

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam keadaan perekonomian yang semakin sulit ini banyak terjadi persaingan di berbagai bidang kehidupan, termasuk di dalamnya persaingan dalam dunia bisnis. Banyak perusahaan saling berlomba untuk mendapatkan pangsa pasar, sehingga hal ini memacu perusahaan untuk berusaha terus maju dalam memperbaiki bisnisnya. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal sesuai dengan kepentingannya, sehingga manusia harus ditata atau diatur dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).¹

Usaha mikro kecil menengah (UMKM) sangat berperan penting dalam perkembangan ekonomi Indonesia dan diharapkan dapat menyerap tenaga kerja sehingga mengurangi pengangguran yang ada di Indonesia. Keberadaan UMKM sudah tidak diragukan lagi karena mampu bertahan dan menjadi penggerak ekonomi masyarakat Indonesia. Pelaksanaan aktifitas – aktifitas bidang tersebut harus terus didukung dengan adanya pelatihan dan motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang.²

UMKM telah menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia dan ASEAN. Sekitar 88,8-99,9% bentuk usaha di ASEAN adalah UMKM. UMKM memiliki proporsi 99,99% dari total keseluruhan pelaku usaha di Indonesia atau sebanyak 55,54 juta unit. Oleh karena itu kerjasama untuk pengembangan dan ketahanan UMKM perlu diutamakan. Berdasarkan hal tersebut, betapa pentingnya kompetensi sumber daya manusia UMKM dalam menciptakan wirausaha yang dapat bersaing di era industri 4.0 ini. Dimana era industri tersebut menggunakan dan memanfaatkan sistem teknologi digital. Tentunya hal tersebut menjadi tantangan terbesar bagi pelaku UMKM Dengan kompetensi sumber daya manusia yang

¹ Wiwin Wiranti. “Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya* Vol.4, No.1, 2016. 97

² Sri Andika Putri dan Wariabto, “Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM”, *Jurnal OPTIMA* Vol.1, No.1, 2017. 60

profesional dan mampu bersaing, diharapkan dapat meningkatkan kinerja umkm itu sendiri.³

Persaingan di dunia bisnis yang sangat ketat, mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing dan efisien. persaingan antar perusahaan bukan merupakan persaingan antar mesin, antar gedung, antar peralatan, bahkan bukan pula persaingan antar modal. Pada hakekatnya persaingan yang terjadi adalah antar personel perusahaan. Perusahaan yang memiliki personel yang baik adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.⁴

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat tersebut, perusahaan-perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaan mereka. Mengingat dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencapai output produktivitas yang tinggi.⁵

Tenaga kerja atau sumber daya manusia, adalah sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak di eksploitasi oleh manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi. Al Qur'an telah memberikan perhatian

³ Yani Restiani, dkk. "Peran Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM", *Jurnal ABDIMIS BSI* Vol. 1, No.3, 2018. 466-467

⁴ Syamsul Hadi dan Siti Solihat, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Saflindo Permata", *Jurnal Pendidikan Manajemen dan Bisnis* Vol.7, No.14, 2008. 83

⁵ Budi Rismayadi, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Cv Mitra Bersama Lestari)", *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.1, No.1, 2015. 4

lebih terhadap manusia.⁶ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Najm ayat 39 yang berbunyi:⁷

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩)

Artinya : dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Dalam ayat tersebut Allah SWT menjelaskan bahwa salah satu cara untuk memperoleh sesuatu dari alam ini ialah dengan kerja keras. Semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja maka akan semakin banyak harta yang diperoleh. Islam meletakkan bekerja menjadi salah satu bentuk ibadah untuk mencari rezeki dari Tuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja mencari makan adalah halalan tayyiban yang dibawa berjihad dijalan Allah SWT, nilainya sepadan dengan pelaksanaan rukun islam. Jadi bekerja ialah ibadah serta menjadi kebutuhan bagi manusia. Dalam islam bekerja ataupun berbuat baik hukumnya wajib.⁸

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Karena suatu organisasi atau perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber atau faktor-faktor produksi yang ada.⁹

Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu perusahaan memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan karyawan yang satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka karyawan akan bekerja dengan tingkat produktivitas kerja yang maksimal. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari duadimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu

⁶ Teguh Suropto, "Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis", *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* Vol.11, No.2, 2012. 243

