

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana, kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang diharapkan. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi, serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Efendi, Suyadi dan Hartono, 2018). Manusia sebagai sumber daya sangat menunjang produktivitas melalui karya, bakat, kreativitas, dorongannya dan peran langsung seperti yang dapat dilihat di setiap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan produktivitas yang baik (Trisnawati, 2016).

Produktivitas kerja sangat penting untuk menghasilkan output bagi perusahaan dan produktivitas dapat menjadi alat ukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat kemajuan dan efektivitas perusahaan. Produktivitas kerja berperan penting dalam membantu suatu manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi, Manfaat lainnya adalah untuk menentukan target, dan

kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Produktivitas kerja yang tinggi akan membuat hasil produksi barang/jasa meningkat, hal ini akan membuat pendapatan perusahaan bertambah (Aspiyah dan Martono, 2016).

Perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan di Indonesia relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, berikut ini adalah survey hasil produktivitas tenaga kerja negara *Association of South East Asian Nations* (ASEAN).

Tabel 1.1.
Produktivitas Tenaga Kerja Negara ASEAN 2019

NO	Negara	Jumlah (dalam satuan US\$)
1	Brunei Darussalam	159,188
2	Singapura	151,522
3	Malaysia	61,291
4	Thailand	31,204
5	Indonesia	25,412
6	Filipina	20,433
7	Myanmar	13,905
8	Laos	13,144
9	Vietnam	11,970
10	Kamboja	7,250

Sumber : International Labour Organization (ILO) 2019

Berdasarkan tabel 1.1. Indonesia berada di urutan ke 5 dalam sektor produktivitas yang dihasilkan pekerja dan berada dibawah negara Brunei, Singapura, Malaysia, dan Thailand. Hal ini berarti Indonesia masih kalah dibandingkan negara tetangga dan belum maksimal dalam peningkatan produktivitas kerja. Upaya peningkatan produktivitas karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Keadaan ini menunjukkan

bahwa kebijakan perbaikan dan peningkatan produktivitas sangat berkaitan dengan banyak faktor baik dalam diri karyawan maupun perusahaan.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Retno, 2016) lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan yang ada di perusahaan melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. lingkungan kerja dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan output perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tentunya menjadikan produktivitas karyawan akan menjadi maksimal. Dengan adanya semangat dan kegairahan yang tinggi dalam bekerja, maka akan membuat karyawan bekerja dengan efisien dan efektif dan hal ini akan berdampak positif yang akan meningkatkan produktivitas karyawan. lingkungan yang baik akan meningkatkan kualitas kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, maka akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Swandono (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja. Hal ini penting sekali diperhatikan oleh pihak perusahaan untuk memperhatikan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang

terbaik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dan membuat produktivitas kerja bertambah.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi, menurut Kintan dan Dwi, (2017) pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang dibebannya. Hal ini akan membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugasnya di perusahaan.

Dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari sikap karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, kreativitas dan keterampilan dalam pekerjaannya (Rabindra, 2017).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Laksmiari (2019) yaitu motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan

berpendapat bahwa motivasi yang diberikan perusahaan sudah sangat baik, karena motivasi berhubungan erat dengan produktivitas kerja, dimana semakin tinggi tingkat motivasi maka seseorang akan bersemangat melakukan pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat dengan kualitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Maka dari itu pemimpin harus bisa memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya untuk mendapatkan produktivitas yang efektif dan efisien.

Selain itu, pengembangan karir juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2016) mengemukakan bahwa pengembangan karir karyawan sangat penting bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan supaya produktivitas baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karir karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Setiap anggota organisasi dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas, serta pekerjaannya baik. Dengan adanya pengembangan karir di perusahaan, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan produktivitas yang terus meningkat.

Dengan adanya program pengembangan karir di perusahaan maka akan diharapkan meningkatkan etos kerja dan semangat kerja sehingga memacu karyawan dalam berkompetisi yang sehat sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja masing-masing karyawan, namun yang terjadi

selama ini kepentingan pribadi menutupi tujuan karir yang akan meningkatkan produktivitas kerja seperti mencari perhatian atasan, bekerja sendiri, sering menunda pekerjaan dan bekerja dengan paksaan yang menyebabkan hasil kerja tidak optimal (Widya, Agung dan Wahda, 2015).

Perencanaan pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan produktivitas kerja meningkat, karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan dan mengelola pengembangan karir dalam perusahaan lebih baik lagi. Pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan sistem pengembangan karir setiap karyawan perusahaan (Ammar dan Sintasih, 2019).

