

# **Bab I**

## **Pendahuluan**

### **1.1 latar belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yaitu sumber daya manusia berupa karyawan dan sarana prasarana pendukung, sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Sutrisno (2012) sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan demikian sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia manusia yang dapat di dayagunakan organisasi. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya lingkungan kerja yang nyaman bersih dan adanya disiplin dalam bekerja serta memberikan motivasi kepada karyawan yang membuat karyawan tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi, maka dengan ini sumber daya manusia adalah hal utama dalam keberhasilan dan produktivitas perusahaan atau organisasi, oleh itu perlu adanya perhatian terhadap karyawan.

PT Taspen (persero) atau dana tabungan dan asuransi pegawai negeri adalah badan milik negeri Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi / ASN dan pejabat negara yang memberikan layanan-layanan berupa

jaminan kecelakaan kerja, tabungan hari tua, program pensiun dan jaminan kematian, pada PT Taspen (persero). Masih terdapat kendala-kendala yang membuat produktivitas karyawan kurang memenuhi target organisasi, salah satu masalah yang dihadapi dalam perusahaan ini yaitu persoalan sumber daya manusia berupa disiplin kerja dan masalah lain yang sering dihadapi adalah kurang memaksimalkan kerja karyawan dan belum berjalan dengan baik, berdasarkan observasi yang di lakukan setiap harinya ada salah satu atau beberapa karyawan yang datang terlambat dan belum memenuhi kewajiban datang ke kantor sesuai dengan ketentuan jam kantor sebagaimana mestinya dari beberapa alasan keterlambatan karyawan dikarenakan :jauhnya jarak antara rumah dengan kantor, adanya kewajiban mengurus rumah tangga mereka harus mengantar anaknya sekolah, terkena macet saat sedang menuju ke kantor, terlambat bangun (kesiangan) dan penyebab mereka meninggalkan kantor sebelum jam kantor selesai adalah mereka sudah menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan atau ditugaskan kepada mereka dan sudah tidak ada lagi pekerjaan yang harus mereka selesaikan, serta istirahat yang terlalu lama lebih banyak menghabiskan waktu diluar daripada kantor, hal ini sering terjadi karna faktor individu karyawannya itu sendiri yang belum dapat bertanggung jawab secara penuh dalam pekerjaannya. (Survey Karyawan PT Taspen)

Menurut Usin (2019) mengatakan bahwa pada hasil wawancara juga ditemukan adanya masalah pada disiplin kerja pegawai, seperti keterlambatan datang kerja oleh pegawai yang artinya PT Taspen (persero). Masih kurang peduli terhadap disiplin kerja yang diatur atau ditetapkan perusahaan, peneliti juga menentukan masalah dari hasil wawancara dengan pimpinan bagian sumber daya manusia dimana pegawai masih

kurang disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan sehingga pekerjaan terlambat selesai sesuai waktu yang ditentukan, maka ini menjadi permasalahan serius bila terus dibiarkan karena akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik karena disiplin kerja bisa mempengaruhi hasil produktivitas kerja, tetapi untuk menciptakan disiplin kerja yang baik perlu adanya perbaikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti adanya motivasi. Menurut Usin (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan hasil yang diperoleh maka perusahaan masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan mengenai kinerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap *team work* mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan sehingga mereka lebih disiplin untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka memiliki disiplin yang tinggi, Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam ruangan kerja merupakan hal yang penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan, apabila perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung untuk pelaksanaan kerja, karena dengan tempat kerja yang layak, fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat karyawan betah dan senang hati dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herianus (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil yang diperoleh maka perusahaan agar lebih memperhatikan kondisi *layout* ruangan kerja serta suasana yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai. Dengan disediakannya lingkungan kerja yang baik akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal dan mendukung terciptanya kinerja yang baik, produktif dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri. Menurut Mardianna (2005) lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Motivasi kerja juga termasuk faktor mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti dikatakan Menurut Mangkunegara (2005) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dengan kata lain pemberian motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan.

Menurut Ratnaningsih (2013) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Taspen (persero). Salah satu faktor motivasi kerja yang tinggi adalah penghasilan atau kebutuhan. Sebaiknya perusahaan

memberikan penghasilan maupun kebutuhan yang sesuai kepada karyawan, sehingga karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, karyawan hendaknya dapat meningkatkan kuantitas pekerjaannya, bukan hanya untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, dapat meningkatkan produktivitas kerja, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi pada dasarnya akan menunjukkan produktivitas yang tinggi. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting adalah mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya jika tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan.

