

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

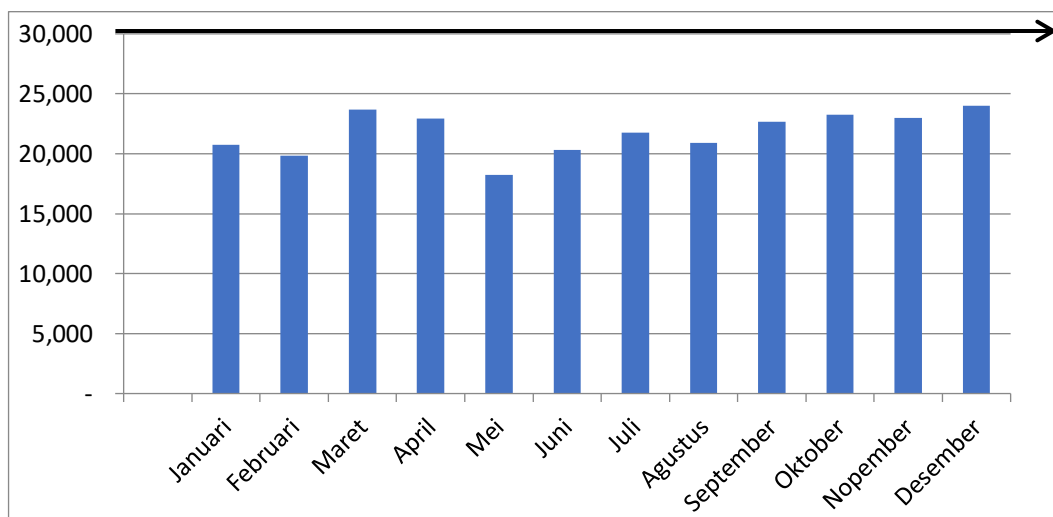
Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia - manusia yang handal dan kompeten. Maka untuk kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas serta memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu faktor manusia juga

perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Terminal Petikemas Koja (TPK Koja) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan bongkar-muat peti kemas. Kegiatan operasional yang dilakukan pada area ini berlangsung dalam waktu 24 jam dengan tingkat bongkar muat yang cukup tinggi. Maka dari itu, manajemen TPK Koja berupaya membentuk karyawannya agar mampu melayani bongkar-muat petikemas dengan standar nasional maupun internasional. Ketatnya persaingan di era sekarang ini membuat perusahaan harus bisa mengoptimalkan produktivitas kerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Beberapa permasalahan yang ada pada TPK Koja berdasarkan data yang ada di TPK Koja yaitu produktivitas kerja bongkar muatnya.



**Gambar 1.1 Data produktivitas kerja bongkar muat TPK Koja tahun 2021.**

Produktivitas kerja bongkar muat TPK Koja pada tahun 2021 tidak memenuhi target bongkar muat yang berkisaran pada 30.000 TEUs. Produktivitas kerja bongkar muat pada TPK Koja juga tidak stabil dikarenakan mengalami

kenaikan dan penurunan di setiap bulannya selama tahun 2021. Produktivitas kerja bongkar muat tertinggi berada pada bulan Desember yaitu sebesar 24.016 TEUs dan yang terkecil berada pada bulan Mei yaitu sebesar 18.262 TEUs. Rata-rata bongkar muat pada setiap bulannya di tahun 2021 hanya mampu berada pada kisaran 20.000-an TEUs.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik.

Menurut Arianty (2014), budaya organisasi merupakan istilah deskriptif mengenai persepsi bersama yang dianut oleh seluruh orang yang berada dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ihsani, Syarif, dan Hayati (2016), bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya budaya organisasi yang kuat akan mengantarkan kepada produktivitas kerja karyawan yang baik. Adapun masalah yang dapat menyebabkan produktivitas kerja bongkar muat pada TPK Koja dapat menurun dan tidak dapat memenuhi target, yaitu berdasarkan hasil observasi masih ditemukan belum terciptanya budaya organisasi yang optimal di TPK Koja. Gejala yang diketahui yaitu kurangnya dukungan yang diterima karyawan dari rekan kerja maupun pimpinan. Dapat terbukti dari

kurangnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam mengevaluasi produktivitas karyawan. Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Risnawan (2018), bahwa budaya organisasi mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja yaitu dengan terciptanya komunikasi internal dan dukungan yang baik akan menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif serta stabil.