⁷ Al-quran, Qs An-Najm ayat 39 dan terjemahannya

⁸ Prof. Dr. Rina Indriastuti, SE., MSIE, "Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam", 4 juli, 2014, <https://www.unpad.ac.id/rubrik/bekerja-profesional-dan-cerdas-menurut-Islam/>

⁹ Albon Hamongan, dkk. "Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan", *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara* Vol.8, No.1, 2015. 33

melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi organisasi melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*out put*).¹⁰

Menurut Simanjuntak menjelaskan bahwa produktivitas adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹¹ Produktivitas dalam prespektif ilmu manajemen dimaknai sebagai hubungan antara keluaran (bisa berupa barang atau jasa) dengan masukan (modal yang bisa berupa tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas tenaga kerja merupakan barometer seberapa jauh pekerja dipergunakan dengan efektif dalam suatu proses produksi untuk mencapai output yang diharapkan. Produktivitas sendiri dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Produktivitas kerja dan keterampilan kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan.¹²

Produktivitas kerja seorang muslim tercermin dari kuantitas dan kualitasnya. Islam menuntut pengikutnya memberikan yang terbaik bagi diri dan lingkungan sekitarnya, tuntutan ini dalam bentuk menghasilkan atau menciptakan prestasi terbaik pada suatu pekerjaan yang dimulai dari perencanaan hingga penciptaan produk. Dalam ajaran islam, produktivitas yang bisa mewujudkan keberdayaan ekonomi masyarakat merupakan kondisi yang diharapkan, yang mana titik beratnya adalah tercapainya kesejahteraan umat manusia.¹³ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:¹⁴

¹⁰ Albon Hamongan, dkk. "Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan", *Jurnal Agri Bisnis Sumatera Utara* Vol.8, No.1, 2015. 35

¹¹ Yunni Rusmawati, "Pengaruh Keterampilan dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV Mandiri Trans di Surabaya", *Jurnal Media Mahardika* Vol.19, No.1, 2020. 17

¹² Siti Latifah, "Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi", *Jurnal Syntax Idea* Vol.2, No.5, 2020. 143

¹³ Moch Khoirul Anwar, "Produktivitas Dalam Prespektif Ekonomi Islam", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Islam* Vol.5, No.1, 2020. 5

¹⁴ Al-qur'an, Qs At-Taubah ayat 105 dan terjemahannya

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam ayat tersebut Allah memerintahkan umat Islam untuk beramal dan bekerja secara sungguh-sungguh dan Allah melarang sikap malas dan membuang-buang waktu. Islam sangat mendorong umatnya untuk produktif dalam beramal atau bekerja.

Kabupaten Jepara merupakan salah satu daerah di Jawa Tengah yang memiliki banyak UMKM yang berpotensi. Salah satunya adalah UMKM bidang konveksi, menjadi salah satu UMKM yang kegiatan usahanya terhambat beberapa tahun terakhir. Bahkan dalam rata-rata nasional industri jasa dan fashion mengalami penurunan omset lebih dari 20%.¹⁵ Pendapatan umkm sendiri dapat dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dimiliki, karena kualitas tenaga kerja akan berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan.

Di Kabupaten Jepara khususnya di Kecamatan Kalinyamatan terdapat sentra industri konveksi yang tersebar di beberapa desa, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data UMKM Konveksi Kecamatan Kalinyamatan Jepara

Desa	Jumlah Pelaku Usaha	Jumlah Karyawan
Sendang	16	125 Karyawan
Bandungrejo	19	145 Karyawan
Manyargading	11	78 Karyawan
Robayan	9	64 Karyawan
Pendosawalan	18	130 Karyawan
Jumlah	73	542 Karyawan

Sumber: Dinas Perindustrian Kabupaten Jepara, 2022

¹⁵ Baskoro, F. M, Sektor Kuliner, Jasa dan Koveksi Paling Terdampak. Retrieved from Berita Satu. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/698453/umkm-sektor-kuliner-jasa-dan-konveksi-paling-terdampak-pandemi>

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Kecamatan Kalinyamatan memiliki UMKM konveksi dengan jumlah 73 pengusaha dengan total 542 karyawan. Berdasarkan data tersebut peneliti memfokuskan objek penelitian pada UMKM konveksi di Kecamatan Kalinyamatan. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti pada beberapa UMKM konveksi di Kecamatan Kalinyamatan didapatkan informasi bahwa permasalahan yang terjadi pada UMKM mereka terkait dengan penurunan hasil atau produktivitas kerja karyawan dan berdampak pada pendapatan usahanya. Berikut ini merupakan data rata-rata keterlambatan penyelesaian produksi UMKM konveksi di kecamatan kalinyamatan:¹⁶

Tabel 1.2
Rata-rata Keterlambatan Produksi UMKM Konveksi di Kalinyamatan Periode Maret 2022 – November 2022

Periode Produksi	Target Waktu Penyelesaian	Realisasi Penyelesaian Produksi
Maret	23 Hari	27 Hari
April	22 Hari	28 Hari
Mei	21 Hari	24 Hari
Juni	23 Hari	27 Hari
Juli	22 Hari	25Hari
Agustus	20 Hari	26 Hari
September	21 Hari	25 Hari
Oktober	22 Hari	29 Hari
November	20 Hari	26 Hari

Sumber: Pemilik Konveksi di Kalinyamatan, 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat terjadinya keterlambatan waktu dalam penyelesaian produksi, keterlambatan produksi ini mengindikasikan penurunan produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari aspek ketepatan waktu. Menurut hasil observasi dengan beberapa UMKM konveksi menyatakan karena dalam kenyataan lapangan banyak karyawan dalam melakukan pekerjaanya masih mengalami kendala kerja seperti, beberapa karyawan belum begitu terampil atau menguasai mesin jahit, mesin obras, mesin bordir dan mesin-mesin lain, kemudian datang terlambat, pulang sebelum waktunya, tidak disiplin, banyak ijin menjemput anak sekolah, kemudian ijin karena sakit atau kelelahan dan sebagainya. Hal tersebut karena sebagian karyawannya adalah ibu rumah tangga dengan usia 30 tahun keatas, hal ini dikarenakan sulitnya mendapat tenaga kerja

¹⁶ Hasil Observasi UMKM Konveksi di Kecamatan Kalinyamatan pada tanggal 10 Desember 2022

dengan usia produktif karena banyak tenaga kerja yang lebih memilih bekerja di industri garmen yang saat ini sedang menjamur di Jepara dengan upah atau gaji yang sudah UMR. Berikut ini tabel rincian tenaga kerja beserta upah dalam produksi konveksi di Kalinyamatan:¹⁷

Tabel 1.3
Rincian Upah Tenaga Kerja (Ribuan Rupiah)

Rincian Tenaga Kerja	Upah Kerja
Pemotong Kain	90.000/Hari
Penjahit	40.000/Hari
Pengobras	35.000/Hari
Penyablon	35.000/Hari
Ngeling	40.000/Hari
Bordir	40.000/Hari
Packing	30.000/Hari

Sumber: Observasi Karyawan UMKM Konveksi di Kalinyamatan

Dapat dilihat bahwa upah yang didapatkan memang masih jauh dengan UMR jepara. Sehingga hal ini lah yang menjadi salah satu masalah atau alasan menurunnya produktivitas kerja para karyawan.

Setiap organisasi pada dasarnya akan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah faktor keterampilan, motivasi dan upah kerja. Keterampilan kerja sendiri merupakan kecekatan, kecakapan kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik dan cermat. Keterampilan menjadi salah satu peranan penting dalam mengerjakan suatu produk, keterampilan atau kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik jika terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan. Produktivitas kerja akan tercapai apabila karyawan memiliki keterampilan yang dapat diterapkan dalam pekerjaannya.¹⁸ Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Wiranti yang menyatakan bahwa keterampilan kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap variabel produktivitas

¹⁷ Hasil Observasi UMKM Konveksi di Kecamatan Kalinyamatan pada tanggal 10 Desember 2022

¹⁸ Shinta Wahyu Hati, dkk. “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Prpduktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Operator Poduksi pada Industri Manufaktur di Batamindo Batam”, *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol.2, No.1, 2015. 6

kerja karyawan.¹⁹ Namun berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Feri Syahda yang menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.²⁰

Faktor lain selain keterampilan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada. Pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif.²¹

Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai jika terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor penting dan berpengaruh terhadap produktivitas.²² Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Yusuf Hamali menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.²³ Namun berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Virginia A, dkk. yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.²⁴

