

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kunci kesuksesan perusahaan terletak pada motivasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dinamis motor (castrol) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan penjualan. Seiring dengan kemajuan teknologi yang berkembang sangat pesat membuat perusahaan dinamis motor (castrol) harus mengikuti perkembangan teknologi yang sangat pesat ini. Oleh karena itu, dinamis motor (castrol) berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Salah satu cara meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan mencari karyawan-karyawan yang berkompeten untuk bisa bersaing dengan karyawan perusahaan lainnya dalam menarik minat konsumen untuk memakai jasa yang ditawarkan dinamis motor (castrol).

Selain memiliki karyawan yang berkompeten, peranan pimpinan sangat menentukan produktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Pimpinan

merupakan orang yang bertanggung jawab dalam memberikan tugas kepada para karyawan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus terlebih dahulu diketahui dan disetujui oleh pimpinan sebelum dikerjakan dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawan, mendorong, dan mengukur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan disiplin kerja karyawan yang maksimal.

Tabel 1.1

Rincian keterlambatan karyawan dinamis motor (castrol)

Tahun 2015-2020

Nama sanksi	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Datang tidak tepat waktu	3	1	4	2	5	7
Izin tanpa keterangan	1	2	1	3	2	5
Pengambilan inventaris perusahaan	-	-	-	-	-	-
Jumlah	4	3	5	5	7	12

Sumber: Dinamis motor (castrol)

Dapat dilihat pada tabel 1.1 rincian sanksi yang diterima karyawan mengalami peningkatan. Pada keterangan sanksi datang tidak tepat waktu akan dikenakan teguran secara lisan yaitu sanksi ringan, sedangkan pada keterangan izin tanpa keterangan apabila 3x berturut-turut akan dikenakan sanksi sedang yaitu pemberian sp1 kepada karyawan, sedangkan pada keterangan pengambilan inventaris perusahaan akan dikenakan sanksi besar yaitu sp2.

Banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak pada pemberian reward yang diberikan oleh perusahaan setiap tahunnya. Pemberian reward dilakukan dari hasil penilaian produktivitas karyawan setiap tahunnya dan ditentukan oleh pimpinan Dinamis motor (castrol).

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat jumlah reward yang diberikan oleh pimpinan Dinamis motor (castrol) kepada para karyawan dari tahun 2015-2020.

Tabel 1.2

Jumlah reward yang diterima karyawan Dinamis motor (castrol)

Tahun 2015-2020

Tahun	Jumlah orang	Bentuk reward
2015	5	Hadiah
2016	3	Hadiah

2017	6	Hadiah
2018	4	Hadiah
2019	2	Hadiah
2020	1	Hadiah

Sumber: Dinamis motor (castrol)

Dilihat dari tabel 1.2 jumlah reward yang diberikan oleh perusahaan mengalami penurunan, hal ini dikarenakan tidak maksimalnya pencapaian target yang dilakukan karyawan. Tidak maksimalnya pencapaian target yang dilakukan karyawan dapat diakibatkan oleh kurangnya perhatian pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pemberian reward dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat mencapai dan mengikuti semua ketentuan yang telah ditetapkan.

Suatu perusahaan dalam pelaksanaan kegiatannya maupun perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, industri, maupun jasa ingin berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan mencakup berbagai aktivitas di dalam perusahaan mencapai tujuannya bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, yaitu pada karyawan. Salah satu cara untuk mewujudkannya suatu tujuan perusahaan yaitu dibutuhkan adanya kedisiplinan dalam bekerja dan pemberian motivasi kepada karyawan dengan

adanya itu membuat karyawan semakin tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Prianti (2018).

Kedisiplinan diterapkan pada semua karyawan agar mereka tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan perusahaan, serta karyawan tidak dapat bertindak sesuka hati terhadap aturan pada perusahaan, serta karyawan tidak dapat bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi karyawan juga diperlukan agar semua karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu Sutrisno (2015). Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat menciptakan efisiensi dalam kegiatan operasional diperusahaan, dimana tingkat produktivitas itu sendiri dipengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Yusuf (2015) menyatakan Produktivitas kerja dapat terwujud apabila semua karyawannya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang akan menjadi tanggungjawabnya masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, pimpinannya harus dapat memberikan sebuah dorongan atau pun motivasi pada karyawan tersebut. Masalah yang dihadapi oleh pimpinan suatu organisasi ialah bagaimana mencari bagaimana cara yang paling baik yang harus ditempuh agar itu semua dapat menggerakkan dan dapat meningkatkan produktivitas

kerja karyawan agar secara sadar secara sadar dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena karyawan yang ada di perusahaan tersebut mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda di setiap karyawan, sehingga para pimpinan harus dapat mengerti dan memahami apa kebutuhan serta keinginan para anggotanya tersebut.

