

BAB I

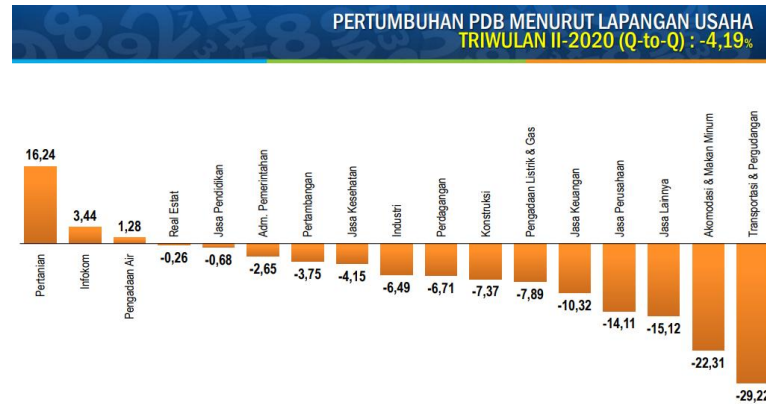
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi. Penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan pengelolaan SDM dilakukan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda.

Berdasarkan wawancara yang penulis pernah lakukan pada beberapa karyawan Kopi Kenangan. Ada beberapa masalah yang terjadi terutama dalam hal produktivitas yang terjadi karena beberapa faktor seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dari hasil wawancara tersebut maka penulis memutuskan untuk meneliti lebih lanjut tentang permasalahan produktivitas yang ada di Kopi Kenangan.

Kondisi pandemi Covid-19 saat ini, memaksa pemilik usaha untuk beradaptasi dengan situasi berbeda dan peraturan yang baru. Data statistik (BPS, 2020)



Gambar 1.1 Pertumbuhan PDB Menurut Lapangan Usaha

Menunjukkan bahwa laju pertumbuhan seluruh lapangan usaha mengalami penurunan produktivitas, namun ada tiga lapangan usaha yang tidak mengalami penurunan produktivitas yaitu pertanian, infokom, dan pengadaan air. Penurunan produktivitas yang terjadi salah satunya berda di lapangan usaha penyediaan akomodasi dan makan minum. Pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru demi memperkecil penyebaran virus. Selama masa pandemi ini pemerintah sangat membatasi mobilitas masyarakat, dan ada berbagai pusat kegiatan yang harus tutup sementara sehingga produktivitas masyarakat berkurang. Berdasarkan PG DKI Jakarta nomor 33, 79, dan 88 tahun 2020, yang menunjukkan bahwa di wilayah DKI Jakarta ada beberapa sektor usaha yang masih diperbolehkan beroperasi namun dengan peraturan dan kebijakan yang wajib untuk dilaksanakan sebagai pelaku usaha, salah satunya adalah sektor usaha akomodasi dan makan minum. Kopi Kenangan termasuk perusahaan di bidang makan dan minum yang diperbolehkan untuk tetap beroperasi dengan sistem penjualan *take away* dan *delivery order*. Karyawan Kopi Kenangan di haruskan untuk bekerja mengikuti protokol kesehatan yang telah ditetapkan peraturan

tersebut. Diantaranya menjaga jarak dengan sesama rekan kerja maupun dengan para pelanggan, menggunakan masker, mencuci tangan, menggunakan *hand-sanitizer*, mengecek suhu tubuh hingga melakukan tes covid-19 secara berkala. Salah satu kedai yang beradaptasi dengan kondisi Covid-19 merupakan kedai Kopi Kenangan, Jakarta Pusat. Kondisi ini tentu dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan. Dengan pembatasan jumlah karyawan yang hadir saat bekerja menandakan terdapat karyawan yang merangkap lebih dari satu pekerjaan. Salah satu kedai yang beradaptasi dengan kondisi Covid-19 merupakan kedai Kopi Kenangan, Jakarta Pusat.

Kondisi pandemi yang menurunkan produktivitas sektor akomodasi dan makan minum (Gambar 1.1), berdampak juga pada produktivitas Kedai Kopi Kenangan. Penting untuk melihat bagaimana produktivitas karyawan yang bekerja dalam kondisi menjalankan protokol kesehatan dan pembatasan kapasitas pengunjung. Produktivitas tidak lain berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, lebih khusus lagi dibidang kerja atau organisasi kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yang pertama adalah faktor individu yang meliputi disiplin kerja dan yang kedua adalah faktor organisasi yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini akan dilihat apakah faktor tersebut selama masa pandemi ini dapat mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan Kedai Kopi Kenangan.

Faktor organisasi yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi, berdasarkan indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2016), karyawan yang berinovasi dan mengambil resiko, memerhatikan

setiap detail dalam bekerja, berorientasi terhadap hasil yang dicapai, agresivitas serta stabilitas akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja sebagai faktor individu yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja, berdasarkan indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo (2011) karyawan yang taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan, dan aturan-aturan lainnya di perusahaan akan menghasilkan produktivitas yang maksimal. Dalam hal ini disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan

Lingkungan kerja menjadi faktor organisasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, indikator lingkungan kerja yang dinyatakan oleh Siagian (2014) dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, dimana bangunan tempat kerja, peralatan yang memadai, tersedianya sarana angkutan umum serta fasilitas yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan, selanjutnya lingkungan kerja non-fisik juga memiliki peran dalam mempengaruhi produktivitas kerja, dengan adanya hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan serta kerja sama yang baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat

Dalam islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Orang yang bekerja dalam islam adalah bagian dari ibadah dan jihad bila di niatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik kepada tetangganya. Firman Allah SWT dalam QS. Al – Isra’ ayat 70 disebutkan :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا
تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya : “Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak – anak Adam, kami angkat mereka di daratan dan dilautan (untuk memperoleh penghidupan), kami beri mereka rezki dari yang baik – baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.”

Ayat diatas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu ditunjuk sebagai wakil (khalifah) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam. Dalam firman Allah SWT QS. Al – Mulk ayat 15 disebutkan :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.

Dalam ayat di atas dijelaskan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber daya alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dan dengan beberapa uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variable penelitian diantaranya menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat?
2. Apakah Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat ?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat ?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat ?
6. Bagaimana Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat menurut pandangan Islam ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat.
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat menjadi model yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat.
6. Untuk mengetahui Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Kenangan di Jakarta Pusat menurut sudut pandang Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Memperkaya ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja Karyawan dan faktor yang mempengaruhinya seperti Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di bidang Produktivitas Kerja Karyawan khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang *Food and Beverage*.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan Kedai Kopi Kenangan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pendukung untuk mengevaluasi dan mengembangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan Kopi Kenangan.

b. Karyawan Kedai Kopi Kenangan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan untuk perkembangan karyawan dalam kedisiplinan kerjanya, sehingga dengan adanya peningkatan disiplin kerja maka produktivitas kerja di Kopi Kenangan akan meningkat.