

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah berjalan disertai pengaruh teknologi informasi selaku infrastruktur sebagai teman bagi seorang pebisnis. Dalam suatu perusahaan, organisasi yang dibangun untuk menggapai tujuannya keorganisasian. Perihal yang ingin digapai dalam keorganisasian dikatakan tujuan. Tujuan keorganisasian bisa berupa melakukan peningkatan kinerjanya pegawai pada suatu keorganisasian juga melakukan peningkatan sifat kompetitif, peningkatan mutu jasa maupun produk, pemenuhan permintaan pasar, beserta perbaikan pelayanan. Masing-masing individu maupun keorganisasian dapat melakukan penentuan tujuan mereka sendiri.<sup>1</sup>

Setiap proses yang dilakukan untuk mencapai tujuannya keorganisasian itu tak dapat dihindari melalui adanya elemen sumber daya manusia (SDM) diawali atas dalam mengambil keputusan, tahapan penerapan keputusan hingga dalam tahapan evaluasi secara keseluruhan tak bisa dilakukan pemisahan melalui elemen SDM. SDM menjadi faktor sentral pada sebuah keorganisasian, apapun tujuan juga bentuknya yang dibentuk sesuai dengan tujuan, visi, misi guna kepentingannya manusia juga pelaksanaannya dilakukan pengelolaan atas manusia atau para pelaku bisnis. Karena SDM ini ialah aset yang sangat berpengaruh positif pada keorganisasian, pemerintahan, sosial, atau swasta. SDM adalah ilmu yang mempelajari mengenai pemberdayaan pegawai pada suatu industri dengan melakukan pembentukan kelompok kerja, membuat pekerjaan, melakukan pengembangan sejumlah pegawai yang mempunyai kompetensi untuk mengidentifikasi suatu pendekatan kinerjanya pegawai juga membagikan imbalan terhadapnya atas usaha mereka ketika melakukan pekerjaan.<sup>2</sup>

Islam melarang menyalahgunakan apapun itu dengan menghambur-hamburkan sesuatu dengan tidak menggunakannya dengan tepat dan benar. Memanfaatkan sumber daya dengan baik agar tidak terbuang secara cuma-cuma dan sesuai dengan porsinya. Allah berfirman dalam Quran surah Al-Asr ayat 1-2

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017), 11.

<sup>2</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit DEEPUBLISH, 2018), 1.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ

Terjemahan: “Demi masa. Sungguh, manusia berada dalam kerugian.”<sup>3</sup>

Ayat ini menjelaskan bahwasanya sangatlah penting guna melakukan pemanfaatan sumber daya yang sudah dianugerahkan Allah SWT melalui apapun itu yang bisa berbentuk waktu, bahan baku dan sumber daya manusia dalam tingkat produktivitas. Dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin maka tidak akan terbuang sia-sia. Jika penerapan sumber daya dalam perusahaan sudah baik dan benar, maka sistem produksi lebih efektif dan efisien. Kemudian dapat dilihat keberaan kenaikan demi kenaikan melalui aspek perilaku, pekerjaan, dan ibadah beserta yang lainnya.

Satu diantara bagian penting dari perekonomian yang memperoleh perhatian besar melalui sejumlah sistem perekonomian termasuk sistem ekonomi Islam ialah dunia pekerjaan. Dikarenakan kita mampu memahami bahwasanya pekerjaan ialah penggerak pokok kegiatan ekonomi, makro juga mikro. Dalam tingkat mikro adalah sarana yang dengannya ada pada setiap diri manusia. Dimana dengan melakukan pekerjaan, manusia bisa melakukan pemenuhan yang dibutuhkannya. Kemampuan juga semangat maupun *technical skill* yang bisa menjadi penentu tingkatan bahagianya seseorang. Lebih jauh lagi, pekerjaan akan memperkuat fitrah dan martabat manusia di hadapan Allah juga lebihlah atas itu, melalui melakukan pekerjaan manusia sudah jadi unsur atas siklus didikan (*sunatullah*) yakni membagikan manfaat beserta nilai terhadap insan lainnya. Dalam tingkat makro, kegiatan tenaga kerja manusia merupakan unsur faktor produksi yang membuat penentuan produktivitas secara keseluruhan yang merupakan ukuran dari tingkatan dalam bertumbuhnya perekonomian sebuah bangsa. Maka, kapasitas tenaga kerjanya warga beserta produktivitas sebagai salah satu sektor yang menentukan mundur majunya sebuah negara.<sup>4</sup>

Melakukan pekerjaan guna mendapatkan penghasilan ialah perihal mulia dalam Islam. Allah sudah menyerukan janji-Nya terhadap hambanya dengan kerimanan kuat juga bekerja secara baik maka ia mendapatkan pahala besar beserta ampunan. Allah SWT berfirman pada Quran surah Adz-Dzariyat ayat 22.