Dalam pandangan islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala dengan ridho Allah untuk di akhirat nanti. Menurut Amaniah, dkk (2013) disiplin kerja merupakan salah satu aktivitas yang mempunyai peran yang sangat penting dalam kehidupan sosial, sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan atau tata tertib dalam islam dengan tujuan segala tingkah laku berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaiknya baiknya maka waktu itu akan membuat mereka sendiri sengsara oleh karena itu mereka hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik dalam (QS. AT- Taubah: (9): (105).

وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ<sup>٥</sup> وَرَسُوْلُهُ عَمَلَكُمْ اللهُ فَسَيَرَى اَعْمَلُوا وَقُلْ  
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ

*Artinya:*

*“Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, Begitu juga rasullnya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: (9): (105) merupakan salah satu bukti Al-Quran mengajarkan tentang produktivitas*

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan atau tingkah laku yang menghasilkan amal atau dosa, baik besar maupun kecil pasti akan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya pada hari kiamat.

Menurut Dwi (2017) lingkungan kerja dalam islam keberadaan manusia disekililing untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam lingkungan, dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah pemimpin yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitas agar dapat tercapainya kebahagiaan didunia akhirat.

قَرِيبُ اللَّهِ رَحْمَتَ إِنَّ وَطَمَعًا خَوْفًا وَاذْعُوهُ إِصْلَاحِهَا بَعْدَ الْأَرْضِ فِي تَفْسِدُوا وَلَا

الْمُحْسِنِينَ مِّنَ

*Aritnya:*

*“Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berodalah kepadanya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan).” QS Al A’raf 56*

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia untuk tidak membuat kerusakan dimuka bumi setelah Allah menciptakan alam dengan sempurna, penuh harmoni, serasi dan sangat seimbang untuk mencukupi kebutuhan makhluknya.

Disiplin kerja dalam perseptif islam adalah suatu ibadah, ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pertanyaan dari Shieddiey (2011) ibadah merupakan sikap, taat, mengikuti serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengalaman terhadap kedisiplinan.

Menurut Soleha (2016) seorang muslim adalah pekerja keras mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, dan inovatif, seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerjaan yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintah Allah SWT, sebagaimana Allah berfirman dalam QS An Nisa ayat 59:

فِي تَنَازَعْتُمْ فَإِنْ مِنْكُمْ الْأَمْرَ وَأُولَى الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا أَمْرًا الَّذِينَ يَأْتِيهَا  
وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْآخِرُ وَالْيَوْمَ بِاللَّهِ تُؤْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهِ إِلَى فَرُدُّوهُ شَيْءٍ  
□ تَأْوِيلًا

*Artinya:*

*“Wahai orang-orang yang berfirman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasulnya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu Namun bila ada hal-hal dalam tata tertib perusahaan yang ternyata bertentangan dengan syariat islam.” (QS An Nisa 59)*

Dalam kandungan ayat diatas ialah sehingga kamu akan tercipta suatu kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Menurut Rahmat (2010) mengatakan bahwa motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam, sebagaimana firman Allah pada QS Al-Insyiqaq: 6

فَمَلُوفِيَّةٌ كَذْحًا رَبِّكَ إِلَى كَادِحٍ إِنَّكَ الْإِنْسَانُ أَيْهَا

*Artinya:*

*“Hai manusia sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju tuhanmu, maka pasti kamu akan menemuinya.” (QS Al-Insyiqaq: 6)*

Dalam kandungan ayat diatas merupakan motivasi memiliki peranan penting dalam usaha pencapaian aktivitas kerja yang optimal, kewajiban beribadah kepada Allah, namun dapat dipahami bahwa motivasi pada setiap individu ada kalanya meningkat dan ada pula kalanya menurun. Dalam pandang islam bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang sangat dianjurkan dan penting dalam mencapai produktivitas yang optimal.

Oleh karena itu manajemen perusahaan diharapkan dapat memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi yang ada diperusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Dan berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul



# **”Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Taspen (persero) serta Tinjauanya dari Sudut Pandang Islam”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Taspen (persero) ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Taspen (persero)?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Taspen (persero) ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Taspen (persero) ?
5. Bagaimana lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Taspen (persero) ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan menurut padangan islam pada PT Taspen (persero)?

## **1.3 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dari sudut pandang islam

#### **1.4 Manfaat penelitian**

##### 1. Manfaat Akademik

###### a. Perkembangan ilmu pengetahuan

Memperkaya ilmu sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan dan faktor yang mempengaruhi

###### b. Referensi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di produktivitas kerja karyawan khususnya pada perusahaan

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas yang dapat mempengaruhi tinggi serta rendahnya produktivitas kerja.