

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini persaingan dunia bisnis semakin meningkat, baik dari perusahaan besar maupun industri kecil menengah. Keadaan ekonomi Sekarang ini semakin terbuka sehingga membuat persaingan bisnis semakin ketat. Semakin ketatnya bisnis di Indonesia menuntut sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal dan terus mengembangkan diri secara produktif. Dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai Tujuan perusahaan.<sup>1</sup>

Pertumbuhan sumber daya manusia di Indonesia semakin meningkat dari waktu ke waktu, sedangkan lahan yang dimanfaatkan untuk kelangsungan hidup relatif tetap. Penggunaan lahan selalu mengalami perubahan dalam dimensi waktu, perubahan yang harus diperhatikan adalah perubahan manfaat penggunaan lahan, yang semula dari agraris ke non agraris. Perubahan penggunaan lahan sangat berpengaruh terhadap lingkungan alam yang banyak memberikan sumber daya dan potensi yang sangat mempengaruhi terhadap makhluk hidup.<sup>2</sup>

Salah satunya di desa Troso kecamatan Pecangaan kabupaten Jepara merupakan industri kain tenun ikat tradisional atau terkenal dengan kain tenun ikat troso. Di desa tersebut kerajinan kain tenun ikat diproduksi, yang bakal menghasilkan kain-kain tradisional. Banyaknya industri kecil menengah yang berdiri di sepanjang jalan desa Troso merupakan produksi kain tenun ikat. identik mayoritas masyarakat desa Troso memiliki pekerjaan petani dan sektor industri. Semakin berjalannya waktu sektor pertanian semakin susut dan sebagian beralih ke sektor industri, dikarenakan

---

<sup>1</sup> Wahyuningsih, siti Sukmawati, and Jafar Basalamah, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar," *Center Of Economic Student Journal* 2, no. 2 (2019): 125–132.

<sup>2</sup> Badriyyah Djula, "Sumber Daya Alam Dan Pertumbuhan Ekonomi" 21, no. 3 (2017): 295–316.

sektor pertanian tidak mampu diandalkan dengan cuaca yang kadang tidak stabil. Maka dari itu banyak yang beralih ke sektor industri kain tenun ikat yang dianggap lebih menajjikan dan menggantungkan pendapatannya dari produksi kain tenun ikat troso.<sup>3</sup>

Kain tenun ikat troso merupakan kain yang ditenun dari helaian benang lungsin yang diikat dan dicelupkan ke zat pewarna alami. Dengan beberapa tahapan pertama pemintalan benang putih atau benang katun sebagai bahan dasar yang digunakan dalam pembuatan, tahapan kedua pemotifan kain dengan cara diikat dengan tali raffia, tahapan ketiga pemberian warna setelah diikat, terakhir menenun benang untuk dijadikan kain sesuai motif yang sudah ditetapkan, dengan teknik pembuatan yang masih menggunakan tenun. Tenun merupakan kain yang dibuat dengan prinsip yang sederhana dengan menggabungkan benang memanjang dan melintang dengan alat tradisional yang masih dikerjakan dengan tenaga manusia.<sup>4</sup> Maka dari itu dalam usaha produksi kain tenun ikat troso bergantung pada kinerja karyawan yang menjadi tolak ukur untuk kerja yang efektif dan efisien.<sup>5</sup>

Menurut Hasibuan kinerja adalah seseorang yang mampu menghasilkan tindakan untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Menurut Bemardin dan

---

<sup>3</sup> Pemerintah Desa, "Website Desa Troso," 2020.

<sup>4</sup> Rizaldi Aga Pratama and Mochamad Djudi Mukzam, "Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 62, no. 2 (2018): 1–10.

<sup>5</sup> Ananingrum and Ari Pradhanawati, "Pengaruh Motivasi, Ketrampilan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan( Studi Kasus Pada Umkm Kain Tenun Ikat House of Hoeda ' S Desa Troso Kabupaten Jepara )," *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 2 (2018): 1–6.

<sup>6</sup> Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, and Ika Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 26, no. 2 (2015): 1–8.

