

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki 34 provinsi yang tersebar kedalam 5 pulau besar dan 4 kepulauan yaitu pulau Sumatera, Kepulauan Riau, Kepulauan Bangka Belitung, Pulau Jawa, Kepulauan Nusa Tenggara (Sunda Kecil), Pulau Kalimantan, Pulau Sulawesi, Kepulauan Maluku, Pulau Papua. Indonesia memiliki Luas Wilayah sebesar 1.916.862,20 km², dengan jumlah pulau yang tercatat dalam PBB (Persatuan Bangsa - bangsa) sebanyak 13.466 pulau.¹ Secara astronomi, letak Indonesia berada di 6⁰ 04' 30" Lintang Utara dan 11⁰ 00' 36" Lintang Selatan dan antara 94⁰ 58' 21" sampai dengan 141⁰ 01' 10" Bujur Timur dan melalui garis equator pada garis lintang 0⁰.²

Jumlah penduduk di Indonesia pada tahun 2020 mencapai 270.203.917 jiwa. Pada kurun waktu sepuluh tahun terakhir pada tahun 2010-2020, laju pertumbuhan Indonesia sebesar 1,25 persen per-tahun.³ Hal ini menjadikan Indonesia menjadi salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak ke-4 di dunia setelah negara Tiongkok, India, dan Amerika Serikat.

Dengan jumlah penduduk yang tergolong besar serta wilayah yang luas, menyebabkan timbulnya berbagai permasalahan di Indonesia. Salah satu

¹ Badan Puser Statistik, *Statistik Indonesia 2019*, (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2019), 3-5

² Ibid, 5

³ Badan Pusat Statistik (BPS), *Berita Resmi Statistik Hasil Sensus Penduduk 2020*, (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2021), 1

permasalahan yang ada di Indonesia adalah masalah Pengangguran. Permasalahan ini sangat serius hingga setiap kebijakan dan pembangunan ekonomi selalu bertujuan untuk menurunkan tingkat pengangguran.⁴

Pengangguran (*Unemployment*) merupakan suatu kondisi dimana seseorang yang sudah termasuk kedalam angkatan kerja akan tetapi belum mempunyai pekerjaan dan sedang secara aktif mencari pekerjaan.⁵ Menurut Kaufman dan Hotckiss pengangguran adalah tolak ukur untuk orang yang belum mempunyai pekerjaan dan selama empat minggu mencari pekerjaan.⁶

Prathama Rahardja dan Mandala Manurung mengemukakan pengangguran merupakan seseorang yang tergolong kedalam angkatan kerja, ingin memiliki pekerjaan dan sudah atau sedang berusaha untuk mencari pekerjaan akan tetapi belum atau tidak mendapatkannya.⁷ Pengangguran dibagi menjadi pengangguran penuh dan setengah pengangguran. Terdapat banyak faktor yang melatar belakangi terjadinya pengangguran. Salah satu faktor penyebab tingginya angka pengangguran adalah minimnya Kualitas Sumber Daya Manusia pada seorang individu. Menurut Suparno dikutip dari Purnomo Faktor Sumber Daya Manusia menjadi penting karena pada akhirnya

⁴ Naf'an, *Ekonomi Makro, Tinjauan Ekonomi Syariah, cetakan ke-1*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 136

⁵ Mauna Nanga, *Makro Ekonomi: Teori, Masalah, dan kebijakan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 249

⁶ Trianggono Budi Hartanto dan Suci Umajah Masjkuri, "Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Pendidikan, Upah Minimum, dan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Terhadap Jumlah Pengangguran di Kabupaten dan Kota Provinsi Jawa Timur Tahun 2010 – 2014", *Jurnal Ekonomi Terapan*, Juni 2017, (Surabaya : UNAIR, 2017), 2

⁷ Prathama Rahardja dan Mandala Manurung, *Teori Ekonomi Makro Suatu Pengantar Edisi Lima*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Indonesia, 2018), 194

keunggulan kompetitif sebuah negara akan ditentukan oleh Kualitas Sumber Daya Manusia negara tersebut.⁸

Kualitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh dan terpenuhinya suatu syarat, spesifikasi dan harapan. Istilah Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) menunjuk kepada orang yang berkerja atau tenaga kerja.⁹ Sedarmayanti mengemukakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah mutu seorang individu atau tenaga kerja yang melekat dengan kemampuan baik secara fisik maupun non fisik (Kecerdasan dan Mental).¹⁰

Banyak hal yang dilakukan oleh pemerintah guna menanggulangi pengangguran diantaranya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program peningkatan kesehatan dan gizi, serta melalui upaya pendidikan, dan upaya pelatihan (*skills, knowledge, dan ability*).¹¹ Melatih *skill, Knowledge, dan ability* melalui program pelatihan dari pemerintah berfungsi untuk meningkatkan kemampuan individu masyarakat sehingga diharapkan masyarakat dapat membuka lapangan perkerjaan sendiri dan membantu pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran.

⁸ Adi Purnomo dan Sukamdi, "Karakteristik Penganggur Terbuka, Setengah Penganggur dan Pertumbuhan Ekonomi di Propinsi Jawa Timur (Analisis Data Sakernas Agustus Tahun 2010)", Jurnal Bumi Indonesia, vol. 1, (2012), 112

⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 24

¹⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: PT Mandar Maju, 2009), 26

¹¹ *Ibid.*, 27

Tabel 1. 1
Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Kediri, Provinsi Jawa Timur dan
Nasional Tahun 2015 - 2020¹²

Wilayah	Tahun					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Indonesia	6,18	5,61	5,5	5,34	5,28	7,07
Jawa Timur	4,47	4,21	4	3,99	3,92	3,82
Kota Kediri	8,46	8,22	4,68	3,63	4,22	6,21

Sumber : Badan Pusat Statistik Pusat, Provinsi Jawa Timur, Kota Kediri.

Pengangguran yang terjadi hampir diseluruh wilayah Indonesia menjadi suatu permasalahan yang serius yang mesti dihadapi oleh pemerintah baik pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pengangguran yang banyak dapat menyebabkan ketimpangan sosial, tingginya angka kriminalitas, dan dampak buruk lainnya.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 terjadi peningkatan angka pengangguran di Indonesia sebesar 1,79% menjadi 7.07%, sedangkan diwilayah Jawa Timur terjadi penurunan sebesar 0,1% menjadi 3,82%, sementara itu pada wilayah Kota Kediri terjadi peningkatan angka pengangguran sebesar 1,99% menjadi 6,21%.

Tabel 1. 2
Rata–Rata Persentase Tingkat Pengangguran dalam Karisidenan Kediri
Tahun 2015-2020

No	Nama Wilayah	Rata – Rata
1	Kota Kediri	5,90
2	Kota Blitar	4,63
3	Trenggalek	3,45
4	Tulungagung	3,40

¹² Badan Pusat Statistik, *Statistik Angkatan Kerja Kota Kediri 2020*, (Kediri: Badan Pusat Statistik Kota Kediri, 2020), 16

5	Kabupaten Blitar	3,17
6	Kabupaten Kediri	4,47
7	Nganjuk	3,00

Sumber: Data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur

Kota Kediri juga merupakan salah satu kota yang memiliki rata-rata persentase pengangguran tertinggi dalam lingkup karisidenan Kediri. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.2, dimana sepanjang tahun 2015-2020 memiliki rata-rata persentase pengangguran sebesar 5,90%, disusul dengan kabupaten Kediri, dan kota Blitar.

Tabel 1.3

Rekapitulasi Jumlah Penduduk yang Belum atau Tidak Bekerja dihitung Menurut Kelurahan di Kota Kediri Tahun 2018 - 2019

No	Kelurahan	Tidak atau Belum Berkerja	
		2018	2019
1	Ngronggo	2.779	2.741
2	Mojoaroto	2.552	2.565
3	Bandar Lor	2.287	2.232
4	Pojok	2.213	2.206
5	Bandar Kidul	2.089	1.977
6	Ngadirejo	2.019	1920
7	Banjaran	1.960	1888
8	Tosaren	1.730	1762
9	Semampir	1.568	1562
10	Sukorame	1.553	1549
11	Kaliombo	1.527	1546
12	Bujel	1.497	1492
13	Campurejo	1.462	1487
14	Pakunden	1.441	1469
15	Burengan	1.407	1427
16	Blabak	1.459	1419
17	Dandangan	1.387	1389
18	Lirboyo	1.399	1374

19	Ngampel	1.363	1352
20	Singonegaran	1.319	1342
21	Balowerti	1.360	1336
22	Mrican	1.341	1327
23	Bangsals	1.331	1283
24	Tinalan	1.300	1279
25	Rejomulyo	1.228	1218
26	Bawang	1.235	1217
27	Banjarmelati	1.224	1215
28	Betet	1.131	1164
29	Pesantren	1.130	1123
30	Jamsaren	1.096	1119
31	Tempurejo	1.048	1051
32	Setonopande	1.061	1032
33	Tamanan	933	957
34	Manisrenggo	919	920
35	Dermo	930	919
36	Gayam	863	883
37	Ketami	789	806
38	Kampung Dalem	686	625
39	Ngletih	492	494
40	Banaran	987	467
41	Pakelan	485	446
42	Kemasan	372	340
43	Jagalan	300	286
44	Ringinanom	275	268
45	Pocanan	250	244
46	Setono Gedong	171	173
TOTAL		57.948	50.229

Sumber : Data Agregat Kependudukan.¹³

Berdasarkan Tabel 1.3 salah satu daerah yang menyumbang pengangguran terbanyak di Kota Kediri adalah di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota,

¹³ Pemerintah Kota Kediri, *Data Agregat Kependudukan Kota Kediri Semester II Tahun 2019*, (Kediri : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, 2019), 13 - 15

Kota Kediri. Kelurahan Ngronggo Kecamatan Kota, Kota Kediri menjadi daerah dengan jumlah warga masyarakat yang belum atau tidak berkerja sebanyak 2.741 jiwa atau setara dengan 5,45% dari total pengangguran yang ada pada tahun 2019 dengan jumlah orang yang belum atau tidak berkerja di seluruh kota Kediri sebanyak 50.229 jiwa pada tahun 2019.

Tabel 1. 4
Data Jenis Kelamin Responden Survey Awal

Jenis Kelamin	
Laki – Laki	Perempuan
15	21

Sumber : Data Diolah Peneliti

Tabel 1. 5
Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah
SD	1
SMP	4
SMA	9
SMK	15
D I/II/III	4
DIV/S1	3
S2	0
S3	0
LAINNYA	0

Sumber : Data Diolah Peneliti

Tabel 1. 6
Penyebab Seseorang Tergolong Kedalam Pengangguran
(Eman Suparno buku Manpower Strategy)

No	Penyebab	Jumlah	Persen
1	Perubahan Iklim Dan Kebiasaan	0	0

2	Perlambatan Ekonomi Karena Berkurangnya Produksi Dan Distribusi	3	13%
3	Perubahan Teknologi Produksi Yang Meliputi Proses, Jenis, Dan Produktifitas	4	17,4%
4	Perubahan Struktur Ekonomi Yang Relatif Terbelakang Dan Ketidak Mampuan Untuk Menghasilkan Pekerja Yang Produktif	3	13%
5	Individu Atau Sumber Daya Manusia, Yang Meliputi Pengalaman, Ketrampilan, Keahlian, Pendidikan, Keterbatasan Fisik Dan Mental	13	56,5%
6	Bencana Alam Seperti Tsunami, Banjir, Tanah Longsor Dan Lainnya	0	0
7	Peperangan Antar Negara (Politik)	0	0

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan Survey awal yang dilakukan dengan melibatkan 36 Responden yang diikuti oleh 15 laki – laki dan 21 perempuan berasal dari Kelurahan Ngronggo dimana 23 diantaranya belum memiliki pekerjaan. Data yang diperoleh diambil secara acak menggunakan *Questioner Survey Link* yang telah dibuat. Dari pemaparan tabel 1.7 tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (Kualitas Sumber Daya Manusia) terhadap Y (Tingkat Pengangguran) di Kelurahan Ngronggo. Dimana 13 dari 23 responden atau sekitar 56,5% merasa setuju dengan Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi faktor atau penyebab sulitnya mencari pekerjaan. Sedangkan responden sisanya memilih penyebab lainnya.

Berdasarkan Latar Belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti karena Tingkat Pengangguran di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri, adalah yang paling tinggi diantara kelurahan lainnya. Sedangkan berdasarkan Survey Awal yang telah diajukan, mayoritas masyarakat memilih Kurangnya Kualitas Sumber Daya Masyarakat menjadi faktor tingginya angka Pengangguran di Kelurahan Ngronggo. Untuk mengetahui permasalahan

tersebut maka peneliti melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Pengangguran (Studi Kasus:Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri)”**

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri?
2. Bagaimana Tingkat Pengangguran di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri ?
3. Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Pengangguran di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tentang Kualitas Sumber Daya Manusia di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri.
2. Mengetahui tentang Tingkat Pengangguran di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri.
3. Mengetahui tentang Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Pengangguran di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang Ekonomi Makro dan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai rujukan serta referensi kepada penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis, penulis diharapkan mampu memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap tingkat pengangguran di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri.
- b. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian ilmiah, serta perbandingan antara teori yang ada dengan teori yang ada dilapangan.
- c. Bagi Akademis, penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan, wawasan, dan kemampuan mahasiswa dalam menguasai materi yang telah didapatkan serta menambah koleksi kepustakaan IAIN Kediri.
- d. Bagi Praktisi, hasil penelitian ini diharapkan menjadi saah satu sumber kajian peningkatan kualitas sumber daya manusia serta tolak

ukur yang dapat digunakan untuk mengurangi angka pengangguran yang ada.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban sementara dari suatu problem penelitian yang secara teori dianggap sangat mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.¹⁴ Menurut Winarno Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didasarkan pada pendekatan berfikir deduktif yang berarti hipotesis dapat disusun setelah peneliti melakukan kajian kepustakaan secara lengkap.¹⁵

Hipotesis berfungsi untuk menguji suatu teori, mendorong munculnya teori, sebagai pedoman untuk mengarahkan penelitian, dan memberikan kerangka untuk menyusun kesimpulan yang hendak dihasilkan.¹⁶ Hipotesis kerja atau disebut hipotesis alternatif disingkat dengan H_a , Hipotesis kerja dapat diartikan sebagai hipotesis yang menerangkan adanya pengaruh antara variabel (X) dan variabel (Y) atau adanya pengaruh antara dua kelompok, yaitu antara variabel *independet* dan variabel *dependet*. Sedangkan H_0 atau biasa disebut dengan hipotesis nol menyatakan tidak adanya pengaruh antara kedua variabel. Berdasarkan Pengertian, dan fungsi hipotesis, maka dapat diperoleh hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

¹⁴ Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Kediri: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri, 2016), 71

¹⁵ Winarno, *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani*, (Semarang: Universitas Negeri Malang (UM PRESS), 2013), 19

¹⁶ Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group, 2020), 332

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Pengangguran di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri

H_a : Terdapat pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Pengangguran di Kelurahan Ngronggo, Kecamatan Kota, Kota Kediri

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau telaah pustaka (*literature review*) adalah pengkajian yang dilakukan terhadap penelitian-penelitian yang sudah ada, yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti. Terdapat beberapa manfaat yang diperoleh dari melakukan telaah pustaka yaitu: peneliti akan mengetahui apakah masalah yang diangkat oleh peneliti benar 0 benar belum pernah diteliti oleh orang lain, peneliti dapat mengetahui masalah-masalah lain yang mungkin lebih menarik untuk dilakukan penelitian, dan mempermudah peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya.¹⁷ Berikut Telaah Pustaka yang digunakan penulis:

1. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Skill Terhadap Jumlah Pengangguran (Studi Kasus: Warga Muslim di Desa Damarwulan Keling Jepara)*, oleh Nur Hayati (2016), Mahasiswi UIN Walisongo Semarang.¹⁸

¹⁷ ¹⁷ Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group, 2020), 98-100

¹⁸ Nur Hayati, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Skill Terhadap Jumlah Pengangguran (Studi Kasus: Warga Muslim di Desa Damarwulan Keling Jepara)”, (Skripsi, UIN Walisongo Semarang, 2016), viii

Penelitian ini berfokus padamasalah mengenai pengaruh tingkat pendidikan (X1) dan *skill* (X2) terhadap jumlah pengangguran (Y). Hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel (X1) dan (X2) berpengaruh positif terhadap jumlah pengangguran sebanyak 281,130. Secara parsial dengan uji T nilai variabel (X1) sebanyak 0,022 sedangkan variabel X2sebanyak 05,422. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas hanya dapat menjelaskan variabel terikatsebanyak 61,2 %, sedangkan sisanya 38,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tergolong kedalam penelitian.¹⁹

2. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Tingkat Pengangguran Terdidik dalam Prespektif Ekonomi Islam* oleh Defi Sapitri (2018), mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung²⁰

Penelitian ini berfokus pada pengaruh tingkat pendidikan (X1) dan upah minimum (X2) terhadap tingkat pengangguran terdidik dalam prespektif islam, dengan hasil bahwa tingkat pendidik berpengaruh positifdan significant terhadap tingkat pengangguran terdidik. Upah minimum berpengaruh positif dan significant terhadap tingkat pengangguran terdidik. Dalam prespektif ekonomi islam manusia diberi mandat sebagai kholifah untuk mengelola bumi.²¹

¹⁹ Ibid, viii

²⁰ Defi Sapitri, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Minimum terhadap Tingkat Pengangguran Terdidik dalam Prespektif Ekonomi Islam”, (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2018)

²¹ Ibid

3. *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Upah terhadap Tingkat Pengangguran di Kabupaten Gowa*, oleh Anwar (2017), Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.²²

Penelitian ini berfokus pada pengaruh pertumbuhan ekonomi dan upah terhadap tingkat pengangguran di kabupaten Gowa. Hasil dari penelitian tersebut adalah Variabel (X1) berpengaruh tidak signifikan dengan nilai 0,427 dan berhubungan negatif terhadap variabel (Y), sedangkan variabel (X2) berpengaruh signifikan dengan nilai 0,000 dan berhubungan negatif dengan variabel (Y).²³

4. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Kasus: SKPD Kabupaten Soppeng)*, oleh Achdar Sanjaya (2017), Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar²⁴

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1) dan sistem pengendalian internal (X2) terhadap kualitas laporan keuangan daerah (Y). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa variabel (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (Y). Sedangkan variabel (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan

²² Anwar, "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Upah terhadap Tingkat Pengangguran di Kabupaten Gowa", (Skripsi, UIN Alauddin Makasar, 2017), xiv

²³ ibid

²⁴ Achdar Sanjaya, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Kasus: SKPD Kabupaten Soppeng)", (Skripsi, UIN Alauddin Makasar, 2017)

terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Dengan demikian variabel (X1) dan (X2) berpengaruh positif dan significant terhadap variabel (Y).²⁵

5. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta*, oleh Haris Afrizal (2014), Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.²⁶

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1), sarana prasarana (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan bmt bina ihsanul fikri di Yogyakarta (Y). Hasilnya menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) berpengaruh simultan secara significant terhadap variabel (Y). Secara parsial ditemukan bahwa hanya variabel (X1) dan (X2) yang berpengaruh positif dan significant terhadap variabel (Y). Sedangkan untuk variabel (X3), tidak berpengaruh secara significant terhadap variabel (Y) yang didapatkan dari R^2 sebanyak 0,295, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dijelaskan sebesar 29,5% oleh variabel bebas.²⁷

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan untuk variabel pada penelitian satu, dua, dan tiga menggunakan variabel (Y) yang sama yaitu

²⁵ Ibid

²⁶ Haris Afrizal, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta", (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

²⁷ Ibid

Pengangguran , sedangkan pada penelitian empat dan lima memiliki persamaan variabel yaitu pada variabel (X) Kualitas Sumber Daya Manusia.

H. Definisi Operasional

Definisi Operasional atau penegasan istilah yaitu definisi yang berdasarkan pada karakteristik yang mampu diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan.²⁸ Menurut Sugiyono pengertian dari definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari suatu obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.²⁹

Definisi Operasional berfungsi untuk menjelaskan atau menjabarkan setiap variabel penelitian sehingga dapat mempermudah dalam pengambilan data penelitian. Variabel Penelitian yaitu segala hal dalam bentuk apapun yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga didapatkan informasi tentang hal tersebut.³⁰ Berdasarkan pendapat Ibnu dalam buku Winarno dijelaskan bahwa pengertian Variabel sendiri adalah suatu konsep yang memiliki lebih dari satu nilai, keadaan, kategori, atau situasi.³¹ Definisi dari variabel-variabel yang ada adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Independent* (Variabel Bebas)

