

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia yang memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk tercapainya kesuksesan bagi perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki di perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, memiliki inovasi-inovasi, memiliki kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Fungsi perusahaan adalah mengarahkan seluruh sumber daya manusia untuk menghadapi kepentingan pasar.

Untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan diharapkan karyawan harus meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Mahawati, dkk, (2021), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang guna menghasilkan produk, baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu .Adapun dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan akan memberikan hasil positif bag perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan

bertambah maju seiring perkembangan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka hal itu juga akan memberikan keuntungan tersendiri bagi karyawan.

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara memberikan *reward*. Menurut Mulyasa dalam Rosyid (2018), *Reward* adalah respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan terulang kembalinya tingkah laku tersebut. Selain itu, menurut Nugroho dalam (Rosyid dan Abdullah, 2018), *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat usahanya untuk memperbaiki kinerja yang telah dicapai.

Selain memberikan *reward*, cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara berkomunikasi. Komunikasi juga merupakan hal penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Menurut Kurnia dan Ganiem (2019), Komunikasi yang efektif diantara internal perusahaan merupakan pondasi penting untuk produktivitas. Menurut Curtis, Floyd dan Winsor, dalam Kurnia (2019), Potensi produktivitas dalam organisasi bisnis akan meningkat bila memiliki informasi yang diperlukan. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh untuk menjembatani terciptanya produktivitas kerja karyawan.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang

penuh dengan tantangan dan persaingan. Oleh karena ini perusahaan mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri.

Program pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan tidak lagi hanya dipandang sebagai kewajiban, namun sudah seharusnya menjadi kebutuhan setiap perusahaan dalam rangka menyiapkan SDM berkualitas dan kompeten (Nugroho, 2019). Menurut Rozalena dan Dewi dalam Nugroho (2019), Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu. Sebagian besar kegiatan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara lebih efektif dan efisien (Nugroho, 2019).

Pelbagai studi juga menjelaskan adanya upaya dari perusahaan dalam mendorong produktivitas dari karyawannya dengan memperhatikan variabel seperti *reward system*, pola komunikasi *internal*, dan adanya pelatihan. Produktivitas yang semakin meningkat dapat memberikan adanya pengaruh bagi organisasi dalam mencapai pelbagai tujuannya terutama dalam memperoleh keuntungan dalam sektor privat (Singh & Mohanty, 2012).

Penelitian dari Budiarmo & Widagdo (2020) juga memperlihatkan adanya pengaruh positif dari *reward system* terhadap produktivitas karyawan di PT BPT Wilis Jember. Dari studi tersebut terlihat adanya pengaruh positif dari *reward system* sebagai satu-satunya variabel yang mempengaruhi produktivitas. Pengaruh tersebut dikarenakan *reward system* yang sesuai dengan ekspektasi dari karyawan

akan mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya atau produktivitas sejalan dengan kemungkinan peningkatan pendapatan yang diterima. Penjelasan factor tersebut juga dapat terlihat dari studi yang dilakukan (Makambe & Charles, 2020; Al Mojahed, 2020).

Studi yang dilakukan oleh Sister (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dari pola komunikasi terhadap produktivitas para karyawan dalam focus penelitian di Kyriad Hotel Bumminang. Pengaruh dari komunikasi membuat adanya kejelasan dalam alur kerja dan pembagian tugas di antara karyawan yang dapat menunjang pelayanan hotel. Lebih lanjut pola komunikasi yang dilakukan juga mempengaruhi adanya produktivitas, komunikasi yang dijalankan perlu dilakukan secara *iterative* dan dilakukan secara formal dan informal di antara para karyawan.

Studi Hanyasha (2016) menjelaskan adanya hasil di mana proses pelatihan atau pengembangan kapabilitas dari karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas dari para karyawan di universitas negeri Malaysia. Hal yang mempengaruhi efektivitas dari pelatihan adalah desain dari pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi. Desain pelatihan juga perlu memerhatikan pendapat dari para karyawan itu sendiri untuk memastikan kesesuaian yang berpengaruh terhadap efektivitasnya itu sendiri.

Dari uraian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dari reward, komunikasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi yang dilakukan sebelumnya belum melakukan penelitian dari tiga variabel dalam satu

waktu tertentu dan focus tertentu. Sehingga hal itu yang menjadi *state of art* dalam penelitian ini sendiri.

Islam mengatur seluruh kehidupan di muka bumi ini tanpa terkecuali. Hal tersebut termasuk pemberian *reward*, memiliki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, pelatihan yang optimal dan produktivitas kerja seorang muslim sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara baik sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup bagi diri muslim tersebut. Hal tersebut tertuang dalam firman Allah SWT sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul- Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S. 9 : 105)*

Ayat diatas menjelaskan segala bentuk pekerjaan atau perbuatan seorang muslim harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Tuntunan ayat yang mulia tersebut, memberitahukan kepada manusia bahwa Allah SWT maha melihat lagi maha mengetahui apa yang seorang muslim lakukan pada muka bumi ini yang akan dipertanggung-jawabkan di akhirat nanti.

Dari pemaparan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *REWARD*, KOMUNIKASI, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara)**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh *reward*, komunikasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gambaran *reward*, komunikasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara?

5. Apakah *reward*, komunikasi, dan pelatihan dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara?
6. Apakah *reward*, komunikasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan menurut pandangan islam?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran *reward*, komunikasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara.
5. Untuk mengetahui *reward*, komunikasi, dan pelatihan dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cilincing Jakarta Utara.
6. Untuk mengetahui pengaruh *reward*, komunikasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan menurut pandangan islam.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaatnya adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Akademik**

###### **a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan dan factor yang mempengaruhi lainnya.

###### **b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut**

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian lainnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan yang berkaitan dengan lainnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pendukung dan perbandingan disuatu perusahaan dalam mengambil keputusan. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui factor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.