Russel kinerja didefinisikan catatan hasil yang dicapai dari fungsi pekerjaan spesifik selama kurun waktu tertentu. Dari definisi tersebut dapat dikatakan kinerja ialah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam waktu yang ditentukan dengan tugas yang menuju pada Tujuan usahanya.<sup>7</sup>

Oleh karena itu perlu adanya tolok ukur kinerja karyawan untuk meningkatkan manajemen usahanya. Mangkunegara mengemukakan bahwa tolok ukur kerja terdapat dari diri individu maupun usaha yang didasari dengan pendekatan agama, psikologi, motivasi dan kebiasaan. Adanya cara pendekatan itu supaya menjadikan kebiasaan dan karakteristik yang baik dalam bekerja sehingga karyawan bisa memberikan kinerja yang memuaskan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari setiap individu karyawan melalui semangat dan komitmen yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan terhadap usahanya.<sup>8</sup>

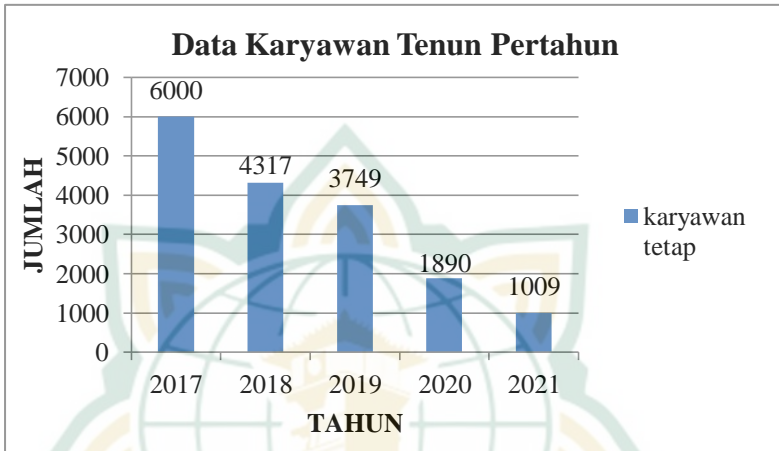


---

<sup>7</sup> Titi Ananingrum and Ari Pradhanawati, “Pengaruh Motivasi, Ketrampilan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan( Studi Kasus Pada Umkm Kain Tenun Ikat House of Hoeda ’ S Desa Troso Kabupaten Jepara ),” *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 2 (2018): 1–6.

<sup>8</sup> Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, and Imamul Hakim, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang,” *FALAH: Jurnal Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2018): 24–33.

**Gambar 1.1**  
**Grafik data karyawan tenun ikat troso**



Sumber: Data desa Troso, 2021

Berdasarkan grafik 1.1 tersebut dapat menunjukkan hasil karyawan tetap pada karyawan tenun ikat troso selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya penurunan karyawan, hingga 2021 karyawan tetap sebesar 1009 dengan tahun sebelumnya 2017 mencapai 6000 karyawan tetap. Penurunan karyawan ini apabila tidak segera diatasi maka akan menjadi masalah serius dimasa mendatang. Setiap karyawan pada dasarnya memiliki hak untuk keluar dari organisasinya namun apabila terjadi penurunan lagi akan berdampak negatif dan menghambat produktivitas industri kain tenun ikat troso mengalami penurunan. Kecenderungan menurunnya karyawan tentu erat kaitannya dengan etos kerja.<sup>9</sup>

Etos kerja yang baik dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang membentuk kepribadian seorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja, kemudian membentuk semangat yang membedakan satu dengan lainnya. Dengan demikian etos kerja ialah refleksi pribadi seorang

<sup>9</sup> Hayatul Fadri, "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang," *JOM Fekon* 4, no. 1 (2017): 414–25.

yang bekerja bertumpu pada kemampuan konseptual bersifat kreatif dan inovatif. Etos kerja terbentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, memberikan norma-norma dasar membangun seorang bertaqwa dan bermoral amanah, berilmu, cakap, rajin, hemat serta tekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.<sup>10</sup>

Etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik etos kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan memiliki jiwa komitmen terhadap perusahaan.<sup>11</sup> Dari penelitian sebelumnya Sari dan Nugraheni menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup> Oleh karena itu Karyawan harus menerapkan etos kerja dalam melakukan kinerja maupun kesehariannya. Karena etos kerja mengajarkan dalam menjalani pekerjaan harus didasari hati yang istiqomah, sabar, ikhlas dan amanah. Etos kerja ialah suatu kepercayaan seorang muslim bahwa berkerja mempunyai kaitan dalam memperoleh ridho dari Allah SWT. Pada dasarnya islam adalah keyakinan atau aqidah didasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadist. Manusia bekerja bukan hanya mencari kebutuhan hidup didunia tetapi menjalankan perintah agama. Seperti etos kerja yang dicontohkan oleh Rasulullah yaitu menjadikan bekerja sebagai motivasi ibadah supaya memberikan yang terbaik, bekerja dengan semaksimal mungkin bukan seadanya, dan mempunyai etos kerja yang tinggi.<sup>13</sup> Namun pada

---

<sup>10</sup> Eka Mariyanti and Dela Afisha, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkyo Basa Kota Padang," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas* 22, no. 1 (2020): 48–62.

<sup>11</sup> Layaman and Maya Jumalia, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan," *Indonesian Journal Of Strategic Management* 1, no. 1 (2018): 70–81.

<sup>12</sup> Intan Permata Sari and Rini Nugraheni, "Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja ( Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang )," *Diponegoro Journal Of Management* 8 (2019): 106–19.

<sup>13</sup> Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai

kenyataannya sasaran penerapan etos kerja belum sepenuhnya dipahami dan dijalankan oleh setiap karyawan walaupun sudah ada upaya dilakukan dalam meningkatkan etos kerja salah satunya mengadakan perkumpulan majlis ta'lim dan pengajian lainnya terhadap karyawan kain tenun ikat troso. Terdapat anggapan yang berbeda-beda dari karyawan, ada yang menganggap tujuan utama dalam bekerja adalah untuk beribadah dan ada juga bekerja itu untuk mendapatkan uang semata. Hal ini terjadi karena masih rendahnya pemahaman dan penerapan etos kerja dalam diri karyawan di industri kain tenun ikat troso.<sup>14</sup>

Motivasi kerja merupakan indikator penting dalam mendorong kinerja karyawan, motivasi kerja adalah dorongan dan tekanan kuat mengarah pada perilaku yang gigih pada pencapaian tujuan tertentu.<sup>15</sup> Daya pendorong yang berakibat seorang karyawan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk ketrampilan dan tenaganya dalam menyelenggarakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam rangka pencapaian sasaran suatu organisasi yang telah ditentukan.<sup>16</sup> Menurut George dan Jones motivasi kerja ialah suatu dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah perilaku, tingkat usaha, dan kegigihan dalam mengatasi masalah. Oleh karena itu motivasi kerja diberikan agar mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi tinggi pada karyawan serta

---

Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh,” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2, no. September (2016): 185–200.

<sup>14</sup> Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh,” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 2, no. September (2016): 185–200.

<sup>15</sup> Andri Saputra, Susi Hendriani, and Yulia Efni, “Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau,” *Jurnal Psikologi* 14, no. 1 (2018): 12–29.

<sup>16</sup> Sandhi Fialy Harahap and Tiryasa Tirtayasa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” 3, no. 1 (2020): 120–35.

menciptakan hubungan kerja dan tanggung jawab yang baik terhadap tugas pekerjaannya.<sup>17</sup>

Selain faktor motivasi kerja, kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dari Nurhaedah, dkk menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup> Dalam hal itu kemampuan kerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target. Kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi pengembangan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan. Kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap mutu dan hasil kerja yang dicapai karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai macam potensi, ketrampilan, kecakapan serta potensi lain yang terdapat pada fisik.<sup>19</sup> Menurut Robbins dan Judge kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang menjalankan pekerjaan sesuai dengan berbagai tugasnya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki kemampuan kerja ialah karakteristik tanggung jawab yang tetap pada hasil prestasi yang dicapai. Karyawan memiliki kemampuan memadai agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan target waktu yang telah ditetapkan dalam kerjanya.<sup>20</sup> Dalam kenyataannya kemampuan kerja pada karyawan industri kain tenun ikat troso masih kurang baik, hal tersebut dilihat dari

---

<sup>17</sup> Eka Mariyanti and Dela Afisha, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas* 22, no. 1 (2020): 48–62.