Banyak perusahaan yang telah melakukan motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, salah satunya yaitu karyawan Dinamis motor (castrol). Berdasarkan dengan kuesioner berupa google forms yang dikasih, dapat diketahui bahwa karyawan Dinamis motor (castrol) datang tepat waktu tetapi ada beberapa karyawan yang masih terlambat dan ada beberapa karyawan tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkannya motivasi kerja dan disiplin kerja guna untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan Dinamis motor (castrol).

Kedisiplinan adalah kunci dalam keberhasilan perusahaan. Selain adanya faktor kedisiplinan, motivasi kerja juga termasuk dalam faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Motivasi dan produktivitas merupakan bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan suatu motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas, begitu pula sebaliknya Fahmi (2016). Motivasi kerja sangat

dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan agar lebih maksimal dan hasil yang diproduksi itu mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja itu sendiri, karyawan suatu perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara maksimal.

Bekerja dalam perspektif Islam adalah sarana dalam memperoleh rezeki dan kelayakan hidup, Rasulullah SAW mengajukan bekerja, mendorongnya, dan berpesan agar pekerjaan dilakukan secara profesional, sebagaimana juga berpesan untuk berbuat adil dan tepat waktu dalam menggaji pekerja. Rasulullah SAW bersabda “*Sesungguhnya Allah ta’ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rezeki yang halal.* (HR.Adailani).

Yang akan mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Disiplin kerja dalam Islam dijelaskan dalam hadist yaitu: *Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka ia tidak wajib untuk mendengar dan taat*”. (HR.Bukhari Muslim).

Seorang muslim adalah seorang pekerja keras, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif, dan inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerja yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintahkan Allah SWT. Selama dibuat sebagai bentuk turunan dari akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dengan perusahaan, setiap karyawan wajib untuk terikat dengan tata tertib kerja. Dalam surat An-Nisa 59 Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-qu’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

“Wahai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kamu kepada rasul-Nya dan Kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu”. Namun, bila ada hal-hal dalam tata tertib perusahaan yang ternyata

bertentangan dengan syariat Islam, karyawan harus melakukan *amar ma'ruf dan nahi mungkar* agar hal-hal yang dimaksud dapat diganti dan dihapus.

Menurut ajaran Islam, manusia sebagai khalifah di muka bumi diminta oleh Allah agar dapat menciptakan kemaslahatan bagi sesama makhluk Allah. Setiap manusia memiliki perbedaan dalam berperilaku yang disebabkan karena pengaruh lingkungan, kepribadian, nilai yang dianut, maupun proses penyerapan informasi yang berbeda. Namun, setiap perilaku manusia diharapkan dapat memberikan kebaikan dan tidak merugikan orang lain. Dalam organisasi diperlukannya seperangkat sistem nilai atau norma-norma yang disepakati sebagai pedoman perilaku dalam organisasi. Disamping itu perlu juga adanya penanaman nilai-nilai yang sifatnya lebih sosial seperti kewarganegaraan, kerja sama, menghargai orang lain, toleransi, dan pemecahan masalah atas perbedaan secara damai Hambali (2017).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi kasus pada karyawan Dinamis motor (castrol)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinamis motor (castrol)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinamis motor (castrol)?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Dinamis motor (castrol)
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja pada karyawan Dinamis motor (castrol) menurut sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinamis motor (castrol).
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Dinamis motor (castrol).
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Dinamis motor (castrol).

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja pada karyawan Dinamis motor (castrol) menurut sudut pandang Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat praktis

1. Dapat menjadi acuan perusahaan untuk mengoptimalkan motivasi kerja pada karyawan Dinamis motor (castrol).
2. Dapat menjadi acuan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Dinamis motor (castrol).
3. Dapat menjadi acuan bagaimana perusahaan memberikan insentif untuk menambah produktivitas karyawan Dinamis motor (castrol).

1.4.2 Manfaat Akademis

1. Dapat mempelajari ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya dibidang produktivitas kerja.
2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja bagi mahasiswa/mahasiswi manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia (SDM).