Selain budaya organisasi ada faktor disiplin. Sinambela (2018), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faslah dan Savitri (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik juga. Berdasarkan hasil observasi, masih belum ditemukan terciptanya disiplin kerja yang optimal di TPK Koja. Diantaranya adalah kurangnya ketaatan karyawan dalam menjalankan aturan yang telah disepakati bersama. Hal ini terbukti karena masih adanya pegawai yang datang terlambat ataupun mangkir pada saat bekerja. Disiplin kerja yang kurang dapat menyebabkan masalah pada kualitas produktivitas kerja menjadi menurun.

Faktor etos kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sinamo (2016), memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Dikatakan demikian karena observasi yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2020), menghasilkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya

etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi pada karyawannya, kalau tidak produktivitas kerja dapat menurun dan perusahaan akan sulit berkembang. Pada penelitian ini juga menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi yang berkaitan dengan pemberdayagunaan baik manusiawinya maupun peralatan kerja yang digunakan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pada perusahaan.

Produktivitas kerja pada bongkar muat di TPK Koja sendiri dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang tersedia. Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arisanthi dan Netra (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya jika lingkungan kerja fisik di perusahaan sangat baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Adapun beberapa hal yang menyebabkan terjadinya masalah pada lingkungan kerja fisik di TPK Koja yaitu peralatan yang dipakai karyawan untuk bekerja. Berdasarkan hasil survey secara berkala yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yaitu terlihat bahwa peralatan kerja dan fasilitas lainnya yang sudah tua dan rusak belum diregenerasi. Dalam hal ini, penyediaan fasilitas dan peralatan bongkar muat adalah pihak terminal petikemas sendiri. Apabila peralatan dan fasilitas kerja lainnya rusak dapat menyebabkan terhambatnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kegiatan pekerjaan bongkar muat yang

dilakukan TPK Koja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu sesingkat mungkin. Hal ini dapat menimbulkan turunya produktivitas kerja yang akan dihasilkan karena peralatan dan fasilitas kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawannya rendah. Oleh sebab itu, produktivitas menjadi hal penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja pada karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan harus memperhatikan peran keempat faktor tersebut terhadap produktivitas kerja karyawannya.

Dalam islam produktifnya seorang muslim dalam bekerja, tidak hanya bernilai ibadah, tetapi juga dapat berpengaruh untuk kebaikan umat. Islam sangat menganjurkan suatu kerja produktif sebagai motivasi awal yang harus dimiliki setiap individu. Hasibuan (2013), mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya yang lebih baik. TPK Koja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan bongkar muat artinya produktivitas kerja karyawannya dilihat dari target bongkar muat yang dihasilkan oleh karyawan.

Islam memiliki pandangan yang positif bagi umat yang produktif. Islam memiliki pandangan jika bekerja adalah ibadah yang suci dengan syarat pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang baik serta dapat menghasilkan rezeki yang halal. Produktivitas dalam bekerja ditentukan oleh banyak faktor salah satunya adalah kesungguhan yang dimiliki karyawan saat bekerja. Adapun ungkapan dari bahasa arab yaitu:

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

Artinya: Barang siapa yang bersungguh – sungguh, maka ia akan mencapai tujuannya.

Dalam islam orang yang bersungguh – sungguh saat bekerja maka akan dapat mencapai tujuannya atau hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu, kesungguhan atau ketekunan dalam bekerja sangat dibutuhkan. Selain dari faktor kesungguhan adapun faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik yang dapat ditinjau dalam sudut pandang islam.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas maka penelitian ini berusaha mengetahui hal-hal yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di TPK Koja. Oleh karena itu, penulis mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Serta Peninjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil permasalahannya adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan TPK Koja?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja TPK Koja?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja TPK Koja?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja TPK Koja?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja TPK Koja?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja menurut sudut pandang islam?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja TPK Koja.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja TPK Koja.



3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja TPK Koja.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja TPK Koja.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja TPK Koja.
6. Untuk mengetahui pandangan islam tentang budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

1. Manfaat untuk perusahaan

Manfaat bagi perusahaan dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan serta dapat membantu perusahaan untuk mengelola dan memperbaiki kesalahan yang terjadi pada budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja, serta lingkungan kerja fisik yang terjadi pada Terminal Petikemas Koja Tanjung Priok Jakarta Utara.

## 2. Manfaat untuk penulis

Manfaat untuk penulis dalam penelitian ini adalah menambah wawasan dan ilmu penulis dalam bidang penelitian serta dapat disebarluaskan ilmunya dalam bentuk karya ilmiah yang dapat dijadikan referensi banyak orang.