

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi sangat penting dalam konteks perekonomian suatu negara, karena hal ini dapat menjadi salah satu tolak ukur pencapaian perekonomian dari bangsa tersebut. Salah satu penggerak pertumbuhan ekonomi yang merupakan indikator untuk kemajuan pembangunan adalah perdagangan.<sup>1</sup> Perkembangan dunia bisnis yang sangat cepat, memunculkan banyak usaha baru sehingga menimbulkan derasnya arus perdagangan yang membuat kompetisi muncul dan menimbulkan sebuah persaingan. Dengan demikian, hal itu menjadikan pemilik usaha berupaya untuk mempertahankan usahanya dalam meningkatkan produktivitas terhadap produk yang dimilikinya.<sup>2</sup>

Pelaku usaha dalam menjalankan usahanya pastinya memerlukan berbagai sumber daya yang berupa modal, mesin, material dan yang paling utama adalah sumber daya manusia atau disebut dengan karyawan. Karyawan dipercaya memiliki banyak potensi, tenaga, energi, dan kreativitas yang dimanfaatkan untuk membantu memajukan tujuan organisasi. Karena karyawanlah yang menjalankan aktivitas yang ada dalam perusahaan.<sup>3</sup> Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset utama perusahaan, tanpa sumber daya manusia semua aktivitas tidak akan

---

<sup>1</sup> Jimmy Hasoloan, "Peranan Perdagangan Internasional dalam Produktifitas dan Perekonomian", *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi* 1, no 2, (2013): 102.

<sup>2</sup> Moh Rizki dkk, "Analisis Pemasaran Produk Meubel pada Usaha Dagang Ady Irma Kota Baru", *Jurnal Manajemen*, Vol 1, No 1, (2019): 1106

<sup>3</sup> Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen & Kewirausahawan*, Vol. 4, No 2, (2002):108.

berjalan dengan lancar, karena sumber daya manusia berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem operasi, dan dapat menentukan berhasil atau tidaknya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Persaingan antar perusahaan semakin menyayat, untuk itu, sumber daya manusia harus dapat mengembangkan bakat yang mereka miliki sehingga dapat menjadikan individu yang mempunyai semangat untuk bekerja keras. dan tanggung jawab serta dapat mengembangkan bakat yang mereka miliki secara maksimal. Ancaman terbesar saat ini adalah karyawan yang memiliki daya etos rendah yang tidak sanggup menghadapi perubahan-perubahan baru dalam era globalisasi sekarang ini, padahal era ini banyak tantangan yang harus siap untuk dihadapi<sup>4</sup> Dengan demikian sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, karena mengelola sumber daya manusia adalah suatu kewajiban yang dilakukan pengusaha agar memiliki dampak yang positif dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

*Theoretical gap*, dalam penelitian ini berdasarkan *goal setting theory* dimana kinerja dapat dilihat dari pencapaian penetapan tujuan, karena setiap perusahaan menginginkan kinerja yang baik dan berkelanjutan, namun terdapat beberapa sudut pandang tentang kinerja. Menurut Bambang Irjanto dalam penelitiannya kinerja karyawan ialah hasil kerja yang berupa kualitas dan kuantitas yang dikerjakan karyawan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan. Hasil kinerja karyawan dapat dinilai dari berbagai aspek yaitu kualitas, kuantitas, waktu kecepatan, dan kerjasama. Menurut Gibson et al yang dikutip dalam Bambang Irjanto kinerja merupakan pencapaian hasil dari pekerjaan yang

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 1-2

terkait dengan tujuan perusahaan, efisiensi dan keefektifan lainnya.<sup>5</sup>

Kinerja karyawan di Atifa Snack memperlihatkan bahwa dalam satu periode hasil produksi mengalami naik turun yang tidak tetap, hal ini membuktikan bahwa penetapan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Menurut A. Yuniar Nurbaiti dalam penelitiannya seorang yang mempunyai keterikatan terhadap organisasinya, mereka memiliki ciri utama sebagai penunjukan sikap positif seperti kesediaan bertindak dengan rendah hati, ramah, dan mampu menjadi anggota tim yang baik, serta kesediaan karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin.<sup>6</sup> Adanya gap pada teori tersebut melatarbelakangi penulis untuk memberi solusi dengan menekankan perbaikan berkelanjutan, dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, etika kerja islam, terhadap kinerja karyawan Atifa Snack.