<sup>3</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *AlQuran dan Terjemahannya*, 722.

<sup>4</sup> Baharuddin, Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam, *Jurnal Balanca*, Vol. 1, No. 1, 2019, 40.

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

Terjemahan : "Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan apa yang dijanjikan kepadamu".<sup>5</sup>

Ayat di atas memberikan penjelasan bahwasanya dilangit ada berbagai sebab datangnya rezeki untuk insan selayaknya turunya hujan yang dapat menyuburkan tanah yang memberikan hasil sejumlah hasil bumi untuk kehidupan manusia juga hewan. Melalui berbagai ayat itu memperlihatkan bahwasanya Allah telah memberikan jaminan rezeki setiap umat yang beriman dan bertakwa kepada-Nya bahkan sesuatu yang tidak pernah terpikirkan oleh kita sekalipun.

Produktivitas umumnya ialah perbandingan diantara hasil yang ingin diperoleh perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor produksi. Produktivitas karyawan merupakan perbandingan dari hasil dan tingkat keterlibatan satu pegawai pada periode waktu secara khusus. Dalam arti yang dihasilkan bisa berupa jasa juga barang yang dikerjakan atas sekelompok karyawan atau orang. Karena produktivitas tenaga kerja sendiri mengacu pada kemampuan seorang karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu produk dalam jumlah tertentu dengan skala yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena produktivitas kinerja karyawan berkaitan dengan *output* dan *input* dalam periode waktu tertentu untuk menghasilkan suatu produk.<sup>6</sup>

Dalam pencapaian tujuan perusahaan yang memberikan pengaruh produktivitas kerjanya pegawai ada berbagai faktor yang memberikan pengaruh, satu diantaranya ialah kompetensi kerja. Produktivitasnya pegawai tak dapat optimal apabila pegawai yang melakukan pekerjaan tak melakukan sesuai tugas mereka secara baik. Maka industri memiliki keperluan karyawan yang mempunyai kompetensi pada pekerjaan. Keterampilan merupakan sebuah kemampuan guna mempergunakan ide, pikiran, akal dan juga kreatifitas ketika melakukan sebuah kerjaan. Skill maupun keterampilan yang dimiliki seorang karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja perusahaannya. Tak seluruh pegawai mempunyai kompetensi secara baik dan sesuai pada bidangnya. Apabila suatu perusahaan memiliki seorang karyawan yang kurang baik dari segi keterampilan dalam bekerja maka akan mempengaruhi hasilnya begitu juga sebaliknya. Maka perlu dilatih terlebih dahulu untuk

<sup>5</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, 522.

<sup>6</sup> Khotim Fadli dan Mukhibatul Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)*, (Jombang, Guepedia: 2021), 88-89.

meningkatkan keterampilan kerja sehingga dapat menguasai bidangnya dengan baik dan benar.<sup>7</sup>

Keterampilan kerja karyawan bermanfaat begitu besar bagi seseorang, organisasi atau perusahaan dan juga masyarakat. Karena jika seseorang memiliki keterampilan kerja baik maka bisa meningkatkan prestasi pada bidang pekerjaan mereka sehingga dengan mudah memperoleh *reward* yang sesuai bersama kinerjanya. Begitu pula dari perusahaan, ketika memiliki seorang karyawan dengan keterampilan kerja yang optimal maka dapat mendukung produktivitas organisasi atau perusahaan. Sehingga ada motivasi dari kedua pihak untuk berkembang dan meningkatkan kinerja di perusahaannya. Bagi masyarakat, ketika seseorang memiliki kompetensi pekerjaan baik bisa melakukan peningkatan mutu produk yang dibuat. Jika produk tersebut sudah jatuh di tangan konsumen maka mereka dapat menikmati dan merasa puas dengan produk yang mereka pakai atau gunakan tersebut.<sup>8</sup>

Selain keterampilan kerja yang bisa mempengaruhi produktivitas, ada juga yang perlu diperhatikan yaitu tingkat pendidikan karyawan. Sumber daya yang dimiliki oleh industri tak dapat menghasilkan secara optimal jika perusahaan itu memiliki SDM yang tidak mendukung segala proses kinerja perusahaan. Pengetahuan merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan formal dan informal seorang pekerja atau karyawan yang nantinya dapat mempengaruhi fakto-faktor produktivitas kerja. Berdasarkan pernyataan Herman H. Home memberikan pendapatnya bahwasanya pendidikan haruslah dilihat selaku sebuah tahap dalam menyesuaikan diri seseorang dengan cara timbal balik antar manusia dan alam sekelilingnya atau lingkungan.<sup>9</sup>

Menurut Notoatmodjo, pendidikan ialah tahapan suatu insan melakukan pengembangan berbagai bentuk perilaku, sikap, juga kemampuan ketika bermasyarakat. Proses sosial sangat berpengaruh terhadap lingkungan sekitar, sehingga perkembangan kemampuan sosial dan finansial seseorang dimasyarakat dapat ditentukan dari proses tersebut. Apabila seorang pegawai yang berpendidikan secara

---

<sup>7</sup>Febrio Lengkong, dkk., Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan), *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 1, 2019, 283.

