

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan produktivitas perusahaan adalah pembahasan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habisnya untuk dibahas, hal ini juga merupakan issue strategis bagi perusahaan dalam program manajemen Sumber Daya Manusia. Manusia secara manawi adalah makhluk yang mempunyai sistem yang berbeda

Produktivitas perusahaan juga merupakan hal yang efektif dan efisien baik bagi karyawan maupun perusahaan dan juga bagi peningkatan Karena hal ini adalah salah satu dari aspek penting bagi pencapaian peningkatan pendapatan laba (*profit making*) bagi perusahaan, dan juga bagi peningkatan kesejahteraan karyawan. apalagi jika dikaitkan dengan dibukanya Asean Free Trade Association (AFTA) di era globalisasi sekarang dampak yang sangat dirasakan.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesional dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Hal ini penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya target dan tujuan perusahaan.

Sedangkan produktivitas kerja muncul karena adanya keinginan pencapaian tujuan tertentu. Di mana produktivitas kerja sendiri adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna memenuhi pencapaian suatu tujuan.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari produktivitas perusahaan yang seringkali merupakan harapan karyawan. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa produktivitas perusahaan keberadaannya menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Hakikat kepuasan kerja sendiri adalah perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Perasaan ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan dan pengalaman kerja masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja yang terpenuhi maka makin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan yang didapat. Jadi, kesejahteraan akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi produktivitas perusahaan terpenuhi.¹

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan yang efektif dan efisien adalah kepuasan kerja seorang karyawan yang didorong oleh kesejahteraan yang tinggi. Di mana dengan produktivitas perusahaan inilah setiap karyawan akan berupaya meningkatkan kesejahtraannya. Dengan meningkatnya produktivitas perusahaan diharapkan juga kesejahteraan karyawanpun meningkat. Hal ini juga menyebabkan kestabilan hubungan antara perusahaan dengan karyawan.

¹ Keith Davis & Jhon W. Newton, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ke-7 Jilid 1, Erlangga, Jakarta (1994) Hal. 88-89

Berdasarkan uraian di atas, penulis terdorong untuk menganalisis mengenai peningkatan produktivitas yang diterapkan perusahaan, yang bertujuan untuk pemenuhan kepuasan kerja karyawan yang akan mendorong peningkatan kesejahteraannya. Mengingat dalam kenyataan di lapangan masih timbul masalah yang merupakan kendala dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan tersebut.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Masalah Pengaruh Peningkatan Produktivitas Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon diidentifikasi sebagai masalah manajemen yang masuk dalam wilayah kajian manajemen sumber daya insani atau manajemen ekonomi Islam. Karena islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan produktif agar tercapainya cita-cita. Dalam hal ini, baik itu cita-cita perusahaan dengan menginginkan maksimalnya pendapatan laba, maupun cita-cita karyawan yang menginginkan hidupnya lebih sejahtera.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan masalah dalam skripsi ini, maka masalah hanya akan dibatasi pada “analisa mengenai Pengaruh Peningkatan Produktivitas Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon”

3. Pembatasan Penelitian

Untuk menghindari luasnya cakupan wilayah penelitian, maka wilayah penelitian dalam skripsi ini hanya akan dibatasi pada PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon

4. Perumusan Masalah

Agar penelitian yang akan penulis lakukan dalam masalah ini lebih terarah, maka akan difokuskan pada pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

- a. Adakah hubungan peningkatan produktivitas perusahaan dengan tingkat kesejahteraan karyawan?
- b. Apakah produktivitas perusahaan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui hubungan produktivitas perusahaan dengan tingkat kesejahteraan karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan produktivitas perusahaan dengan tingkat kesejahteraan karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan ilmiah

Penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian-kajian ilmu ekonomi Islam khususnya tentang produktivitas perusahaan yang diterapkan dalam manajemen sumber daya insani.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat berguna sebagai pengetahuan praktis tentang manajemen peningkatan produktivitas perusahaan yang dapat diterapkan di perusahaan dalam upaya pemenuhan kepuasan kerja demi peningkatan produktivitas kerja karyawan PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon khususnya dan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada umumnya, yang hal ini akan menjadi modal besar bagi pertumbuhan perekonomian nasional.

3. Kegunaan Akademik

Sebagai perwujudan Tri Dharma perguruan Tinggi di STAIN Cirebon. Serta sebagai sumbangsih terhadap pengembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dibidang ilmu ekonomi Islam.

D. Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (*Amstrong, 1994*). Reksomadiprjo (1990) mendefenisikan produktivitas kerja sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Mengenai

produktifitas kerja ini Islam telah mengajarkan melalui kandungan ajaran yang termaktub dalam kitab suci Al-Qur'an :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya : “Jika mereka menyusukan (anak – anakmu) untukmu, maka berilah mereka upahnya” (Q.S.Thalaq : 6)²

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَتَّابِتِ اسْتَنْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَنْجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٦﴾
 قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
 حِجَابٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي

إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٧﴾

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita berkata “Ya Ayahku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dipercaya”. Berkatalah ia (Syu'aib), ‘Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa aku bekerja dengan ku delapan tahun. Dan jika kamu cukupan sepuluh tahun. Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik’. (Q.S.Al-Qashash : 26-27)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagian perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja

² Didin Hafidudin, Manajemen Syariah dalam Praktek, 2003, Hal. 63

dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins,1996). Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya secara individual.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action) dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karenanya tidak ada produktifitas kerja yang telah tumbuh dapat dijadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Jadi dapat dikatakan bahwa dorongan produktifitas kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja, dimana produktivitas kerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula dan ini akan sangat menunjang tercapainya produktivitas kerja yang tinggi pula.

E. Pengujian Hipotesis

Dari landasan pemikiran (teori) diatas mengemukakan tentang adanya keterkaitan antara peningkatan produktivitas perusahaan dengan kesejahteraan karyawan sebagai berikut ini :

1. Terdapat hubungan yang positif antara produktivitas perusahaan dengan kesejahteraan karyawan.
2. Produktivitas perusahaan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Adapun metodologi penulisan yang digunakan penulis :

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode empirik (kuantitatif), seperti **populasi dan sampel**.

a. Populasi

Populasi yang dijadikan objek ini adalah sumber daya insani yang bekerja di PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.

b. Sampel

Dikarenakan jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 18, maka sampel digunakan adalah **sampling jenuh (sensus)** yaitu menjadi populasi sebagai **sample**. Sugiyono mendefinisikan **sample jenuh (sensus)** sebagai “teknik penentuan sample bila semua anggota populasi di jadikan sample”.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. **Data Primer**, yang diambil langsung dari data di PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.

- 1) Gambaran umum di PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.
 - 2) Pengamatan langsung.
 - 3) Data dari kuesioner yang disebar.
- b. Data sekunder yaitu yang diambil dari buku-buku, jurnal dan makalah, serta literatur lainnya yang berkaitan dengan manajemen produktivitas perusahaan.
- 1) Teknik kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data dari berbagai buku, jurnal, dan makalah, media masa dan literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian.
 - 2) Teknik Wawancara yaitu dengan melakukan wawancara langsung dengan manajer PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.
 - 3) Teknik Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja atau beraktivitas di PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.
 - 4) Kuisisioner, yaitu membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis dan disebar kepada seluruh karyawan PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.

Dikarenakan responden atau yang menjadi subjek penelitian relatif sedikit yakni 18, dan data yang berhasil dikumpulkan dari penyebaran kuisisioner berupa data ordinal, maka analisis korelasi yang digunakan adalah

korelasi rank spearman (*spearman rank*), yaitu suatu bentuk analisis data yang dilakukan dengan cara meranking data variabel x dan variabel y, yang telah disusun berdasarkan kuisioner, sehingga dari nilai data tersebut dapat diketahui hubungan (korelasi) antara kedua variabel tersebut.

3. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji hipotesis asosiatif. Analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi. Analisis korelasi digunakan untuk mencari keterkaitan atau hubungan antara dua variable penelitian, sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variable dependen (y) dapat diramalkan atau diprediksi melalui variable independent (x), yang menjadi variable independent (x) dalam penelitian adalah peningkatan produktivitas perusahaan, sedangkan variable dependent (y) dalam penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan.

Adapun tehnik analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau pengaruh antara variable dengan variable lainnya yaitu antara variable x (produktivitas perusahaan) dengan variable y (kesejahteraan karyawan).

Rumus untuk menghitung koefisien (r) korelasi ini adalah menggunakan rumus koefisien korelasi spearman rank, yaitu :

$$r = - \frac{6 \sum b^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana r = koefisien korelasi speaman rank

b = perbedaan nilai x dan y yang bersesuaian

n = banyaknya subjek

Dari perhitungan tersebut akan diketahui besarnya koefisien korelasi r untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuat atau tidaknya hubungan dari koefisien tersebut.

b. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui bagaimana variable y (dependent) dapat diramalkan (diprediksi) melalui variable independen x , karena pada dasarnya masalah pengaruh antara variable x dan y umumnya berkisar pada dua variable yang kadang-kadang sukar sekali ditarik garis pemisahannya. Pencarian bentuk yang sesuai guna meramalkan rata-rata y dibagi x tertentu atau rata-rata x dan y tertentu, dapat digunakan rumus persamaan regresi linier, sebagai berikut :

$$y = a + bx$$

Dimana :

y = Subjek dalam variable dependent yang diprediksi

a = Harga y bila $x = 0$ (harga konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang di dasarkan pada variable independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

x = Subjek pada variable independent yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menentukan koefisien a dan b dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum yi)(\sum xi^2) - (\sum xi)(\sum yi^2)}{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2}$$

Atau apabila rumus yang terlebih dahulu dihitung, maka a dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$a = y - bx$$

Dengan $y - bx$ masing – masing merupakan rata – rata untuk variable x dan y .

c. Analisis Koefisien Detrminasi

Koefisien determinasi atau koefisien penentu adalah kuadrat koefisien korelasi (r^2) yang penggunaannya dinyatakan daam persen (%) sehingga harus dikalikan 100 % koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui yang terjadi pada variable independen (bebas) terhadap dependen (terikat) dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$ dimana pengambilan

keputusan diterima atau ditolakny dalam analisis ini ditulis sebagai berikut:

$H_0 = r \leq 0$ artinya pelaksanaan peningkatan produktivitas perusahaan tidak berpengaruh penting dalam peningkatan kesejahteraan karyawan PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.

$H_a = r > 0$ artinya pelaksanaan peningkatan produktivitas perusahaan memiliki pengaruh positif dalam peningkatan kesejahteraan karyawan PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.

Rumus koefisien determinasi di bawah ini digunakan apabila koefisien regresi arah b telah diperoleh :

$$r^2 = b \frac{\{(\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i))\}}{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui hubungan yang terjadi antara pelaksana peningkatan produktivitas perusahaan dalam peningkatan kesejahteraan karyawan, baik itu hubungan positif maupun negatif. Hasil koefisien determinasi ini kemudian dikalikan 100%.

d. Analisis Pengujian Hipotesis

Analisis pengujian hipotesis ini meliputi :

1. Uji signifikansi koefisien kolerasi

2. Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variable x dan y, maka a dapat digunakan dua cara : Ujian Signifikan Koefisien Korelasi
3. Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variable x dan y, maka a di dapat digunakan dua cara : pertama dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r) rank spearman dengan table Rho. Uji signifikan ini dinamakan uji Rho, yaitu yang digunakan dalam koefisien korelasi spearman rank apabila sampelnya kecil kurang dari 30. Caranya ialah dengan membandingkan nilai koefisien korelasi spearman rank dengan harga kritis Rho. Adapun harga kritis Rho yang digunakan untuk menginterpretasikan signifikan koefisien korelasi reankspearman.

Cara yang kedua yaitu dengan uji distribusi students (uji t). Uji distribusi studen's dilakukan apabila sampelnya besar (N bernilai 10 atau lebih). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Setelah nilai t diketahui kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel untuk taraf kesalahan tertentu dengan $dk = n - 2$ alpha 0,05

Secara statistik, hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

- a. $H_0 : Q \leq 0$ artinya tidak adanya kesesuaian / signifikan secara positif antara pelaksanaan peningkatan produktivitas perusahaan

dengan peningkatan kesejahteraan karyawan PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.

- b. $H_a : Q \leq 0$ artinya ada kesesuaian/signfikan secara positif antara pelaksanaan peningkatan produktivitas perusahaan dalam peningkatan kesejahteraan karyawan PD. Bukit Sofa Desa Weru Lor Kec. Plered Kab. Cirebon.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang digunakan adalah:

- Jika Rho dihitung $< \rho_{table}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima
- Jika Rho dihitung $> \rho_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Untuk lebih jelasnya, mengenai hal ini penulis membahasnya pada bab berikutnya