

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Plastik merupakan salah satu hal terpenting dalam kehidupan sehari-hari, penggunaan plastik yang begitu banyak setiap harinya dikarenakan bahan plastik digunakan banyak industri dan pabrik karena mudah untuk diolah, bahan plastik banyak digunakan untuk alternatif perlengkapan sandang dan papan dalam kehidupan manusia dikarenakan mudah sekali untuk didapatkan dan dengan harga yang terbilang sangat murah dan terjangkau. Di dalam era seperti sekarang ini, persaingan dalam bidang industri tidak bisa dihindari dan semakin lama semakin ketat, dengan adanya perkembangan dalam bidang teknologi dan manajerial sangat berpengaruh dalam bidang pengelolaan serta pengembangan suatu industri untuk bisa terus bersaing demi tercapainya misi dalam industri. Supaya hal tersebut bisa terlaksana dengan baik, suatu perusahaan harus memperhatikan pengelolaan manajemennya.

Bola plastik merupakan bola yang bisa didapatkan dengan mudah dan harga yang murah, dengan membeli bola plastik dengan ukuran kecil anak-anak sudah bisa bermain dengan gembira. Banyak sekali orang-orang yang lebih memilih bola plastik untuk mainan anaknya dikarenakan bola plastik bisa didapatkan dengan harga yang murah, ringan dan aman untuk digunakan bermain khususnya untuk anak kecil, dan tidak membahayakan bagi lingkungan.

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Maka diperlukanlah sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai yang sering disebut sebagai manajemen sumber

daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia atau biasa disebut SDM merupakan asset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan, karena setiap aktivitas dan kegiatannya melibatkan SDM. Akan tetapi kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki SDM pada dasarnya terbatas sehingga diperlukan konsep strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan baik di bidang jasa maupun industri pasti menggunakan strategi yang berbeda-beda. Strategi bertujuan untuk melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan tentunya mengharapkan akan tercapainya produktivitas yang setinggi-tingginya. Peran strategis sumber daya manusia menekankan bahwa orang-orang di dalam organisasi adalah sumberdaya yang paling penting dan juga investasi perusahaan yang besar. Supaya sumber daya manusia dapat memainkan peran yang strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.<sup>2</sup>

Tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia, adalah sebagai faktor produksi yang mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi. Al Qur'an telah memberikan perhatian yang lebih terhadap manusia, hal ini dapat dilihat dari petikan ayat dalam Al Qur'an surat An Najm :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : “Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa

---

<sup>1</sup> Ike Kusdayah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 5-6.

<sup>2</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia=Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 16.

yang telah diusahakannya” (An Najm : 39)<sup>3</sup>

Diriwayatkan dalam ayat tersebut bahwa salah satu cara untuk memperoleh sesuatu dari alam ini ialah melalui kerja keras. Semakin bersungguh-sungguh dia bekerja maka semakin banyak harta yang akan diperolehnya. Agama islam sebagai salah satu agama yang dianut oleh mayoritas penduduk Indonesia telah memberikan warna kepada setiap aspek kehidupan pemeluknya. Dimulai dari segi ibadah, politik, sosial, budaya dan ekonomi. Walaupun Indonesia tidak menggunakan agama sebagai dasar negara. Konsep agama ini dijalankan secara individual oleh pemeluknya, masyarakat muslim percaya bahwa keselamatan dan keberuntungan akan dicapai ketika kaum muslim menerapkan ajaran agama dalam kehidupan. Al Qur'an menegaskan kepada setiap muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya.

Dengan berlandaskan pada konsep tersebut diatas, maka pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai sebuah unsur manajemen dalam perusahaan memiliki dasar yang kuat untuk menerapkan sariat atau tuntunan dalam islam dalam pengelolaan SDM. Dengan demikian sistem syariah dalam manajemen akan memberikan efek yang baik. Masyarakat mulai mengenal dan memanfaatkan industri yang dikelola dengan sistem syariah, misalnya perbankan, asuransi, dan perusahaan manufaktur atau ritel yang menerapkan sistem syariah. Namun demikian kendala utama dalam sistem syariah adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia. SDM sebagai pilar utama perusahaan masih banyak dikelola tanpa konsep agama islam. Sehingga masih dijumpai praktik pengelolaan SDM yang kurang berkeadilan dan kurang mensejahterakan.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Al Qur'an Surat An Najm : 39.

<sup>4</sup> Teguh Suropto, "Manajemen SDM Dalam Prespektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis," *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. II, No. 2, (2012): 241.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi adalah loyalitas karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal, kemungkinan besar akan menunjukkan performansi yang lebih baik dan seringkali akan mengakibatkan konsumen yang lebih loyal. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya memberikan orientasi kepada manusia berkenaan dengan bagaimana melakukan tindakan pada situasi tertentu. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi Setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal dengan kepuasan kerja, stres dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.<sup>5</sup>

Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembang sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Di lain pihak, dalam kasus nyata, banyak program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover intention*.<sup>6</sup>

Kondisi keamanan kerja yang dialami oleh karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, namun apabila karyawan berada dalam

---

<sup>5</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 199.

<sup>6</sup> T Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), 233.

suatu kondisi insecurity yang lebih tinggi dari yang ia harapkan maka reaksi yang diperoleh dari karyawan bisa berupa reaksi negatif yang terwujud dalam kurangnya motivasi, kurangnya keterlibatan mereka dalam pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi/ ketidakhadiran, atau dengan menurunnya performa.<sup>7</sup>

Apabila dalam sebuah perusahaan tingkat perpindahan karyawan tinggi, maka perusahaan tersebut akan merugi baik dalam segi waktu, tenaga, biaya, serta memperlambat aktifitas kerja. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan akan mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong dengan menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan tersebut. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk.<sup>8</sup>

Apabila perusahaan sudah mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan maka perusahaan harus mempertahankan karyawannya sampai tujuan perusahaan tercapai. Loyalitas karyawan merupakan salah satu tujuan manajemen sumber daya karyawan dalam bidang pemeliharaan, yaitu: menumbuhkan loyalitas dan komitmen kerja, dengan program pemeliharaan, karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan dan meningkatkan komitmen karyawan.<sup>9</sup>

Seorang pegawai yang berhenti atas permintaan sendiri berarti mengambil keputusan bahwa hubungan kerja dengan organisasi tidak lagi dilanjutkan. Berbagai alasan dapat menjadi penyebab diambilnya keputusan tersebut yang biasanya bersifat pribadi. Dalam hal

---

<sup>7</sup> Andy Putranda Oemboe Pangat, "Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No. 2 (2013): 164.

<sup>8</sup> Ardana, Komang, Mudiarta Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 136.

<sup>9</sup> Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Nora Media Enterprise: Kudus, 2011), 128.

demikian organisasi tidak berhak menolak keputusan pegawai yang bersangkutan dan oleh karenanya mau tidak mau harus dikabulkan. Memang ada kalanya organisasi dengan berbagai cara mendorong para pegawainya berhenti, seperti misalnya dalam hal akan terjadinya surplus tenaga kerja sebagai akibat menurunnya kegiatan organisasi.<sup>10</sup>

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefits*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya.<sup>11</sup>

Salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan loyalitas kerja karyawan, begitu pula kompensasi/balas jasa seperti gaji, insentif, dan bermacam-macam tunjangan lainnya juga perlu mendapatkan perhatian yang serius seorang pemimpin perusahaan agar karyawan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja, dari stres kerja yang dialami karyawan serta kurangnya kompensasi dapat menimbulkan banyaknya keinginan karyawan untuk keluar kerja.

Produksi bola plastik di Indonesia sekarang sudah berkembang begitu banyak, dan sebagian besar produsen bola plasti berada di Jawa Tengah. Dengan banyaknya pabrik bola plastik yang berukuran kecil di Jawa Tengah, mereka harus bisa bersaing dalam pengelolaan industri yang di kelolanya, manajer harus memaksimalkan karyawan supaya dapat bekerja dengan baik dan loyal terhadap perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan supaya dapat memaksimalkan produksi yang ada dalam perusahaan

---

<sup>10</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 175-176.

<sup>11</sup> Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 188.

Bola Plastik, dengan pengelolaan SDM yang bagus, pemilihan karyawan yang tepat, proses pengerjaan, dan loyalitas karyawan yang tinggi, perusahaan dapat menghasilkan suatu produk yang bagus, efisien dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan bekerja dalam perusahaan yang sistem kerjanya menggunakan sistem *sift* setiap harinya, karyawan sering meninggalkan kewajiban dalam beribadah dan cenderung lebih fokus dalam pekerjaannya. Hal tersebut membuat manajemen untuk mencoba menerapkan pengelolaan yang berbasis syariah supaya SDM yang ada di dalam perusahaan tidak hanya memikirkan pekerjaannya tetapi juga dapat menjaga ibadahnya dalam beragama islam.

Seiring berkembangnya ekonomi berbasis syariah di Indonesia, Pabrik Bola plastik telah banyak menggunakan pengelolaan SDM dengan berbasis syariah yang telah di praktekkan dalam beberapa pabrik Bola Plastik yang ada di Indonesia, hal tersebut di lakukan supaya para pekerja yang ada di dalam perusahaan bisa lebih loyal dalam bekerja dan tidak hanya mendapatkan urusan finansial tetapi juga bisa memperkuat ibadah dalam beragama, khususnya agama Islam.

Berdasarkan kondisi yang telah terjadi diatas disamping rendahnya keinginan untuk beribadah saat bekerja, juga kurangnya loyalitas pekerja dalam perusahaan, terjadi peningkatan *turnover* dimulai pada tahun 2015 ke 2018 khususnya pada periode kerja 0 sampai 3 Tahun. Peningkatan *turn over* ini didominasi oleh karyawan yang baru bekerja dibawah 2 tahun. Maka, yang akan saya analisis dalam penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan SDM berbasis syariah yang telah di terapkan, dan bagaimana meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan, terutama pada pengelolaan Sumber Daya Manusianya. Dan apa saja yang harus diperbaiki sehingga karyawan pada masa kerja 0 sampai 3 tahun keatas bertahan bekerja sampai 8 Tahun atau lebih bahkan sampai pekerja tersebut pensiun sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi dan kebijakan yang dapat di implementasikan agar karyawan lebih lama untuk bertahan bekerja dipabrik bola plastik kudus sesuai

dengan kondisi dan kemampuan perusahaan saat ini dan jangka panjang.

Beberapa dampak negatif akan mencul jika terjadi *turnover* dari karyawan dalam jumlah yang tinggi, perusahaan akan mengalami kerugian, terutama dalam hal waktu, produksi serta pengiriman yang akan terhambat.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MENINGKATKAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN MENURUT PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM DI PABRIK BOLA PLASTIK KUDUS**”.

## **B. Fokus Penelitian**

Untuk memudahkan penelitian masalah ini maka peneliti memfokuskan masalah yang dikaji, yaitu mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan loyalitas bekerjanya dipabrik Bola Plastik Kudus.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang dipaparkan diatas, terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Pabrik Bola Plastik Kudus?
2. Bagaimana meningkatkan loyalitas kerja melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Pabrik Bola Plastik Kudus?
3. Bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia dan meningkatkan loyalitas kerja menurut ekonomi islam pada Pabrik Bola Plastik Kudus?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisa bagaimana Pengelolaan sumber daya manusia pada Pabrik Bola Plastik Kudus.
2. Untuk mengetahui pentingnya loyalitas sumberdaya manusia pada Pabrik Bola Plastik Kudus.

3. Untuk mengetahui pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan menurut Ekonomi Islam di Pabrik Bola Plastik Kudus.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis agar kiranya dapat menjadi bahan acuan atau suatu rujukan tentang keilmuan pengelolaan dalam meningkatkan loyalitas sumber daya manusia.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan motivasi khususnya bagi penulis dan para pemimpin yang akan menjadi pemimpin untuk mengembangkan loyalitas para bawahan didalam organisasi, perusahaan serta lembaga yang didudukinya.
3. Sebagai tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang berkepentingan dan sebagai satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

1. Bagian Muka

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persembahan, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman kata pengantar dan halaman isi.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan gambaran jelas penelitian sehingga pembaca atau penulis nantinya dapat dengan mudah dan jelas terhadap arah pembahasan. Pada bab

pendahuluan ini akan dikemukakan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Hal yang dikemukakan adalah pengertian SDM, pengelolaan, loyalitas kerja, Penelitian terdahulu, Kerangka Berfikir.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang wawancara, obserfasi, dokumentasi dan analisa.

## **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum lokasi penelitian serta penyajian dan analisis data.

## **BAB V : PENUTUP**

Berisikan kesimpulan dari analisis, keterbatasan penelitian mengajukan beberapa saran-saran yang berkaitan dengan kesimpulan tersebut dan penutup.