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah faktor upah. Upah dalam teori ekonomi adalah sebagai pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan

¹⁹ Wiwin Wiranti, "Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun", *Jurnal EQUILIBRIUM* Vol.4, No.1, 2016. 101

²⁰ Feri Syahdan, "Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Produktivitas Karyawan" *Jurnal Psikoborneo* Vol.5, No.1, 2017.86

²¹ Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Fajar Berlian Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo* Vol.1, No.1, 2013. 5

²² Syaiful Bahri, dkk. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol.18, No.1, 2017. 11

²³ Arif Yusuf Hamali, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT X Bandng)", *Journal The Winners* Vol.14, No.2, 2013. 84

²⁴ Virginia A, dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Udayana Cipta", *Jurnal EMBA* Vol.8, No.1, 2020. 309

demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan.²⁵

Tingkat upah dalam kelancaran perusahaan memiliki peranan penting karena sistem pengupahan yang baik merupakan salah satu faktor pendorong produktivitas menjadi optimal. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraanya.

Tingkat kesejahteraan karyawan dapat diukur dari tinggi rendahnya upah yang di dapat oleh masih-masing tenaga kerja. Tenaga kerja dengan upah tinggi akan mampu memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi sehingga badan menjadi sehat, dengan demikian akan dapat mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.²⁶ Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Andri Astuti menyatakan bahwa faktor upah berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.²⁷ Namun bertolak belakang pada penelitian Endang Widyawati Ningrum, dkk.yang menyatakan bahwa faktor upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.²⁸ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel penelitian beberapa UMKM Konveksi yang berada di Kalinyamatan.

Saran dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kedisiplinan karyawan agar tidak menurun sehingga produktivitas kerja karyawan terjaga dengan baik, kualitas lingkungan kerja dan pelatihan keterampilan yang diberikan kepada karyawan hendaknya dapat ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Peneliti akan meninjau lebih dalam mengapa para karyawan UMKM Konveksi di Kalinyamatan mengalami penurunan produktivitas kerja. apa yang menjadi dasar atau penyebab karyawan mengalami penurunan produktivitas. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dengan didukung adanya *research gap* di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

²⁵ Ardika Sulaeman, “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”, *Jurnal Trikonomika* Vol.13, No.1, 2014. 93

²⁶ Sumarli, dkk. “Analisis Hubungan Tingkat Upah Tinggi Terhadap Produktivitas di Indonesia”, *Jurnal Mepa Ekonomi* Vol.2, No.1, 2010. 55

²⁷ Eka Andri Astuti, “Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.2, No.1, 2017. 40

²⁸ Endang Widyawati Ningrum, dkk. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Usaha Jasa Industri dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember”, *Jurnal Ilmiah Inovasi* Vol.13, No.1, 2013. 9

“Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Pada UMKM Sentra Konveksi di Kalinyamatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Sentra Konveksi di Kalinyamatan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Sentra Konveksi di Kalinyamatan ?
3. Bagaimana pengaruh upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Sentra Konveksi di Kalinyamatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk membantu pembaca mengetahui, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Sentra Konveksi di Kalinyamatan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Sentra Konveksi di Kalinyamatan
3. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Sentra Konveksi di Kalinyamatan

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang bisa bermanfaat pada bidang akademik mengenai konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai keterampilan, motivasi dan upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi pemilik dan seluruh karyawan konveksi yang berada di kalinyamatan agar lebih memahami mengenai pengaruh keterampilan, motivasi dan upah kerja terhadap produktivitas karyawan. Apabila UMKM konveksi dapat

memahami pengaruhnya maka banyak manfaat yang akan diperoleh untuk produktivitas konveksi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga akan diperoleh penelitian yang sistematis dan alamiah. Berikut ini adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman motto, halaman persembahan, pedoman transliterasi arab-latin, kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, halaman tabel dan daftar singkatan.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini membuat garis besar yang terdiri dari lima BAB, antara BAB I sampai BAB V saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, sebagaimana berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Terdapat deskripsi teori dari buku, jurnal ataupun sumber-sumber lain yang membantu penelitian dan manfaat penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan metode yang dipilih, pendekatan, populasi, sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil uji penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data responden, deskripsi file penelitian, hasil asumsi klasik, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan penutup, daftar pustaka dan lampiran lainnya.