Menurut Eva Silvani dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kerjasama tim adalah kelompok orang yang bekerja dalam perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada dilakukan sendirian. Kerjasama tim (*team work*) sangat dibutuhkan dalam dunia kerja karena dalam bekerja tidak ada yang melakukan sendirian. Kerjasama tim yang beranggotakan beberapa orang pastinya memiliki keahlian yang berbeda-beda, apalagi jika dalam melaksanakan tugas-tugasnya dilakukan dengan kekompakan dan solidaritas, maka akan mendorong individu-individu untuk memiliki energi dan sinergitas yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan dalam

---

<sup>5</sup> Bambang Irijanto, dan Herma Setiawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri UMKM di Wilayah DIY”, 1617.

<sup>6</sup> Astrid Yuniar Nurbaiti, Dan Heru Sulisty, “Pendekatan Teori Employee Engagement Dalam Membangun Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ekobis*, Vol.14, No.2, (2013): 47

mencapai tujuan semakin besar dan memberikan hasil kerja dan kontribusi yang baik dalam suatu perusahaan.<sup>7</sup>

Selain kerjasama tim, hal lain yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan adalah etika kerja islam. Muhammad Alimin mengungkapkan bahwa etika kerja islam adalah serangkaian aktivitas bisnis yang dibatasi oleh cara pendayagunaan dan pencarian harta dengan berpedoman pada aturan halal dan haram. Etika kerja islam sangat penting dalam sebuah tim untuk meningkatkan kinerja, karena dalam penerapannya berlandaskan al-Qur'an dan sunnah, yaitu ingat kepada Allah SWT, murah hati terhadap orang lain, serta melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan teliti.

Etika kerja islam memberikan hasil yang saling menguntungkan bagi masing-masing individu, karena memiliki sifat positif dalam bekerja, seperti halnya dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menumbuhkan rasa berkomitmen terhadap perusahaan untuk melakukan inovasi dan kreatifitas, tanggung jawab disetiap pekerjaannya, tepat waktu dalam menjalankan tugas, sabar, tekun, dan memiliki sifat amanah. Ini menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukannya berdampak positif dan tidak membawa kerugian bagi individu dan perusahaan. Terutama dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.<sup>8</sup>

Sikap loyalitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat dibutuhkan, namun untuk menimbulkan sikap loyalitas dalam perusahaan masih banyak tantangan-tantanganya,

---

<sup>7</sup> Eva Sivani Lawasi Dan Boge Triatmojo, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen*, vol. 5, no. 1 (2017): 48.

<sup>8</sup> Amirus Shodiq, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan" *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, vol. 6, no. 1 (2018): 123.

karena tidak semua orang paham mengenai sikap loyalitas dalam bekerja di perusahaan. Bagi orang yang sudah berpengalaman dalam berorganisasi akan lebih mudah untuk membentuk sikap loyalitas tersebut, namun bagi orang yang belum mempunyai pengalaman membutuhkan waktu untuk membentuk sikap loyalitas dalam bekerja terhadap perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki sikap loyalitas dalam bekerja di perusahaan, maka akan sadar untuk memberikan semua kemampuan yang mereka miliki guna mendukung kesuksesan perusahaan, dan akan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, serta memberikan ide-ide untuk membangun dan mencapai tujuan perusahaan.<sup>9</sup>

Sikap loyalitas dalam bekerja merupakan suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan. Sikap loyalitas juga mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan dan sikap ini pada hakikatnya merupakan perwujudan dari moral seorang karyawan. Karyawan akan ikut andil dalam melakukan tanggung jawab suatu pekerjaannya dengan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, karena adanya rasa suka dan kenyamanan yang dimiliki karyawan untuk perusahaan. sehingga akan mempengaruhi suatu kinerja yang tinggi dan produktivitas kerja yang meningkat.<sup>10</sup>

UD. Artha Dinar (Atifa Snack) merupakan sebuah industri rumahan yang berada di Desa Trangkil, Kecamatan Trangkil, Kabupaten Pati yang bergerak dibidang industri makanan ringan. Atifa snack mempunyai karyawan sebanyak 35 karyawan, dimana terdiri atas 4 laki-laki dan 31 wanita. Sistem dalam melakukan pekerjaan dibagi dari beberapa bagian yaitu staf kantor, sopir, produksi, *packing*, dan *marketing*.

---

<sup>9</sup> Ali Chaerudin, Dkk, *Sumber Daya Manusia (Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi)*, (Sukabumi: CV Jejak, 2020), 84.

