

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan terdapat beberapa permasalahan yang dianggap dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan diantara permasalahan tersebut komunikasi organisasi, etos kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja yang sering kali dianggap sebagai faktor faktor yang sangat besar pengaruhnya pada produktivitas kerja. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Berbagai faktor harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ada. Setiap karyawan diharapkan memiliki gairah kerja yang tinggi sehingga nantinya karyawan mencapai produktivitas kerja dengan maksimal. Oleh sebab itu karyawan harus memiliki karakteristik seperti : keterampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja serta moral dan etos kerja yang tinggi. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai komunikasi organisasi karena perusahaan sadar betul adanya tingkat produktivitas yang baik sangat ditentukan oleh komunikasi yang baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan dalam pekerjaan maupun hal-hal lain di perusahaan.

Adanya komunikasi organisai juga menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan produktivitas organisasi itu sendiri ditentukan oleh produktivitas setiap individu dalam hal ini karyawan dalam

menjalankan tugas dan pekerjaan karyawan sebagai individu dalam perusahaan wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan Komunikasi yang baik pula sehingga memacu semangat kerja karyawannya. Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:36), komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian. Untuk mendukung komunikasi organisasi yang ada diperusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan komunikasi antar karyawan, komunikasi atasan ke bawahan dan bawahan ke atasan, agar hasil dari komunikasi organisasi karyawan dapat tercapai. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja karyawan dalam melayani masyarakat.

Selain komunikasi kerja etos kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Priansa 2018, 283) mengatakan bahwa, etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. komunikasi organisasi dan adanya etos kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan berdampak besar terhadap produktivitas kerja. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik jika pengelolaan karyawan dalam bekerja tidak dikelola dengan baik.

Komitmen kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Komitmen kerja bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Menurut Kaswan (2017) komitmen kerja merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Komitmen dalam Islam merupakan bentuk istiqamah yang menunjukkan kekuatan iman manusia sehingga ia tidak mudah goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan.

Selain komitmen kerja, adapun yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Sebagaimana dijelaskan kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap karyawan mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur seberapa baik komunikasi serta kepuasan kerja seorang karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah etos atau semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja, komitmen kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. Menurut (Putu, Claudia, & Suana, 2018), dapat dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik jika pengelolaan karyawan dalam bekerja tidak dikelola dengan baik. Pengertian tersebut sejalan dengan al-Q.S an-Najm ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,”

Ayat diatas menjelaskan bahwa usaha tidak akan pernah mengkhianati hasil, maksudnya seseorang itu pasti mendapat sesuatu sesuai dengan apa yang diusahakan. Misalnya seseorang mempunyai keinginan untuk mendapatkan bonus tambahan, sedangkan dia tidak mempunyai etos kerja sama sekali, dapat dipastikan dia tidak akan pernah mendapatkan bonus tambahan itu dengan harapannya. Tapi sebaliknya, jika dia mempunyai etos kerja yang bagus pasti dia mampu mendapatkan bonus tersebut karena usaha tidak pernah mengkhianati hasil.

Komitmen dalam Islam merupakan bentuk istiqamah yang menunjukkan kekuatan iman manusia sehingga ia tidak mudah goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan. Istiqamah melahirkan sikap konsisten dan teguh pendirian untuk menegakkan dan membentuk sesuatu pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Huud ayat 112, yang berbunyi :

فَاسْتَقِمُّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطَّعُوا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Maka, tetaplah (di jalan yang benar), sebagaimana engkau (Nabi Muhammad) telah diperintahkan. Begitu pula orang yang bertobat bersamamu. Janganlah kamu melampaui batas! Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”

Di samping itu Penurunan produktivitas kerja juga masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. Oleh sebab itu karyawan harus memiliki karakteristik seperti : keterampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja serta moral dan etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kecamatan johar baru yaitu rosida dan nur (2022) produktivitas kerja karyawan di kecamatan johar baru masih belum dapat dikatakan optimal, terutama dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat yaitu, adanya masalah dalam pelayanan administrasi, dilain itu juga kecamatan johar baru dinilai masih kekurangan tenaga kerja di Kecamatan Johar Baru yang dinilai masih kekurangan SDM (sumber daya manusia) sehingga ini

dinilai dapat menghambat produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dimana mengakibatkan terdapat beberapa pekerjaan atau laporan yang terbengkalai dan telat dalam mengirim laporannya. Selain itu juga terdapat masalah baru baru ini yaitu adanya pemalsuan tanda tangan pada berkas berkas penting. Tentu hal ini dapat membuat produktivitas kerja yang ingin dicapai tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh kecamatan johar baru. Untuk itu memperhatikan produktivitas kerja merupakan hal penting yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, tidak terkecuali pada kecamatan johar baru.

Pada penelitian kali ini objek yang diambil adalah kecamatan johar baru yang berlokasi di Jl. Johar Baru Utara V No.1, RT.12/RW.3, Johar Baru, Jakarta Pusat, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10560, Indonesia. Berdasarkan pada undang-undang dasar nomor 9 tahun 2015, kedudukan kecamatan johar baru dalam sistem pemerintahan merupakan perangkat terdepan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah yaitu dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Seperti penyelenggaraan kegiatan pelayanan masyarakat, pelaksanaan pembangunan serta pemeliharaan prasarana umum dan fasilitas pelayanan masyarakat. Alasan penulis memilih kecamatan johar baru sebagai objek penelitian, karena penulis menemukan bahwa di kecamatan johar baru ada permasalahan yang sesuai dengan judul yang di angkat, selain itu di dukung juga dengan hasil wawancara yang penulis lakukan di lapangan

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, ETOS KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KECAMATAN JOHAR BARU DI TINJAU DALAM SUDUT PANDANG ISLAM”**

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kecamatan johar baru ?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja di kecamatan johar baru ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja di kecamatan johar baru ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di kecamatan johar baru ?
5. Bagaimana komunikasi organisasi, etos kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kecamatan johar baru ?
6. Bagaimana perspektif islam mengenai komunikasi organisasi, etos kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja ?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuannya antara lain adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada kecamatan Johar Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada kecamatan Johar Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Kecamatan Johar Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Kecamatan Johar Baru.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Komunikasi Organisasi, Etos Kerja, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kecamatan Johar Baru.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara Komunikasi Organisasi, Etos Kerja, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kecamatan Johar Baru menurut pandangan islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi penulis

Dapat memperluas pengetahuan dan manfaat bagi penulis mengenai teori-teori yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada suatu perusahaan. Selain itu, penelitian ini di harap dapat meningkatkan kemampuan yang dapat bermanfaat

di kemudian hari dan dapat dijadikan sebagai pengalaman dan pengetahuan yang dapat dipahami sebagai pedoman untuk membantu dan melanjutkan kegiatan penelitian di masa yang akan datang dalam dunia pendidikan.

1.4.2. Bagi penulis selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan referensi dan dapat menjadi bahan rujukan, sumber informasi serta sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan juga memberikan gambaran dalam menentukan penelitian. Selain itu diharap juga agar penelitian kali ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti selanjutnya.

1.4.3. Bagi instansi terkait

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran / masukan yang bisa digunakan perusahaan dalam mengambil keputusan / kebijakan serta dijadikan pertimbangan dalam mengambil langkah yang berkaitan dengan judul yang saya ambil. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk memberi informasi dan bahan pertimbangan kepada karyawan di kecamatan johar baru untuk lebih memperhatikan aspek komunikasi organisasi dan etos kerja, menerapkan komitmen kerja, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan guna untuk mewujudkan visi dan misi dari perusahaan tersebut.