

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor kunci dalam organisasi manapun. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi diciptakan berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misalnya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak mungkin bisnis itu akan tumbuh dan berhasil seperti yang diharapkan. Sekalipun tenaga kerja semakin diimbangi dengan teknologi yang semakin maju, sumber daya manusia tetap menekankan pentingnya tenaga kerja. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.¹

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada produktivitas individu dan kelompok dalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan dan menunjukkan seberapa baik sumber daya digunakan dalam produksi barang dan jasa. Dari penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa produktivitas mempengaruhi banyak aspek manusia seperti sikap, psikologi, etis dan profesional sehingga menjadi motor penggerak untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dan lebih baik lagi.

Perusahaan harus memikirkan mengenai produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki produktivitas yang baik akan berdampak pada kinerja dan hasil pencapaian sehingga tujuan perusahaan akan berjalan dengan lancar, sehingga tujuan bisnis akan berjalan lancar. Selain itu, karyawan dengan produktivitas yang tinggi akan merasa nyaman, bertanggung jawab atas pekerjaannya, puas dengan hasil yang dicapai, potensinya lebih mudah berkembang sehingga membantu karyawan bekerja lebih efektif.

Hasibuan mengungkapkan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Faliza mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio hasil

¹ Mulyadi Hari, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa 9* (2010): 97-111.

kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Sedarmayanti.²

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan terhadap perusahaan antara lain: motivasi kerja, kompetensi kepribadian dan prestasi kerja. Dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karyawan akan yang selalu mempunyai usaha untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil kerja dan menggunakan waktu secara efisien sesuai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan melalui motivasi kepada para karyawannya. Memotivasi karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena karyawan merasa kinerjanya dihargai dan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan dan hal ini menimbulkan ketertarikan terhadap perusahaan.

Motivasi kerja menurut Ekhsan merupakan sekelompok faktor yang mempunyai ciri-ciri seperti: berasal dari dalam dan luar individu, dapat menimbulkan perilaku kerja, dan mampu menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lama kerja. Sedangkan menurut Hasibuan motivasi kerja ialah suatu penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai upaya perusahaan dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar siap bersinergi, bekerja efektif dan melaksanakan pekerjaan dengan hati nurani, semangat dan tanggung jawab guna mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.³

Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yaitu kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian disini melibatkan karakteristik pribadi seperti integritas, disiplin diri, pengendalian diri, fleksibilitas serta komitmen organisasi. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi cara seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang positif terhadap produktivitas. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor

² Wisudawati Harrisma and Andre Dwijanto Witjaksono, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (2013): 650–62.

³ Angger Kusumodewi, Nazifah Husainah, and Cecep Haryoto, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan," *Perspektif* 1, no. 2 (2021): 112–31, <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i2.69>.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 pasal 10, memiliki isi sebagai berikut: “Kecakapan dalam bekerja adalah kemampuan setiap individu untuk bekerja. Kecakapan tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk bekerja. sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan”.⁴

Suatu perusahaan perlu mempunyai tenaga kerja yang terampil dan berkompeten agar perusahaan dapat berkembang dan mencapai hasil yang sejalan dengan keinginan perusahaan untuk dapat mengembangkan perusahaan dengan cepat dan tepat. .

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah prestasi kerja. Soeprihanto dalam penelitiannya mengatakan prestasi kerja pada dasarnya merupakan kinerja karyawan selama periode waktu berdasarkan berbagai kemungkinan, seperti standar, tujuan, atau kriteria kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Mangkumanegara mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.⁵ Di era perdagangan global yang berkembang pesat, perusahaan harus mampu menjaga produktivitas sumber daya manusianya. Dengan menjaga kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian hasil perusahaan. Jadi, dapat dikatakan bahwa semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Salah satu industri di Indonesia yang mempunyai peranan penting adalah UMKM. Saat ini UMKM di Indonesia memegang peranan penting dalam memberikan kontribusi terhadap PDB (produk domestik bruto). Pada tahun 2021, jumlah UMKM tercatat sebanyak 64,19 juta yang berarti memberikan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,97%. Menurut data Dinas Koperasi Usaha Kecil

⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pert (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016, 2016).

⁵ Ibnu Yarhan Yamanie and Syaharuddin Y, “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda,” *Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2016): 55–65, <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/1186>.

dan Menengah Provinsi Jawa Tengah, pada tahun 2021 di Kabupaten Kudus akan terdapat lebih dari 1.000 UMKM aktif dan kemungkinan masih ada UMKM yang belum masuk dalam daftar buku. data dari Disnaker Perinkop Kabupaten Kudus. Dari sekian banyak UMKM tersebut, lebih dari 300 UMKM merupakan pelaku usaha di bidang pangan, seperti restoran dan kafe. Ada juga industri pertanian dan pengolahan seperti produksi ubin dan furnitur. ⁶

Yang menjadi fokus penelitian kali ini adalah *Commanditaire Vennootschap* (CV) yang dibangun oleh bapak Saiful Aviv sejak tahun 2015. Terletak di Jl. Poncowati No.545 Rt 01 Rw 04 Desa Ngembal Kulon, Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus. CV. Alqudsy Manggis ini memproduksi olahan sirup, kecap, snack sipir sakura dan roti. Meskipun keberadaannya belum lama tetapi dikenal luas dan dipasarkan di Kudus, Jepara, Rembang, Demak., Pati, Semarang dan sekitarnya. Untuk karyawan yang bekerja di Cv ini pemilik mengutamakan dari penduduk warga desa Ngembal Kulon sendiri.

Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadueq dan Gunawan Eko Nurjahjono mengatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditinjau dari penelitiannya mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”.⁷ Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Muhammad Lukman menjelaskan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditinjau dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo”.⁸

Angger Kusumo Dewi, Nazifah Husainah dan Cecep Haryoto menyatakan bahwa Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin

⁶ Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Tengah, *UMKM Kabupaten Kudus*, 18 November 2022 (1.30) <https://satudata.dinkop-umkm.jatengprov.go.id/data/umkm-kabkota/Kabupaten%20Kudus>

⁷ Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadueq, and Gunawan Eko Nurjahjono, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya),” *Administrasi Bisnis* 13, no. 1 (2014): 1–8.

⁸ Salju Salju and Muhammad Lukman, “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo,” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 4, no. 2 (2019): 1–7, <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>.

Kerja berdampak positif terhadap produktivitas karyawan di Universitas "MJ". Hal ini dikaji dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Universitas MJ".⁹ Sedangkan Alfiana Nur Aisyah dkk dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja" menjelaskan bahwa dari hasil uji t parsial yang diperoleh dengan menggunakan SPSS, terlihat bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel keterampilan sebesar 0,133 (sig. > 0,05). Artinya variabel skill tidak mempengaruhi produktivitas pekerja, jadi jika skill pekerja tinggi belum tentu mempengaruhi produktivitas tenaga kerja begitu juga sebaliknya.¹⁰

Asri Nurmuin dan Fitri Indah Sari dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada Perum Perumnas Area VII Makassar" menjelaskan bahwa antara kedua variabel Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja dianggap sebagai variabel bebas. pada produktivitas kerja karyawan ditemukan bahwa variabel prestasi kerja yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.¹¹ Sedangkan Herlina Lusiana dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja" menyatakan dari hasil pengumpulan data dan pengolahannya didapat hasil, ada 5 indikator kinerja hanya terdapat 2 indikator yang menunjukkan nilai positif yaitu kesetiaan dan kerjasama, sedangkan 3 indikator lainnya menunjukkan nilai negatif yaitu indikator prestasi kerja, tanggung jawab dan prakarsa.¹²

Adapun fenomena gep yang terjadi di Cv. Al Qudsy Manggis yaitu: produktivitas karyawan yang rendah mengakibatkan mereka jarang masuk kerja. Permasalahan pemberian motivasi kerja,

⁹ Kusumodewi, Husainah, and Haryoto, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan."(2021): 112-131

¹⁰ Ni Nyoman Yulianthin Fila Agustina, Fridayana Yudiaatmaja, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja* 4, no. 1 (2020): 17–27.

¹¹ Fitri Indah Sari Asri Nurmuin, "Analisis Promosi Jabatan Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII," *Nobel Management* 2 (2021): 532–45.

¹² Herlina Lusiana, "Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja," *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2018): 59–67, <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1192>.

kompetensi kepribadian karyawan dan prestasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dapat memberikan efek positif bagi perusahaan misalnya: meningkatkan daya saing bagi perusahaan, dapat meningkatkan omset perusahaan, meningkatkan branding perusahaan dll. Di sisi lain, hal ini merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan agar dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan. Maka dari permasalahan diatas baik dari hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan kesenjangan antara variabel satu dengan yang lain dan dari hasil observasi peneliti. Peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul : **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan CV.Alqudsy Manggis “**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas ,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Al Qudsy Manggis?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian kali ini adalah: untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv. Al Qudsy Manggis

D. Manfaat Penelitian

Harapan dari penelitian ini adalah dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktisi.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan di bidang ekonomi Islam dan dapat membantu penelitian selanjutnya sebagai referensi mengenai variabel motivasi, kompetensi kepribadian dan prestasi kerja. .

2. Secara Praktisi

Bagi pemilik, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pedoman mengenai pengaruh motivasi, kompetensi kepribadian, dan prestasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sehingga perusahaan dapat menyusun strategi untuk menciptakan produktivitas karyawan yang lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan susunan pembahasan yang dibuat oleh penulis.Hal ini digunakan untuk mempermudah

dalam memahami dan menelaah setiap bagian yang ada di dalam skripsi ini. Berikut ini adalah sistematika penulisan proposal skripsi yang akan di susun oleh penulis.

1. Bagian Awal

Bagian awal proposal skripsi ini memuat beberapa halaman meliputi: halaman judul, halaman persetujuan pembimbing skripsi, halaman pengesahan skripsi, halaman pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, daftar isi, daftar gambar, dan daftar Tabel.

2. Bagian Isi

Bagian isi proposal skripsi ini memuat lima bab, diantaranya adalah:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab 1 berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab 2 berisi mengenai deskripsi teori, kerangka berfikir, dan hipotesis

BAB III: METODE PENELITIAN

Isi dari bab III meliputi jenis dan pendekatan. *setting* penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reabilitas instrument, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Isi dari bab IV meliputi hasil riset yang berisi gambaran objek penelitian, deskripsi hasil data penelitian (uji validitas, uji reliabilitas, uji pra syarat dan uji hipotesis) dengan memaparkan statistic data yang memakai model dan alat analisa data serta output dari uji statistic tersebut. Serta pembahasan hasil penelitian dengan adanya pembuktian rumusan masalah dan komparasi dengan penelitian terdahulu

BAB V: PENUTUP

Bab V berisi mengenai simpulan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada Bab IV, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagian Akhir

Di bagian akhir penelitian ini memuat daftar pustaka beserta lampiran-lampiran yang mendukung penelitian pada ini.