Variabel bebas (*Independent*) adalah variabel yang dapat diukur, dimanipulasi, atau ditetapkan oleh seorang peneliti untuk menentukan

²⁸ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 67

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, (Bandung: alfabeta, 2015), 38

³⁰ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 38-39

³¹ Winarno, *Metodologi Penelitian.*, 27

hubungan dengan gejala yang diobservasi. Menurut Muslich Anshori dan Sri Iswati variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab variabel lainnya.³² Variabel *Independent* atau bebas dalam penelitian ini yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia.

Menurut Sedarmayanti Kualitas Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan fisik, kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan moral yang tinggi.³³ Sehingga didapatkan indikator kualitas Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 7
Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Variabel	Indikator Variabel	Deskripsi Variabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X)	Kemampuan Fisik	Meliputi aspek kesehatan dan pemenuhan gizi
	Kemampuan Non Fisik	Suatu yang melibatkan kemampuan berkerja, berfikir, mental, dan ketrampilan lainnya.
	a. Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan atau pengetahuan (<i>Knowlage</i>), 2. Kecakapan atau Kemampuan (<i>ability</i>), 3. Ketrampilan atau Keahlian (<i>Skills</i>).
	b. Kemampuan Psikologis (Mental)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Etika kerja seperti kemandirian, Kejujuran, memiliki rasa tanggung jawab dan setia kawan, berorientasi pada masa depan, dan berbudi luhur

Sumber: Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti³⁴

³² Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2009) 57

³³ Sedarmayanti, *Sumber Daya*, 26

³⁴ Ibid,26-27

2. Variabel *Dependent* (Variabel Tergantung)

Variabel Tergantung (*Dependent*) yaitu variabel yang diamati dan diukur guna memutuskan pengaruh yang diakibatkan oleh variabel bebas. Menurut Muslich Anshori dan Sri Iswati variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.³⁵ Variabel *Dependent* atau terikat dalam penelitian ini yaitu Tingkat Pengangguran.

Menurut Eman Suparno dalam bukunya “*Nasional Manpower Strategy*” pengangguran adalah sebagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja atau diantara bekerja. Diantara bekerja berarti mereka mungkin bekerja atau tidak bekerja atau sedang mempersiapkan meluncurkan bisnis atau mereka enggan mencari kerja karena mereka tidak akan mendapat pekerjaan atau mereka yang mendapatkan kerja akan tetapi belum mulai bekerja).³⁶ Sedangkan Menurut Eman Suparno setengah pengangguran adalah angkatan kerja yang memiliki pekerjaan atau lari dari kegiatan usaha selagi jam kerja dan kinerjanya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.³⁷

Berdasarkan pengertian pengangguran tersebut, dapat disimpulkan bahwa Indikator Pengangguran Sebagai berikut :

³⁵ Anshori, *Buku Ajar.*, 57

³⁶ Erman Suparno, *Nasional Manpower Strategy*, (Jakarta: Buku Kompas, 2009), 114

³⁷ Suparno, *Nasional Manpower.*, 114

Tabel 1. 8
Indikator Pengangguran

Variabel	Indikator Variabel	Deskripsi Variabel	
Pengangguran (Y)	Tergolong kedalam Angkatan Kerja	Angkatan kerja adalah orang dengan rentang usia 15 sampai 64 tahun	
	Pengangguran Penuh	Belum memiliki pekerjaan	Orang yang tengah mencari pekerjaan atau telah mencari pekerjaan akan tetapi belum menemukan pekerjaan.
		Diantara Bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sedang mempersiapkan bisnis 2. Enggan mencari kerja karena tidak akan mendapat pekerjaan 3. Mereka yang memiliki pekerjaan tetapi belum memulai
	Setengah pengangguran	Orang yang memiliki pekerjaan akan tetapi Kinerjanya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau jam kerja yang berlaku yaitu kurang dari 35 jam per-minggu ³⁸	

Sumber: Buku Erman Supaerno yang berjudul “*Nasional Manpower Strategy*”³⁹

³⁸ Rahardja, *Teori Ekonomi Edisi lima.*, 196

³⁹ Suparno, *Nasional Manpower.*, 114