<sup>10</sup> Vinca Regina Ietsoin dan Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Dimensi*, vol 9, no. 1 (2020): 18.

Pembagian ini berdasarkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Syarat untuk bekerja di Atifa Snack tidak harus berpendidikan tinggi, yaitu minimal memiliki ijazah SD. Karena pemilik usaha memiliki motif agar ibu rumah tangga yang berada disekitarnya tidak menganggur dan mempunyai penghasilan sendiri untuk membantu mencukupi kebutuhan keluarganya.

Berdasarkan hasil pengamatan di UD. Artha Dinar (Atifa Snack) menunjukkan beberapa masalah yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Permasalahan kinerja karyawan ini berdampak pada hasil produksi yang menurun. Adapun diduga bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya bentrokan antar karyawan, jadwal yang sudah ditentukan mundur tidak sesuai yang dijadwalkan perusahaan, menyepelekan pekerjaan jika tidak ada pengawasan dari pimpinan secara langsung, dan Atifa Snack belum dapat memperluas target pemasarannya.<sup>11</sup>

Berikut ini adalah data jumlah hasil produksi dari UD. Artha Dinar (Atifa Snack) dari bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Juli 2020, sebagai berikut:<sup>12</sup>

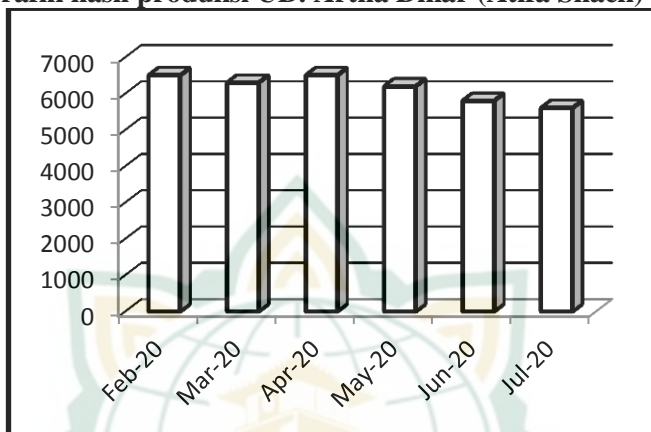
---

<sup>11</sup> Observasi di UD. Artha Dinar (Atifa Snack), Trangkil, Trangkil-Pati, Pada Sabtu, 08 Agustus 2020

<sup>12</sup> Observasi di UD. Artha Dinar (Atifa Snack), Trangkil, Trangkil-Pati, Pada Sabtu, 08 Agustus 2020.



**Gambar 1.1**  
**Grafik hasil produksi UD. Artha Dinar (Atifa Snack)**



Sumber data: UD. Artha Dinar (Atifa Snack)

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa pada bulan Februari 2020 dapat menghasilkan 6500 pcs. Pada bulan Maret 2020 mengalami penurunan menjadi 6300 pcs. Pada bulan April 2020 mengalami peningkatan menjadi 6500 pcs. Pada bulan Mei 2020 mengalami penurunan kembali dengan menghasilkan hanya 6000 pcs, kemudian pada bulan Juni 2020 mengalami penurunan menjadi 5800 pcs dan, pada bulan Juli 2020 hanya mampu memproduksi 5600 pcs dan mengalami penurunan kembali. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berdampak pada hasil produksi di Atifa Snack mengalami fluktuasi, dimana dalam satu periode mengalami keadaan naik turun yang tidak tetap. Hal ini harus di perhatikan oleh pemilik Atifa Snack karena berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Masing-masing pekerjaan di Atifa Snack mempunyai alur dan fungsi yang saling berkaitan satu sama lain, jika ada satu bagian ada masalah, maka akan mempengaruhi kelancaran pekerjaan yang lain, sehingga hasil akhirnya tidak akan berjalan dengan lancar. Apabila hal ini terus-menerus dibiarkan akan

mengakibatkan kerugian besar terhadap perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat memantau dan memperhatikan karyawannya serta memberikan komunikasi atau arahan yang baik serta melakukan perubahan-perubahan untuk kemajuan perusahaan dan mengatasi permasalahan yang terjadi dalam usahanya. Apabila kinerja karyawan semakin meningkat maka akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya masih ada yang bersifat kontradiktif satu dengan yang lain sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui penelitian manakah yang dapat di dukung. Agatha Cristine Panggiku, dkk dalam penelitiannya mengenai pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.<sup>13</sup> Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eva Silvani lawasi dan Boge Triatmojo mengenai pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan bahwa mereka membuktikan tidak adanya pengaruh dan tidak signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.<sup>14</sup>

Diana Sari Harahap dan Silviana batubara melakukan penelitian tentang pengaruh Etika kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan keefektifan komitmen sebagai variabel moderating. Mereka menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan etika kerja islam terhadap kinerja

---

<sup>13</sup> Agatha Cristine Panggiki, dkk, “Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Pada AJB Bumi Putera 19122 Cabban Sam Ratulangi”, *Jurnal EMBA* vol 5, No. 2, (2017), 3026.