Menurut pandangan Islam, lingkungan kerja merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain yang ghaib, yang menciptakan alam. Maka dari itu, manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumber daya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*), (Yusmin dan Alim, 2006). Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi 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. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah dalam QS, 39 : 39 berikut ini :

قُلْ يَقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ تَسُوْفَ تَعْلَمُوْنَ ۝ ۳۹

Artinya : “Katakanlah, Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui”. QS, 39 : 39

Ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah SWT (Bhirawa, 2015).

Dalam islam semakin seorang karyawan mampu menerapkan syariat Islam dalam fungsi dan tujuan produktivitas maka dia semakin profesional dalam pekerjaannya dan produktivitas semakin tinggi (Metwally, 2009). Didalam hadits Rosullullah telah dijelaskan sebagaimana kita harus meningkatkan produktivitas dengan usaha yang keras agar memperoleh rezeki dan pahala dari Allah SWT. Seperti dalam sebuah hadits berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ: «لَأَنْ يَغْدُوَ أَحَدُكُمْ، فَيُحِطِبَ عَلَى ظَهْرِهِ، فَيَتَصَدَّقَ بِهِ وَيَسْتَعْنِيَ بِهِ مِنَ النَّاسِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ رَجُلًا، أَعْطَاهُ أَوْ مَنَعَهُ ذَلِكَ، فَإِنَّ الْيَدَ الْعُلْيَا أَفْضَلُ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى، وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ» (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Artinya: " hendaklah seseorang diantara kalian berangkat pagi-pagi sekali mencari kayu bakar, lalu bersedekahlah dengannya dan menjaga diri (tidak meminta-minta) dari manusia, yang itu lebih baik daripada meminta kepada seseorang, baik diberi maupun tidak. Tangan diatas lebih baik daripada tangan

yang dibawah. Mulailah (memberi) kepada orang yang menjadi tanggung jawabmu ". (HR. Muslim)

Dari hadits diatas, kita dituntut untuk bekerja keras untuk memperoleh rezeki, kita tidak boleh diam begitu saja menunggu datangnya rezeki dari Allah, karena Allah tidak akan mengubah keadaan atau nasib suatu kaum, kecuali kaum itu merubahnya sendiri. Dalam mencari rezeki tentunya juga harus dengan cara yang benar. Mencari rezeki yang baik dan halal merupakan hal yang penting bagi umat islam. Dalam perspektif ekonomi islam, mencari rezeki hendaknya dengan cara yang baik, tidak ada unsur penipuan, riba, maupun hal-hal yang dapat merugikan orang lain. Usaha yang keras dalam meningkatkan produktivitas kita tentunya harus juga dengan niat yang baik pula, agar apa yang kita dapat sesuai dengan harapan dan di ridhoi oleh Allah SWT (Fadhillah, 2018).

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Bolttech Device Protection Indonesia. PT Bolttech Device Protection Indonesia adalah perusahaan global yang menyediakan layanan perbaikan terhadap ponsel dan perangkat lunak lainnya. PT Bolttech ialah unit bisnis internasional milik Pacific Century Group, grup investasi swasta berbasis di Asia yang didirikan pada tahun 1993. PT Bolttech Device Protection Indonesia menawarkan layanan perbaikan ponsel yang cepat dan mudah melalui jasa perbaikan dan pengiriman, program penukaran produk (*switch programme*), program tukar-tambah produk, serta bantuan teknis yang membantu lebih dari 5,5 juta pelanggan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian akan dilakukan di PT Bolttech Device Protection Indonesia mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja serta

Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”. Alasan penelitian dilakukan di PT Bolttech Device Protection Indonesia karena ingin mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bolttech Device Protection Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bolttech Device Protection Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bolttech Device Protection Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir dapat dijadikan model terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bolttech Device Protection Indonesia?
5. Bagaimana tinjauan islam tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Bolttech Device Protection Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bolltech Device Protection Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bolltech Device Protection Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bolltech Device Protection Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir dapat dijadikan model terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bolltech Device Protection Indonesia.
5. Untuk mengetahui tinjauan islam tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bolltech Device Protection Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menentukan jenis lingkungan kerja seperti apa yang baik agar dapat terciptanya produktivitas kerja.
2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bagaimana cara mengelola pengembangan karir sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
3. Dapat memberikan kesadaran bagi karyawan tentang pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

b. Manfaat Akademis

1. Dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.
2. Dapat menjadi referensi/rujukan untuk penelitian mendatang tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.