

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Menurut Ravianto, (1986) adalah kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting pula.

Sumber Daya Manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran. Menurut Kusumadiantho (2000), produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan

ekonomi perusahaan tersebut. Sedangkan Anoraga (2004), berpendapat bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah mengenai pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi karyawan dan pengembangan diri, serta tingkat kedisiplinan dan kesetiaan kepada pimpinan pekerja.

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Keterampilan kerja juga berpengaruh untuk menentukan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Moeheriono (2010) menyatakan Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan. Dengan demikian keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut: Keterampilan hubungan kemanusiaan, Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan, Keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugasuk dari orang tersebut.

Suma'mur (1996) menerangkan bahwa kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindungi dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

Simanjuntak (2005), berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Menurut Kimsean (2011) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi yaitu

aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Bagi perusahaan, keterampilan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh pada prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Bagi masyarakat, dengan keterampilan kerja individu yang baik dapat meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga masyarakat dapat menikmati kualitas produk tersebut.

Memperhatikan hal tersebut, maka pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, karena keempat faktor tersebut dapat memengaruhi produktivitas perusahaan dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja, keterampilan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada pergudangan PT Kintetsu Logistics Indonesia, Pulogadung Jakarta Timur.

PT Kintetsu World Express didirikan pada 10 Januari 1970. Kantor pusatnya terletak di Shinagawa Intercity Tower A, Konan, Minato, Tokyo, Jepang. Presiden dan CEO PT Kintetsu World Express bernama Nobutoshi Torii. Kintetsu World Express (KWE) atau nama Indonesiannya Kintetsu Logistics Indonesia (KLID) adalah perusahaan ekspedisi besar Jepang. Ini adalah anak perusahaan dari perusahaan induk kereta api Jepang Kintetsu Group Holdings dan menyediakan jasa pengiriman kargo udara dan laut, dan layanan manajemen inventaris gudang, (Wikipedia, 2021).

Permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurunnya kedisiplinan karyawan salah satunya disebabkan karena absensi karyawan yang sering tidak hadir yang dapat memperhambat pekerjaan. Maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan PT. Kintetsu Logistics Indonesia
Warehouse Pulogadung
Periode Desember 2021

Jabatan	Jumlah Karyawan	Hadir	Tidak Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah	Remarks
Warehouse Manager	1	21	0	0	1	1	23	
Logistic Engineer	1	23	0	0	0	0	23	
Warehouse Supervisor	2	42	0	0	0	4	46	
Traffic Control Tower	2	46	0	0	0	4	50	
Customer Service	3	66	0	0	3	0	69	
Admin Warehouse	8	173	3	0	2	6	184	
Operator (operasional)	6	128	10	0	0	0	138	
Checker (operasional)	6	131	6	0	1	0	138	
Picker/Helper (operasional)	5	113	2	0	0	0	115	
QC/Assembly	1	22	1	0	0	0	23	
Labelling (operasional)	20	93	367	0	0	0	460	Kontrak Harian
Packaging (operasional)	32	302	388	0	0	0	690	Kontrak Harian
Cleaning Service	1	22	1	0	0	0	23	
Security	12	276	0	0	0	0	276	
Total	98	1458	778	0	7	15	2258	

Sumber: Data Sekunder 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Kintetsu Logistics Indonesia selama bulan Desember 2021 dapat diketahui bahwa masih banyak staf operasional yang sering tidak hadir sehingga dapat memperhambat produktivitas.

Tabel 1.2
Data Kecelakaan Kerja Karyawan PT Kintetsu Logistics Indonesia
Warehouse Pulogadung
Periode 2020

Tahun	Jabatan	Keterangan
2020	Security	Mengalami kecelakaan kerja terlindas roda forklift

Sumber: Data Sekunder 2020

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Kintetsu Logistics Indonesia tahun 2020 dapat diketahui bahwa ada salah satu karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sehingga dapat memperlambat produktivitas. Selain dapat memperlambat produktivitas, perusahaan juga mengeluarkan biaya yang tak terduga dari kejadian tersebut serta karyawan tersebut menjadi kehilangan pekerjaannya akibat kecelakaan kerja.

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95.

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا -

٩٥

Artinya:... “Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak

ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”. (Q.S An-Nisa:95)

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata “berjihad”. Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Kata “berjihad” dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata “berperang”, atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM (Studi Kasus Pada Karyawan Pergudangan PT Kintetsu Logistics Indonesia. Pulogadung, Jakarta Timur)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja, keterampilan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

6. Bagaimana pandangan Islam mengenai disiplin kerja, keterampilan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan pergudangan PT Kintetsu Logistics Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, keterampilan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai disiplin kerja, keterampilan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja, berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan pergudangan PT Kintetsu Logistics Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang lebih dalam lagi mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, keterampilan kerja, kesehatan kerja, keselamatan kerja, dan produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Merangsang peningkatan dan pengembangan rasa tanggung jawab. Menumbuhkan rasa ketergantungan kepada perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan apabila mereka tahu maksud dan tujuan penilaian yang dilaksanakan. Meningkatkan pengertian antara atasan dan bawahan.

3. Bagi Akademis

Dapat sebagai penambah wawasan serta referensi yang berhubungan dengan isu-isu Sumber Daya Manusia, baik bagi kalangan umum maupun kalangan akademis. Khususnya akademis Universitas YARSI.