dan mendiskusikan penelitian terkait manajemen sumber daya manusia dan variabel tentang *employee work productivity* (produktivitas kerja karyawan), *training* (pelatihan), *job skills* (keterampilan kerja), *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja), penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bagian ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : Pembahasan

Pada bagian ini meliputi tentang objek penelitian, gambaran umum Konveksi Dahlia Bordir, gambaran umum subjek penelitian yaitu karyawan Konveksi Dahlia Bordir, serta hasil dan analisis penelitian.

BAB V : Penutup

Pada bagian ini ialah bagian akhir dari skripsi, yang terdapat simpulan tentang penelitian, saran-

saran yang diberikan atas hasil penelitian dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir penelitian ini terdapat daftar pustaka yaitu berisi referensi dari buku atau jurnal sebagai bahan acuan dalam karya penulisan skripsi, daftar riwayat dan lampiran-lampiran pendukung isi karya penulisan skripsi.