<sup>18</sup> Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, and M.H. Yusuf Saleh, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep," *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)* 7, no. 1 (2018): 11–21.

<sup>19</sup> Pratama and Mukzam, "Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)."

<sup>20</sup> Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus, and Muchtar Lamo, "Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *CESJ (Center Of Economic Student Jurnal)* 3, no. 1 (2020): 73–89.

keampilan dan kecakapan yang kurang maksimal dikarenakan rendahnya pelatihan kerja pada karyawan.<sup>21</sup>

Dalam penelitian ini akan menguji beberapa variabel bebas yaitu etos kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri kain tenun ikat didesa Troso. Pada penelitian sebelumnya oleh Mariyanti dan Afisha yang menyimpulkan bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>22</sup> Penelitian dari Wahyuningsih, dkk menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.<sup>23</sup> Sedangkan Penelitian dari Malka, dkk menyatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>24</sup>

Bekerja sangat dianjurkan oleh Nabi Muhammad SAW, meskipun demikian pekerjaan yang kita lakukan harus sesuai syariat agama islam. Allah mensyariatkan kepada hambaNya untuk selalu berikhtiar dalam memenuhi kebutuhan, karena manusia merupakan makhluk jasmani dan rohani yang membutuhkan sandang, pangan, papan dan sebagainya. Dalam islam bekerja termasuk bentuk hubungan yang mana perusahaan dengan karyawan, keduanya saling membutuhkan guna memenuhi kebutuhan jasmaninya oleh karena itu manusia dianjurkan bekerja dan berusaha dalam

---

<sup>21</sup> K.M Oktaviyani, P.I Rahmawati, and I.P.G Parma, “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa,” *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2020): 93–100.

<sup>22</sup> Mariyanti and Afisha, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas* 22, no. 1 (2020): 48–62.

<sup>23</sup> Wahyuningsih, Sukmawati, and Basalamah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar.” *Center Of Economic Student Journal* 2, no. 2 (2019): 125–132.

<sup>24</sup> Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus, and Muchtar Lamo, “Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *CESJ (Center Of Economic Student Jurnal)* 3, no. 1 (2020): 73–89.



mekanisme yang sesuai landasan hukum Al-qur'an dan Hadist. Salah satu firman Allah dalam Alqur'an yang berbunyi:<sup>25</sup>

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ 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 kamu kerjakan. (Q.S. At-taubah:105).<sup>26</sup>

Ayat diatas diperintahkan bagi orang yang beriman untuk bekerja dengan cara yang baik dan beramal niscaya Allah akan membalas yang telah kita kerjakan. Yang mana akan terlihat kebajikan dan kejahatan yang mereka lakukan sesuai amal perbuatannya. Dengan demikian kita dilarang memakan harta dengan cara yang batil, apalagi sampai menggunakan tindakan kekerasan yang bisa jadi berakhir kematian. Siapapun orangnya mendapatkan harta dengan cara yang batil, apalagi dengan cara penganiayaan, maka balasannya neraka. Sebab memperoleh harta dengan cara yang batil termasuk dosa besar yang harus dihindari.<sup>27</sup>

Hasil analisa dilapangan terdapat permasalahan mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan, Pada kondisi kinerja karyawan pada industri kain tenun ikat didesa Troso masih rendah disebabkan penerapan etos kerja yang kurang diperhatikan baik oleh pelaku usaha. Pada aspek motivasi, terdapat kurangnya motivasi pada karyawan dalam menjalankan tugas dan standar kerja yang ditetapkan serta

---

<sup>25</sup> Fauziah Nurdin, “Pandangan Al-Qur’an Dan Hadist Terhadap Etos Kerja,” Jurnal Ilmiah Al-Mu’ashirah 17, no. 1 (2020): 137–150.