<sup>8</sup>Pitriyani dan Abd. Halim, Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan, *Jurnal EBMA*, Vol. 1 No. 2, (2020), 163.

<sup>9</sup>Nur Wakhidah, dkk., Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Wonosobo (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi Silma Hijab), *Jurnal JEBA*, Vol. 2, No. 2, (2021), 330.

cukup atau tinggi jadi bisa mempengaruhi segala sesuatu seperti perilaku, sikap, juga pola pikir. Makin tingginya pendidikan juga mutu pendidikan yang lebihlah baik, maka memungkinkan mereka mempunyai suatu keterampilan dalam dirinya. Tetapi tidak semua yang berpendidikan tinggi memperoleh nasib yang baik pula.<sup>10</sup>

Menurut Sadono Sukino, gaji ialah suatu pembayaran langsung yang berdasar dalam suatu masa secara khusus melalui waktu kerja selayaknya setahun, sebulan, seminggu, juga sehari. Sedangkan berdasarkan pernyataan Mulyadi, penggajian ialah sebuah pembayaran daripada membagikan jasanya pegawai ketika telah menyelesaikan pekerjaannya.<sup>11</sup> Pada sistem pengupahan yang dilakukan oleh konveksi Zidan Barokah dilakukan dengan sistem penggajian jangka waktu sepuluh hari. Melalui nominal secara beragam sesuai jenisnya pekerjaan yang sudah dilaksanakan pegawai. Selain gaji pokok yang dibagikan terhadap pekerja, ada pula beberapa tunjangan intensif melalui konveksi. Jika upah didasarkan atas kinerja karyawan maka gaji dibayarkan secara tetap dan pada periode waktu yang telah ditentukan.

Langkah penggajian pegawai pula mencakup pada sistem informasinya manajemen industri. Karena itu termasuk dari suatu kewajiban perusahaan kepada karyawannya membalas jasa yang sudah dilakukan oleh karyawan. Dalam suatu perusahaan, pemilik akan selalu memastikan kepada karyawannya untuk memperoleh gaji berdasarkan beban pekerjaannya. Karena upah merupakan faktor pendorong yang paling besar kepada seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Memberikan upah yang dilaksanakan oleh industri mempunyai berbagai tujuan secara positif yaitu diantaranya pekerja dapat menggunakan upahnya tersebut untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan menambah perekonomian keluarga.<sup>12</sup>

Konveksi Zidan Barokah ialah sebuah UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) yang melakukan produksi sejumlah jenis pakaian dan atribut yang berdiri pada tahun 2007. Hasil produksi pakaian yang berupa kemeja, setelan jas, koko, gamis, kaos dan seragam. Untuk atributnya berupa dasi, dan atribut lainnya. Lokasi

---

<sup>10</sup> Hendrayani, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar, *Jurnal Economix*, Vol. 8, No. 1, 2020, 2.

<sup>11</sup> Muhammad Dedi Irawan dan Laila Hasni, Sistem Penggajian Karyawan Pada LKP Grace Education Center, *Jurnal Teknologi Informasi*, Vol. 1, No. 2, 2017, 127.

<sup>12</sup> Auji Hamizan, dkk., Sistem Informasi Penggajian di PT. Perkebunan Nusantara IV, *JAMIKA*, Vol. 10, No. 1, 2020, 30.

pada usaha tersebut berada di desa Kalikalong RT 04 RW 02 kecamatan Tayu kabupaten Pati. Konveksi Zidah Barokah memiliki karyawan sebanyak 85 orang. Dengan hasil produksi yang dijual diberbagai daerah, terutama di daerah Jakarta dan Tanah Abang yang ditujukan kepada *supplier* disana yang sudah menjadi langganan konveksi Zidan Barokah.

**Tabel 1.1 Data Produksi Konveksi Zidan Barokah Tahun 2021**

Bulan	Target (Per Lusin)	Hasil Produksi (Per Lusin)	Hasil Produksi (Per Pcs)
Januari	400	359	4.308
Februari	300	231	2.772
Maret	450	321	3.852
April	485	402	4.824
Mei	67	50	600
Juni	510	463,5	5.562
Juli	513	473,5	5.682
Agustus	510	493	5.916
September	500	426	5.112
Oktober	650	630	7.560
November	635	599	7.188
Desember	550	525	6.300

Peneliti melakukan observasi di konveksi Zidan Barokah untuk mengetahui gejala atau permasalahan yang sedang terjadi di konveksi. Dari observasi yang dilakukan, terdapat kesenjangan yang melatar belakangi penelitian ini. Berdasarkan data produksi diatas terdapat volume produksi yang dihasilkan dalam periode satu tahun di konveksi mengalami naik turun. Selain disebabkan oleh pandemi Covid-19 dari tahun 2020 yang masih berdampak pada tahun 2021. Kesenjangan tersebut berawal dari keterampilan dari karyawan yang berbeda-beda dalam produksi, maka diperoleh hasil produksi yang berbeda dari segi waktu dan hasil jadi akhir. Perbedaan keterampilan antar pekerja dilihat dari hasil produksi yang terdapat banyak kecacatan seperti kancing tidak terpasang dengan baik, pembuatan pola tidak simetris, dan masih kurang rapi. Kemudian tingkat pendidikan karyawannya beragam dengan lulusan SD hingga SMA sederajat. Jadi mempengaruhi kualitas karyawan dari pola pikirnya karena banyak perbedaan dan ketidaksesuaian tujuan-tujuan yang ingin dicapai tetapi tidak sampai menimbulkan konflik. Selain itu, sistem penggajian karyawan yang dibuat persepuluh hari sekali dan besaran gaji yang diterima apakah sesuai dengan tenaga yang

dikeluarkan. Persaingan kerja semakin ketat karena adanya penggajian sistem borongan. Hal tersebut menjadikan antar pekerja berlomba-lomba menghasilkan produk yang banyak agar mereka dapat memperoleh gaji berdasarkan produksi yang dihasilkan. Disini dapat mempengaruhi hasil produksi konveksi yang kurang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ria Wahyuning Astuti yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Andri Astuti yang berjudul “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji atau upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Maju Mapan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Sistem Penggajian Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada UMKM Konveksi Zidan Barokah Tayu)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan konveksi Zidan Barokah?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan konveksi Zidan Barokah?
3. Bagaimana pengaruh sistem penggajian terhadap produktivitas karyawan konveksi Zidan Barokah?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas karyawan di konveksi Zidan Barokah.
2. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di konveksi Zidan Barokah.
3. Untuk menguji pengaruh sistem penggajian terhadap produktivitas karyawan di konveksi Zidan Barokah.

#### D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

##### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan berkontribusi untuk mengembangkan pengetahuan dibidang produktivitas, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan keterampilan kerja, tingkat pendidikan, dan sistem penggajian karyawan terhadap produktivitas karyawan.

##### 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi pemilik dan seluruh karyawan konveksi Zidah Barokah agar lebih memahami mengenai pengaruh keterampilan kerja, tingkat pendidikan, dan sistem penggajian karyawan terhadap produktivitas karyawan. Apabila konveksi Zidan Barokah dapat memahami pengaruhnya maka banyak manfaat yang akan diperoleh untuk produktivitas konveksi.

#### E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini bertujuan untuk memberikan gambaran dari setiap bagian atau bagian yang saling terkait, untuk selanjutnya akan diperoleh hasil yang sistematis dan ilmiah penelitian. Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagian Awal

Dalam bagian ini berisi halaman judul, lembar persetujuan pembimbing, lembar pengesahan skripsi, lembar pernyataan keaslian skripsi, abstrak, moto, persembahan, pedoman transliterasi Arab-Latin, kata pengantra, lembar daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

##### 2. Bagian Utama

Dalam bagian ini berisi tentang garis besar penelitian yaitu meliputi lima bab yang saling terkait antara BAB I sampai dengan BAB V, berikut adalah rinciannya:

**BAB I** : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II** : LANDASAN TEORI

Dalam bab landasan teori ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian

**BAB III**

terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis yang akan diajukan

**: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV  
PEMBAHASAN****: HASIL PENELITIAN DAN**

Pada bab ini hasil penelitian berisi tentang gambaran umum proyek penelitian, analisis data penelitian. Sedangkan pembahasan berisi tentang penjelasan yang didukung oleh sumber sumber yang menguatkan.

**BAB V****: PENUTUP**

Pada bab terakhir berisi tentang simpulan yang didapatkan dari pembahasan penelitian serta berbagai saran yang ditujukan peneliti untuk pihak berkepentingan terhadap obyek tersebut.

**3. Bagian Akhir**

Pada bagian akhir ini terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran disertai olah data analisis statistik dan daftar riwayat hidup.