

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia industri akan memberikan perhatian penuh pada kualitas. Perhatian penuh pada kualitas akan memberikan dampak positif kepada bisnis melalui dua cara, yaitu dampak terhadap biaya produksi dan dampak terhadap pendapatan. Dampak terhadap biaya produksi terjadi melalui proses pembuatan produk yang memiliki derajat konformansi yang tinggi terhadap standar-standar sehingga bebas dari tingkat kerusakan yang mungkin. Dengan demikian proses produksi yang memperhatikan kualitas akan menghasilkan produk berkualitas yang bebas dari kerusakan, yang berarti dihindari terjadinya pemborosan dan inefisiensi sehingga ongkos produksi per unit akan menjadi rendah yang pada gilirannya akan membuat harga produk menjadi lebih kompetitif.<sup>1</sup>

Suatu perusahaan beroperasi dengan memadukan antara sumber daya yang ada untuk menghasilkan produk yang dapat dipasarkan dan dapat diterima oleh konsumen. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia, dan mesin. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.<sup>2</sup>

Meningkatkan standar perusahaan-perusahaan di Indonesia menjadi sama dengan standar Internasional tentunya dapat menjadikan perusahaan-perusahaan Indonesia untuk mampu setiap perusahaan yang terlibat dalam persaingan bersaing di pasar dunia. Hal ini tentunya bukanlah suatu hal

---

<sup>1</sup> IGP Kawiana, "Manajemen Mutu Terpadu Serta Kaitannya Dengan Prilaku Produktif Karyawan", *Jurnal Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 1, (2010): 1.

<sup>2</sup> Supriyanto dan Bodroastuti, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries)", *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, Vol.3 No.1, (2012): 1.

yang mudah untuk dilakukan. Setiap perusahaan di Indonesia harus bahu-membahu dengan cara meningkatkan kualitas membahu untuk terus berupaya meningkatkan produk dan pelayanannya. Dengan begitu, atau mengoptimalkan faktor-faktor produksi diharapkan agar perusahaan bisa mendapatkan yang terdapat di dalam perusahaan. Salah satu keuntungan yang sebesar-besarnya. Tidak dapat dari sekian banyak faktor produksi yang memiliki dipungkiri dan sudah secara alamiah bahwa andil penting terhadap kesuksesan sebuah hampir setiap perusahaan ingin mendapatkan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM).<sup>3</sup>

Organisasi modern menghendaki keterlibatan pekerja dalam setiap kegiatannya. Keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya. Keterlibatan pekerja yang berkaitan dengan kualitas menyangkut kegiatan yang berhubungan dengan perubahan budaya. Pengembangan individu dan penghargaan serta insentif.<sup>4</sup>

Organisasi yang tidak memberikan kebebasan berpendapat biasanya terhambat mengembangkan inovasi. Jadi, keadaan sangat terikat atau sangat terbatas untuk mengungkapkan pikiran atau anggapan tentang kebenaran sesuatu dalam pekerjaan di organisasi menyulitkan berinovasi dalam bekerja. Semakin sukar menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan, pembaruan, informasi serta hal-hal yang baru dalam lingkungan kerja di organisasi semakin sulit SDM memberikan pendapat dalam bekerja.<sup>5</sup>

Kemampuan, kesanggupan dan pemberdayaan karyawan, para karyawan diperlakukan sebagai profesional yang memiliki kemampuan, dan diberdayakan untuk menggunakan pertimbangannya sendiri dalam melakukan hal-

---

<sup>3</sup> Fransiscus dan Sami'an, "Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2 No. 1, (2013): 1.

<sup>4</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2017), 143-144.

<sup>5</sup> Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi Beberapa Model dan Submodel*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016), 166.

hal yang dianggap perlu dalam rangka memuaskan kebutuhan pelanggan. Hal ini berarti setiap karyawan memahami betul-betul produk yang mereka tawarkan dan kebutuhan pelanggan yang berkaitan dengan produk tersebut. Ini juga berarti bahwa karyawan diberi sumber daya dan dukungan yang dipelrukan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.<sup>6</sup>

Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya. Sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja dan bosan. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat cirri-cirinya sebagai berikut : absensi (ketidak hadiran) meningkat, disiplin merosot, produktivitasnya menurun, *labour turn over* (tingkat keluar masuk karyawan berhenti dan pelamar baru masuk) makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti - hentinya, sampai pada gejolak pemogokan.<sup>7</sup>

Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.<sup>8</sup>

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif yaitu dengan mengarahkan karyawan ke arah yang produktif. Perilaku yang mengarah pada peningkatan produktivitas tersebut menurut Dale Timpe meliputi cerdas dan dapat belajar

---

<sup>6</sup> Tjiptono dan Diana, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: ANDI, 2015), 111.

<sup>7</sup> Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 202.

<sup>8</sup> Supriyanto dan Bodroastuti, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries)”, *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, Vol.3 No.1, (2012): 2.

dengan relative cepat, kompeten secara professional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas menggunakan logika, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, dan selalu meningkatkan diri.<sup>9</sup>

Berkembang tidaknya suatu perusahaan tergantung pada dukungan seluruh komponen yang ada di dalam perusahaan tersebut, yaitu pemegang saham, pimpinan perusahaan, dan karyawan. Dukungan atau peran serta mereka tidak sebatas dalam bentuk peran bekerja namun juga adanya jalinan hubungan yang harmonis. Hubungan kerja disebut harmonis apabila masing-masing pihak menjalankan pekerjaannya sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kepentingan pihak lain yang terkait. Pemahaman akan peran dan fungsi dari masing-masing pihak sangat diperlukan agar masing-masing mengetahui dengan jelas posisi dirinya.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah*. Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang *qonaah* sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi/kinerja yang tinggi.<sup>10</sup> Untuk menjadi muslim yang prestatif, seorang muslim harus mensinergikan keunggulan harmoni antara dzikir, fikir dan ihtiar.

---

<sup>9</sup> IGP Kawiana, “Manajemen Mutu Terpadu Serta Kaitannya Dengan Prilaku Produktif Karyawan”, *Jurnal Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 1, (2010): 2.

<sup>10</sup> Muafi, “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 1No. 8, (2013): 5.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya : “Maka, apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakannya dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (Q.S Alam Nasyrh:7-8).<sup>11</sup>

Dalam pandangan Islam, menilai perilaku produktif seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain: niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/norma/syariah secara kaffah, motivasinya adalah spiritual dengan mencari ‘keberuntungan’ di dunia dan akherat, menerapkan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian hidup, menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah, bersyukur kepada Allah dengan cara tidak konsumtif, mengeluarkan ZIS, dan menyantuni anak yatim dan fakir miskin. Sebagai konsekuensi atas sempurnanya manusia sebagai makhluk Allah maka manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (dengan sungguh-sungguh).<sup>12</sup>

Dua merpati Singocandi Kudus adalah salah satu perusahaan berbasis perusahaan menengah dan merupakan industry rumah tangga yang menjajakan makanan ringan sebagai produk mereka. Perkembangan usaha H. M. Thoyyib selanjutnya dengan mengembangkan usaha pada produksi Marning dan Emping Jagung. Hasil observasi awal di lapangan menunjukkan bahwa pemilik CV. Dua Merpati Kudus memberi kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan yang bertujuan untuk kemajuan organisasi, hal tersebut terlihat dari karyawan yang diberi kebebasan dalam menentukan lembur atau tidaknya pekerjaan hari ini. Kemudian sebagai rasa terima kasih pemilik kepada karyawan, pemilik memberikan apresiasi dan penghargaan berupa adanya rekreasi yang diikuti oleh seluruh karyawan CV. Dua Merpati Kudus beserta keluarga. Dengan tujuan yang telah

<sup>11</sup> Al-Qur’an Surat Alam Nasyrh Ayat 7-8, *Al Qur’an dan Terjemahannya*, (Kudus Mubarakatan Toyiybah, 2018), 454.

<sup>12</sup> Muafi, “Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)”, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 1No. 8, (2013): 7 .

di musyawarahkan sebelumnya, kegiatan rekreasi tersebut, bisa berupa kegiatan ziarah ke makam Waliyullah, bisa juga berupa kegiatan piknik keluarga sesuai dengan kesepakatan semua karyawan.<sup>13</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas dan didukung oleh penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Rekreasi Tempat Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Pada CV. Dua Merpati Kudus”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap produktifitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh rekreasi tempat kerja terhadap produktifitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap produktifitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekreasi tempat kerja terhadap produktifitas karyawan pada CV. Dua Merpati Kudus.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian produktivitas ditinjau dari perspektif Islam di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi pada literatur manajemen perubahan dengan menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis dalam proses perubahan

---

<sup>13</sup> Hasil observasi awal peneliti pada CV. Dua Merpati Kudus tanggal 3 Maret 2019.

organisasional dengan keterlibatan karyawan, rekreasi sebagai variabel independen.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak UKM, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan (*policy*) dalam menghadapi dan memahami masalah produktivitas kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pemikiran dalam merencanakan penelitian berkaitan dengan produktivitas kerja.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### Bab II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang meliputi pengertian keterlibatan karyawan, teori rekreasi di tempat kerja, pengertian produktivitas, teori produktivitas, produktivitas perspektif Islam, indikator produktivitas perspektif Islam, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis.

### Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji multikolinieritas,

uji hipotesis yang meliputi analisis regresi, uji t parsial, uji F simultan serta koefisien determinasi.

#### Bab IV Hasil dan Analisis

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, gambaran umum CV. Dua Merpati Kudus, gambaran umum subyek penelitian yaitu karyawan yang meliputi jenis kelamin karyawan, umur karyawan, pendidikan terakhir karyawan, hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi berganda, uji hipotesis, analisis data dan interpretasi hasil.

#### Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian yang terdiri dari empat bagian dan keterbasan penelitian yang dilakukan peneliti serta saran bagi lembaga serta penelitian yang akan datang.