<sup>14</sup>Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmojo, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, vol. 5, no. 1 (2017):55.



karyawan.<sup>15</sup> Selain itu, Amirus Shodiq juga melakukan penelitian tentang pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan hasil tidak adanya pengaruh dan tidak signifikan antara etika kerja islam terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup>

Penelitian lain, oleh Andrew M.C Mamesah, Lotje kawet, dan Vector P.K Lengkong mtentang pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan terdapat pengaruh dan signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup> Vinca Regina letsion, dan Sri Langgeng Ratnasari melakukan sebuah penelitian yang sama tentang pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya berbeda bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup>

Penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, memberikan hasil bahwa perbedaan tentang pengaruh kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaan ini yang mendorong peneliti untuk melakukan sebuah penelitian mengenai kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fakta dari UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati yang

---

<sup>15</sup> Diana Sari Harahap dan Silvani Batubara, “Pengaruh Etika kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating”, vol. 4, no. 1, (2019), 118.

<sup>16</sup> Amirus Shodiq, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KJKS BMT Logam Mulia Grobogan”, 142.

<sup>17</sup> Andrew M.C. Mamesah, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 4, No. 3, (2016), *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, vol. 6, no. 1 (2018): 610.

<sup>18</sup> Vinca Regina Letsion dan Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Dimensi*, vol 9, no. 1 (2020): 32.

diuraikan peneliti diatas, dengan diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian untuk membuktikan kejadian empiris apakah sama dengan teori yang ada dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Etika Kerja Islam, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh pada kinerja karyawan UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil pati?
2. Apakah etika kerja islam berpengaruh pada kinerja karyawan UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil pati?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh pada kinerja karyawan UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil pati?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikuut:

1. Untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati.
2. Untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati.
3. Untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat memberikan manfaat secara teoritis ataupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menjadikan bahan rujukan pada penelitian berikutnya, serta sebagai referensi terhadap ilmu pengetahuan yang bersangkutan.
  - b. Memberikan pengembangan ilmu terutama manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi penulis, memberikan wawasan berfikir dalam memahami pengaruh kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Bagi perusahaan, memberikan masukan kepada pelaku usaha dalam mengembangkan kerjasama tim, etika kerja islam, dan loyalitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Bagi peneliti lain, memberikan pengetahuan dan bahan pertimbangan atau referensi dalam membuat karya ilmiah atau penelitian berikutnya.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Bagian ini akan menjelaskan kerangka penulisan sebagai konsep pada bahasan berikutnya. Berikut adalah sistematika penulisannya meliputi:

##### **1. Bagian Awal**

Bagian ini meliputi halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, dan persembahan, dilanjutkan kata pengantar, daftar isi, serta daftar tabel, dan daftar gambar.

## 2. Bagian Isi

Bagian ini berisi garis besar penelitian meliputi lima bab, yaitu:

- BAB I** : Pendahuluan  
Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.
- BAB II** : Landasan Teori  
Bab ini memuat deskripsi teori mengenai pengertian kerjasama tim, etika kerja islam, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan, serta menjelaskan penelitian terdahulu, serta kerangka berfikir.
- BAB III** : Metode Penelitian  
Bab ini memuat jenis penelitian, pendekatan penelitian, dilanjutkan sumber data penelitian, kemudian populasi dan sampel, tata variabel penelitian, dan definisi operasional, dilanjutkan teknik pengumpulan data, kemudian uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.
- BAB IV** : Pembahasan  
Bab ini memuat mengenai deskripsi objek penelitian, gambaran umum UD. Artha Dinar (Atifa Snack) Trangkil Pati, gambaran umum subjek penelitian yaitu karyawan Atifa Snack Trangkil Pati, serta hasil dan analisis penelitian.

**BAB V : Penutup**

Bab ini memuat kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

**3. Bagian Akhir**

Bagian akhir memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