<sup>26</sup> Al-Qur’an At-Taubah 105, “Al-Qur’an Terjemah Dan Tajwid Berwarna” (Bandung: Cii Cordoba, 2018).

<sup>27</sup> Fauziah Nurdin, “Pandangan Al-Qur’an Dan Hadist Terhadap Etos Kerja,” Jurnal Ilmiah Al-Mu’ashirah 17, no. 1 (2020): 137–150.

terdapat pola pikir karyawan kurang puas terhadap pemberian motivasi, karena tidak adanya perbedaan pemberian motivasi dalam pembebanan finansial, insentif, bonus, dan jasa produksi disamaratakan antara karyawan bekerja secara bersungguh-sungguh dengan bekerja seadanya.<sup>28</sup>

Dari permasalahan ini belum adanya metode kebijakan dan pemberian motivasi yang maksimal terhadap karyawan kain tenun ikat troso, sehingga menyebabkan menghambat hasil pekerjaan tidak sesuai target, hal itu membuat pekerjaan semakin menumpuk. Sedangkan pada aspek kemampuan kerja yaitu jika rekrutmen karyawan tidak mempertimbangkan keahlian atau kriteria yang dibutuhkan.<sup>29</sup> Hal ini menimbulkan ketertarikan sendiri bagi peneliti untuk mendalami etos kerja pada karyawan industri kain tenun ikat didesa Troso. Selain itu diperlukan adanya motivasi dan kemampuan kerja karyawan untuk memberikan hasil terbaik dalam peningkatan kinerja karyawan supaya mencapai tujuan setiap pelaku usaha.

Dengan demikian peneliti memiliki kebaruan dengan peneliti sebelumnya yaitu dari segi motivasi kerja, perlunya menyadarkan pada karyawan mengenai pentingnya menanamkan motivasi kerja dalam diri saat bekerja, serta aspek kemampuan kerja dengan adanya rekrutmen karyawan secara selektif dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga dapat mencapai target kerja yang optimal. melalui pengujian tiga variabel mengenai etos kerja islam, motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Analisis Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Industri Kain Tenun Ikat Di Desa Troso)**

---

<sup>28</sup> Ernawaty Nasution, "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY," *Al-Bayan* 20, no. 29 (2014): 1–14.

<sup>29</sup> Choirul Anwar satria Yudha, Bambang Swasto S, and Ika Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)," *Jurnal Lentera Bisnis* 8, no. 1 (2019): 95.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri kain tenun ikat troso?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri kain tenun ikat troso?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri kain tenun ikat torso?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan industri kain tenun ikat troso.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan industri kain tenun ikat troso.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan industri kain tenun ikat troso.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Teoritis

#### a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi islam, terutama pada pelaku usaha dalam memanajemen bisnis yang sesuai syariat islam, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lanjutan seputar kajian manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan islam lebih mendalam.

### 2. Praktisi

#### a. Bagi pelaku usaha

Hasil penelitian diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan pendapat baik buruk perusahaan dalam kegiatan ekonomi yang diatur dengan ajaran agama islam serta dapat dijadikan bahan rujukan khususnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia yang dilakukan bagi pelaku usaha

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini berkeinginan mampu memberikan edukasi tambahan bagi para karyawan untuk dijadikan pedoman sebagai pertimbangan dan masukan dalam melakukan kinerja pada suatu instansi atau badan usaha lainnya.

**E. Sistematika penulisan**

Sistematika penulisan tugas akhir ini sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan  
Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, Tujuan penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II** : Landasan teori  
Bab ini berisikan deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.
- Bab III** : Metode Penelitian  
Bab ini meliputi jenis dan pendekatan, setting penelitian, populasi dan sampel, Desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.
- Bab IV** : Hasil dan pembahasan  
Bab ini berisi hasil penelitian mengenai gambaran obyek penelitian dan analisis data serta pembahasan tentang hasil penelitian.
- Bab V** : Penutup  
Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRA