BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat di sebut sebagai faktor penggerak utama dalam aktivitas instansi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dalam bisnis karna sumber daya manusia dapat merancang perencanaan, menentukan tujuan serta dapat memproduksi barang dan jasa. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang tinggi maka harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Banyak masalah yang harus di hadapi di perusahaan terutama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Di Indonesia sendiri masih terdapat beberapa perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang produktivitasnya masih rendah. Salah satu contoh perusahaan yang ada di Indonesia yaitu PT. Hudaya Safari. PT. Hudaya Safari pastinya juga merasakan adanya kesulitan dalam meningkatkan produktivitas karyawanya. PT. Hudaya Safari sendiri bergerak dalam bidang jasa transportasi yang mengharuskan para karyawanya terus dapat meningkatkan produktivitasnya untuk memenuhi target yang ada terutama para karyawan bagian pemasaran produk. Namun di Indonesia sendiri sedang mengalami masa pandemi covid-19 yang menghambat para karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. PT. Hudaya Safari sendiri mengalami dampak dari adanya covid-19 ini, dimana PT. Huaya Safari mengalami penurunan jumlah jama’ah yang sangat banyak. Penurun jumlah jam’ah PT. Hudaya Safari dapat kita lihat pada tabel 1.1.

Table 1.1 Jumlah Jama'ah Haji dan Umrah PT. Hudaya Safari

No.	Tahun	Jumlah jama'ah
1.	2014	564
2.	2015	620
3.	2016	713
4.	2017	819
5.	2018	899
6.	2019	988
7	2020	247

Sumber: PT. Hudaya Safari

Pada tabel 1.1 dapat di lihat bahwa setiap tahunya jumlah jama'ah naik 10-15%. Namun pada tahun 2020 dimana adanya covid-19 jumlah jama'ah haji dan umrah turun hingga 75% dari tahun sebelumnya. Hal tersebut berarti produktivitas karyawan PT. Hudaya Safri juga menurun terutama pada bagian pemasarn produk karena tidak bisa mencapai target yang ada untuk meningkatkan jumlah jama'ah setiap tahunya. Padahal, jika ingin mempertahankan kinerja perusahaan dengan baik diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas produktif. Menurut Yusuf (2016) Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukan pertimbangan antara *input* dan *output* yang di keluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Keluaran pada umumnya diklasifikasikan menjadi barang dan jasa. Masukan terdiri dari tenaga kerja, bahan baku, tanah, modal, teknologi, dan keahlian wirausaha. Dalam Islam manusia sangat di anjurkan bekerja dengan baik dan sunguh-sungguh, karena Islam sangat menganjurkan orang-orang mukmim bekerja keras untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebagaimana Firman Allah SWT, dalam Surat Al-Isra‟ ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِيْٓ اٰدَمَ وَحَمَلْنٰهُمْ فِى الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنٰهُمْ مِّنَ الطَّيِّبٰتِ وَفَضَّلْنٰهُمْ عَلٰى كَثِيْرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيْلًا ۚ

Artinya :

"*Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan*." (QS. Al-Isra", [17] 70).

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa manusia memiliki keunggulan di bandingkan makhluk lain yaitu di tunjuk sebagai wakil tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Biasanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, tidak terlepas dari lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan karna dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja itu sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu udara, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Peranan lingkungan kerja secara spesifik adalah membantu menciptakan kenyamanan setiap karyawan agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas perusahaan yang ada demi terciptanya lingkungan kerja yang baik. Bukan hanya lingkungan kerja fisik saja namun lingkungan kerja non

fisik juga harus di perhatikan. Dalam Islam untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik maka harus memiliki pemimpin yang memiliki sikap yang dapat mencairkan suasana di lingkungan kerja. Hal tersebut akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras namun tetap dengan suasana yang membuat karyawan tersebut nyaman. Sebagaimana Firman Allah SWT, dalam Surat Ali Imran" ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى الْاَمْرِ ۚ فَاِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللهِ ۗ اِنَّ اللهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ

Artinya:

"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada- Nya" (QS. AL-Imran (3): 159)

Dari ayat di atas di jelaskan bahwa jika ingin menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman maka harus memiliki seorang pemimpin yang memiliki sikap lemah lembut dan selalu melakukan musyawarh terhadap karyawanya.

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik,bersih,nyaman dan adanya keamanan bagi diri karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan sikap karyawan yang kurang baik seperti tingkat absensi yang tinggi, tingkat keluarnya karyawan meningkat serta menurunya semangat karyawan yang akan berdampak pula terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dalam hal

ini, salah satu masalah yang di hadapi oleh karyawan PT. Hudaya Safari mengenai lingkungan kerjanya yaitu kurang luasnya ruangan para karyawan yang bekerja, serta karyawan PT. Hudaya Safari juga belum bisa pindah semuanya ke kantor pusat PT. Hudaya Safari jika di lihat lingkungan kerjanya pasti lebih efektif dan nyaman jika bekerja di kantor pusat PT. Hudaya Safari. Hal tersebut bisa juga berdampak terhadap kepuasan kerja kerja karyawan yang membuat karyawan bisa saja kesulitan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat di jadikan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja. Jika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari elemen kerja, misalnya jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, *supervise*, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan Busro (2018). Maka dari itu kepuasan kerja jadi hal penting yang harus di perhatikan oleh pihak manajemen. Jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi maka nantinya karyawan akan memandang pekerjaanya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Ketika karyawan merasakan adanya kepuasan maka karyawan akan loyal terhadap perusahan sehingga karyawan menjadi disiplin serta meningkatnya semangat karyawa dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Begitupun sebaliknya ketika karyawan tidak merasakan adanya kepuasan maka karyawan akan merasa terpaksa dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dan akan berdampak kepada menurunya produktivitas karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawanya. Kepuasan kerja juga dapat di peroleh melalui

lingkungan kerja yang baik. Jika lingkungan kerjanya baik maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja sehingga karyawan dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitasnya. Dalam Islam di ajarkan agar selalu merasa puas dengan cara selalu mensyukuri apa yang telah di dapatkan. Sebagaimana Firman Allah SWT, dalam Surat Ibrahim" ayat 7:

وَاِذْ تَاَذَّنَ رَبُّكُمْ لَىِٕنْ شَكَرْتُمْ لَاَزِيْدَنَّكُمْ وَلَىِٕنْ كَفَرْتُمْ اِنَّ عَذَابِيْ لَشَدِيْدٌ

Artinya:

"Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan kami tambahkan (nikmat-Ku) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku) maka sesungguhnya azabku sangat pedih." (QS. Ibrahim, [14] 7)

Dari ayat di atas di jelaskan bahwa setiap kepuasan yang di rasakan oleh manusia meliputi rasa syukur, sabar, serta iklas. Ketika kita menjalan suatu pekerjaan dengan sabar, iklas serta selalu mensyukuri apa yang telah kita dapat pasti nantinya kita akan merasakan yang namanya kepuasan terhadap pekerjaan yang telah kita lakukan.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang pernah ditulis oleh Sinaga (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Kepulauan Riau). Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menambah variable kepuasan kerja dan menjadiikanya mediator karena dalam penelitian sebelumnya menduga masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan produktivitas karyawan selain faktor lingkungan kerja.

Oleh karena itu, menurut penulis di dalam perusahaan PT. Hudaya Safari harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Sehingga setelah karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka dengan sendirinya karyawan akan loyal terhadap perusahaan dan membuat semangat kerja karyawan meningkat. Dengan begitu karyawan pun pasti dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang di uraikan di atas, maka penelitian akan di lakukan di PT. Hudaya Safari mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Mediator Serta Tinjauanya Dari Sudut Pandang Islam". Alasan penelitian di lakukan di PT. Hudaya Safari karena ingin mengukur apakah kepuasan kerja dapat menjadi mediator dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

PT. Hudaya Safari produktivitasnya mengalami penurunan jumlah Jama'ah yang di sebabkan banyak faktor salah satunya pandemik covid-19.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hudaya Safari?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Hudaya Safari?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hudaya Safari?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Hudaya Safari?
5. Apakah lingkungan kerja dapat di jadikan model yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediator pada karyawan PT. Hudaya Safari?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Hudaya Safari menurut pandangan Islam?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis gambaran lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Hudaya Safari.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hudaya Safari.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hudaya Safari.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hudaya Safari.

5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dapat di jadikan model yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediator pada karyawan PT. Hudaya Safari.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Hudaya Safari menurut pandangan Islam.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1.5.1 Manfaat Akademis

a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap produktivitas kerja karyawan.
b. Hasil dari penelitian ini di harapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
b. Memberikan gambaran tentang lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
c. Memberikan masukan bagi pengembangan kerja karyawan.

d. Bagi peneliti, maka peneliti akan lebih memahami tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
e. Bagi pembaca dengan membaca hasil penelitian, pembaca dapat mengetahui lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan