

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia dan sumber daya fisik. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan.¹

Produktifitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktifitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk mensejahterakannya. Produktifitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.²

Dengan pengertian lain, bekerja dengan tekun dan menyelesaikannya dengan sempurna. Menurut Islam, tekun dalam bekerja merupakan suatu kewajiban dan perintah yang harus dilaksanakan oleh setiap muslim. Terdapat dua fondasi untuk mencapai ketekunan dalam bekerja yaitu amanat dan ikhlas. Allah berfirman:³

¹ Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja, *Pengaruh Pengalam Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industry Tenun*, E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol.2, 2014.

² Ardika Sulaiman, *Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, *Trikonomika* Vol. 13, No.1, Juni 2014, hlm.,92.

³ Yusuf Qardhawi, *Op. Cit.*, hlm. 115.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ 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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (At-Taubah: 105).⁴

Dalam upaya peningkatan produktivitas, pelayanan dan kinerja perusahaan maka hal yang paling pertama yang patut menjadi perhatian yaitu khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menuju misi, tujuan dan pencapaian hasil organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia proses yang ada dalam organisasi tidak dapat dijalankan. Dari berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sebab sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang punya akal, perasaan keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya karya.⁵

Senyatanya produktivitas bukanlah barang baru dalam islam , dalam Qs. Al-Mulk, ayat 2 allah dengan tegas menyatakan:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ
الْغَفُورُ ﴿٢﴾

Artinya: Dialah yang menjadikan mati dan hidup supaya dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya, dan dia maha perkasa lagi maha pengampun." (Qs. Al-Mulk, ayat: 2).⁶

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional, perkembangan dunia usaha yang semakin

⁴ Al-Qur'an Surat At-Taubah: 105.

⁵ Yuli Kusdiah, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Gowa, ILTEK Vol.7, No.13 April 2012, Hlm.,960.

⁶ Al-Qur'an Surat Al-Mulk: 2.

pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang dihadapi. Terdapat paling tidak tiga perspektif utama dalam pengertian MSDM, yakni perspektif internasional, nasional/mikro, dan makro.⁷

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah, yang mampu menciptakan motivasi dan pengalaman kerja merupakan kunci dari peningkatan produktivitas kerja sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan perusahaan untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar bekerja lebih produktif, sesuai dengan rencana yang telah direncanakan oleh perusahaan.⁸ Maka dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki kriteria seperti: pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia agar produktivitas kerja karyawan bisa tercapai.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau ketrampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Pengalaman kerja dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi dan mendorong mereka dalam aktifitas, menciptakan situasi keharmonisan dan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Untuk mewujudkan efektifitas kerja karyawan. Untuk mewujudkan efektifitas kerja karyawan maka perusahaan harus menjalankan usaha-usaha perbaikan atau peningkatan efektifitas kerja karyawan yang dilakukan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilanya lewat pendidikan.

Dengan adanya pendidikan maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai salah satu modal pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus diberi pendidikan dan pengalaman kerja. Program pendidikan dan pengalaman kerja

⁷ Dheo Rimbaro, *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Group Cash Dan Credit Kota Lubuklinggau*, *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi*, Vol.4, No.1, Januari 2014, hlm.,59.

⁸ Ucok Banny Pandjaitan, *Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pln Cabang Palu*, *E-Jurnal Katalogis*, Vol.3, No. 4, April 2015, hlm.,148.

merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan.

Produktifitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dalam efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.⁹

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan, kinerja menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.¹⁰

CV. Al Kautsar adalah sebuah perusahaan yang didirikan berdasarkan persekutuan. Maksudnya persekutuan komanditer/*comanditaire vennotschop* (CV) merupakan perusahaan yang didirikan oleh dua orang atau lebih secara tanggung menanggung, bertanggung jawab untuk seluruhnya, dan bertanggung jawab secara solider, dengan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang.¹¹ Perusahaan yang terletak di desa Ngantru-Pati ini setiap hari memproduksi dalam bidang pembuatan percetakan banner, rental fotocopy dan penjilidan, juga pembuatan percetakan buku paket/panduan sekolah.

Adanya permasalahan yang saling berkaitan, membuat kinerja perusahaan yang berbentuk CV ini mengalami penurunan karena mempunyai banyak kendala, salah satu kendala itu banyak disebabkan dari sumber daya manusia yang belum mengerti tentang artinya sebuah kesuksesan bagi perusahaan, seperti: target produksi yang mampu meminimalisir keterlambatan waktu

⁹ Rosidah Ambar, T. Sulistiyani, Manajemen Sumber daya manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi, Graha ilmu, 2003, hlm.,199.

¹⁰ Wibowo, Manajemen Kinerja, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.,7

¹¹ Junaidi Abdullah, *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Jurusan Syariah STAIN Kudus, Edisi II, Vol.1, Januari-Juni 2007, hlm., 37.

penyelesaiin pesanan, kemudian target penjualan yang bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan setiap bulan atau pertahun-nya, semua itu bisa dicapai dengan tidak adanya masalah dalam manajemen perusahaan dan komplain pelanggan tentang pelayanan dan kualitas barang yang diberikan dan masih banyak hal lain sebagainya yang masih butuh perbaikan.

Totalitas karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati belum sepenuhnya terlihat, terbukti masih butuh dampingan, pembinaan serta perintah yang jelas mengenai pekerjaan yang akan dilakukakannya dari atasan atau kepala bagian operasional. Kesadaran akan tugas dan tanggung jawab karyawan masih sangat rendah sehingga membuat CV. Al Kautsar Ngantru-Pati ini masih perlu perbaikan disektor manajemen sumber daya manusia khususnya. Jadi, apakah benar faktor pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Al Kautsar Ngantru-Pati” yang bisa menjadikan lebih baik dan target perusahaan bisa tercapai semua. Sehingga perlu adanya penyelesaian dari pihak manajemen tentang hal itu. Ataukah ada faktor lain yang lebih bisa mempengaruhi dari kinerja perusahaan CV. Al Kautsar Ngantru-Pati Agar lebih baik.¹²

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AL KAUTSAR NGANTRU-PATI”**.

B. Batasan Masalah

1. Obyek penelitian merupakan tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian. Lebih tepatnya adalah pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati

¹² Wawancara Dengan Kepala Bagian Operasional CV. Al Kautsar Ngantru-Pati 10 Januari 2016.

2. Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel yaitu : pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka pokok permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar?
2. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar.
2. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni :

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur terkait pemasaran.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian pemasaran yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi Peneliti :

Mengetahui hasil pengujian secara empiris mengenai pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, menambah pengalaman dan membuka wawasan baru, karena suatu ilmu pengetahuan bukan hanya untuk sekedar dipelajari tetapi setelah itu harus pula dipraktikkan.
 - b. Bagi Perusahaan :

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dimanfaatkan bagi perusahaan, dan dapat memberikan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi kinerja yang dilihat dari pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Al Kautsar Ngantru-Pati.
 3. Bagi Fakultas Manajemen Bisnis Syariah

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan manajemen bisnis syari'ah khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan produktifitas kerja karyawan .

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

1. Bagian Awal

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

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori yang meliputi pengawasan, jam kerja, dan persaingan kerja, selain itu juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta pembahasan dan analisis.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.