

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam proses pembangunan ekonomi, pendapatan perkapita penduduk terus meningkat. Industrialisasi erat kaitannya dengan proses pembangunan suatu negara. Industrialisasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk dengan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Di era revolusi industri 4.0, persaingan semakin ketat dan mengglobal, yang berarti industri harus mampu mengelola bisnisnya dengan baik. Kualitas sumber daya manusia, kondisi operasi industri yang baik dan upah yang layak merupakan isu yang sering muncul dalam pembahasan tenaga kerja.¹

Jumlah tenaga kerja yang besar harus dapat memaksimalkan produktivitas guna mempertahankan pendapatan keluarga dan berdampak positif bagi pembangunan nasional. Produktivitas karyawan perusahaan merupakan isu yang perlu dibahas. Terdapat banyak pihak yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif di perusahaan. Dalam kondisi yang sama dengan produktivitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas juga akan menyebabkan peningkatan standar hidup masyarakat.²

Hampir semua perusahaan besar dan kecil memiliki masalah produktivitas. Dalam hal tersebut sumber daya manusia (SDM) dapat

¹ Sri Indah Nikensari, *Ekonomi Industri: Teori Dan Kebijakan* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2018), 6.

² Eka Andri Astuti, "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 2, no. 1 (2017): 34.

menjadi cerminan dalam proses meningkatkan kualitas usaha yang diberikan kepada karyawan dalam waktu tertentu untuk dapat menghasilkan barang dan jasa atau untuk dapat meningkatkan produktivitas. Perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dengan memberikan upah yang layak berdasarkan kinerja karyawan. Menurut pandangan Islam, gaji atau upah dapat ditentukan dengan cara yang benar tanpa menindas siapa pun. Sebagaimana termuat dalam ayat 19 surat al-Ahqaaf:

١٩ - وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.”.*³

Selain faktor upah, insentif juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Insentif ialah suatu bentuk yang diberikan oleh perusahaan berupa uang atau komoditas yang bertujuan untuk memotivasi para pekerja agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa karyawan percaya bahwa pemberian insentif penting untuk memotivasi mereka dalam bekerja, namun beberapa karyawan juga percaya bahwa insentif yang ditawarkan perusahaan tidak sesuai sehingga menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan dan insentif tersebut tidak menarik.⁴

³ “Surat Al-Ahqaaf| Qur’an Kemenag”, Accessed December 27, 2021, <https://Quran.Kemenag.Go.Id/>.

⁴ Astuti, “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” 34.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas disuatu perusahaan ialah pengalaman kerja. Pengalaman kerja ialah proses akumulasi pengetahuan dan kemahiran pekerja yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja tersebut merupakan faktor penting yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Dengan pengalaman kerja yang baik menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha yang baik.⁵

Menurut teori di atas gaji, insentif, dan pengalaman kerja adalah indikator motivasi kerja, jika syarat-syarat tersebut telah terpenuhi dengan baik, maka akan berdampak baik terhadap produktivitas kerja. Terkadang hal-hal ini tidak sejalan dengan prinsip keadilan. Tindakan tersebut dianggap positif dalam ajaran Islam yang membahas tentang produksi dan produktivitas serta pemberian upah atau penghargaan kepada umat manusia. Bahkan akan mendatangkan pahala jika dalam menumbuh dan menambah suatu benda termasuk suatu perilaku yang membawa kebaikan.⁶

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zakaria (2015) bahwa Faktor upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan objek di Rambut Industri mitra Purbalingga. Penelitian yang dilakukan oleh Della Aidah (2018) bahwa Produktivitas kerja dengan objek di Kabupaten Way Kanan tidak dipengaruhi oleh faktor intensif.

⁵ Ardika Sulaeman, "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang," *Jurnal Ekonomi Trikonomika* 13, no. 1 (2014): 93.

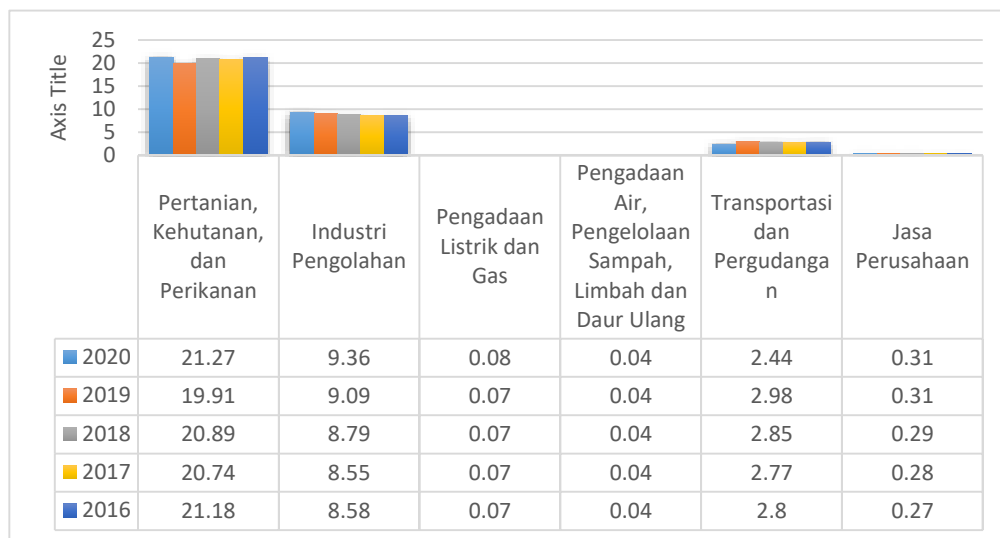
⁶ Abdul Aziz, *Ekonomi Islam Analisis Mikro Dan Makro* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 55–58.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Hermawan (2017), bahwa pengalamanh kerjat berpengaruh secara signifikanj terhadap produktivitas kerja karyawan dengan objek di PT Indokom Samudra Persada.

Produk industri memiliki peranan penting atau lebih menguntungkan dalam menumbuh dan menambah suatu barang atau jasa dibandingkan dengan produk industri lainnya. Jawa Tengah merupakan provinsi yang memiliki penduduk tertinggi nomor 3 di Indonesia setelah Jawa Timur dan Jawa Barat. Dengan adanya penduduk yang tinggi menyebabkan munculnya masalah seperti minimnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan pengangguran yang semakin tinggi. Dari pernyataan tersebut, Industri memiliki peran besar dalam meningkatkan perekonomian, maka keadaan tersebut juga diterapkan di Kabupaten Blora dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1

**Distribution of Product, Presentase, and Produk Domestik Regional
Bruto Atas Dasar. Harga Berlaku di Kabupaten Blora Tahun 2016-2020
(Persen)**



Sumber : BPS dan PDRB Kabupaten Blora 2020, diolah.

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan Distribusi persentase PDRB di Kabupaten Blora bervariasi dari sektor ke sektor. Pada sektor industri pengolahan tahun 2016 berkontribusi mencapai 8.58% sedangkan pada tahun 2017 sebesar 8.55% tahun ini mengalami penurunan kemudian ditahun 2018 mengalami peningkatan mencapai 8.79% kemudian ditahun 2019 mengalami peningkatan kembali sebesar 9.09% dan ditahun 2020 mengalami peningkatan kembali sebesar 9.36%. Sektor industri dapat membantu mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Blora.

Alasan peneliti mengambil objek penelitian pada sentra kerajinan ukiran kayu di Kabupaten Blora karena yang pertama, Kabupaten Blora disebut sebagai Kota Kayu jati karena merupakan penghasil kayu jati terbesar di Pulau Jawa dan memiliki kualitas terbaik di Indonesia. Alasan yang kedua, Sentra Kerajinan Ukiran Kayu di kabupaten Blora setiap

tahunnya mengalami jumlah produktivitas yang semakin meningkat padahal jumlah unit usaha dan tenaga kerjanya tetap. Sistem tenaga kerja di sentra kerajinan kayu ini terdiri dari pekerja tetap dan pekerja *freelance*, jadi meskipun tidak ada pesanan ukiran kayu para pekerja tetap bekerja membuat kerajinan berupa perkakas rumah yang meliputi pot bunga, tempat tissue, tatakan perkakas dapur dan beberapa hiasan atau pernik pernik lainnya. Kemudian hasil kerajinan ukiran kayu tersebut dijual di show-room atau toko agar pembeli yang membutuhkan pernik pernik perkakas rumah tidak harus menunggu lama jadi langsung bisa memilih-milih di show-room tersebut. Berdasarkan pernyataan diatas jumlah tenaga kerja dan produktivitas di sentra kerajinan ukiran kayu dapat dilihat dalam tabe l.2.

Tabel 1.2

**Perkembangan Sentra Kerajinan Ukiran Kayu Di Kabupaten Blora
Tahun 2013-2019**

	Ukiran Kayu 2014-2018				
	2018	2017	2016	2015	2014
Unit Usaha	127	125	125	125	125
Tenaga Kerja	379	379	379	379	379
Nilai Produksi (000) Rp	17.342.750	16.343.750	11.343.750	11.343.750	10.312.500

Sumber: Blora Dalam Angka (2013-2019)

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan perkembangan sentra kerajinan ukiran kayu kabupaten Blora dari tahun 2014-2018 dilihat dari unit usaha, tenaga kerja, dan nilai produksi. Pada tahun 2014-2018 nilai produksi mengalami peningkatan di mana ditahun 2014 nilai produksi mencapai 10.312.500 kemudian ditahuun 2015 dan 2016 mengalami peningkatan

yang sama menjadi 11.343.750 kemudian ditahun 2017 mengalami peningkatan kembali menjadi 16.343.750 dan ditahun 2018 terus mengalami peningkatan nilai produksi yaitu mencapai 17.342.750. Sedangkan jumlah unit usaha dan tenaga kerja tidak mengalami peningkatan sama sekali.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini menarik untuk dikaji dan dijadikan penelitian dengan judul **“Pengaruhh Upah, Insensif, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektifi Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus di Sentra Kerajinan Ukiran Kayu Kabupaten Blora)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Upah, Insensif, dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Sentra Kerajinan Ukiran Kayu di Kabupaten Blora?
2. Bagaimana Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Di Sentra Kerajinan Ukiran Kayu Kabupaten Blora?
3. Bagaimana Pengaruh Insensif Terhadap Produktivitas Kerja Di Sentra Kerajinan Ukiran Kayu Kabupaten Blora?
4. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Sentra Kerajinan Ukiran Kayu Kabupaten Blora?
5. Bagaimana Pengaruh Upah, Insensif, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Sentra Kerajinan Ukiran Kayu Kabupaten Blora Jika Ditinjau Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah, insentif, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu di Kabupaten Blora
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu di Kabupaten Blora
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu di Kabupaten Blora
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu Di Kabupaten Blora
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah, insentif, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu di Kabupaten Blora ditinjau dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat memperoleh pandangan, wawasan dan pemahaman tentang ekonomi syariah tentang upah, insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Sentra Kerajinan Ukiran Kayu di Kabupaten Blora.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai variable-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaannya. Dan dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk dijadikan masukan, evaluasi, dan pedoman untuk mengambil keputusan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan untuk menginformasikan kepada peneliti selanjutnya tentang pengaruh upah, insentif, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab yaitu::

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab pendahuluan penelitian ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka dan sistematis pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab tinjauan pustaka dalam penelitian ini akan membahas teori-teori yang terkait untuk dianalisis, seperti produktivitas kerja, upah, insentif, dan pengalaman kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab metode penelitian ini membahas tentang metode-metode yang digunakan dalam meneliti penelitian, seperti jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik perolehan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini membahas secara umum objek penelitian, jawaban dari rumusan masalah, dan pembahasan mengenai hasil temuan dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab penutup dalam penelitian ini berisi tentang kesimpulan penelitian yang telah dibahas dan berisi mengenai saran yang salah satunya diperuntukan kepada peneliti selanjutnya agar menambah lebih luas objek yang diteliti atau menambah variabel dalam penelitian selanjutnya.