

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

PT ASLI Rancangan Indonesia adalah sebuah perusahaan yang membangun industri keamanan dan biometrik. Perusahaan keamanan ini mencoba untuk mendorong lembaga penegak hukum, retail, perusahaan dan bank untuk dapat menggunakan sistem biometrik sebagai jawaban dari persoalan indentifikasi dan verifikasi. PT ASLI Rancangan Indonesia menyediakan beberapa macam inovasi solusi biometrik software dan hardware berdasar dari sidik jari, wajah, iris, suara, telapak tangan, hingga kecocokan jejak kaki. Produk dan solusi milik perusahaan ini telah dipakai selama beberapa tahun oleh aplikasi sipil ataupun forensik, seperti lintas perbatasan, investigasi kriminal, sistem identifikasi nasional, registrasi pemilihan umum, pemeriksaan duplikasi dan verifikasi, penerbitan passport dan beberapa projek berskala nasional. (<https://www.kompasiana.com>)

PT ASLI Rancangan Indonesia dibangun dan dijalankan oleh tenaga ahli di bidang telekomunikasi, Ahli sistem keamanan IT dan biometrik Kepolisian Indonesia, mantan anggota keamanan unit investigasi khusus Indonesia dan beberapa tenaga ahli lainnya. Walaupun perusahaan ini baru berdiri namun sudah banyak perusahaan swasta, instansi pemerintah dan organisasi yang telah memakai inovasi mereka, seperti Polisi Republik Indonesia, BNPT, Polisi Federasi Mexico, Polisi Belanda, Polisi Nasional

Spanyol, Sistem kontrol imigrasi dan paspor sistem biometrik di Panama, Peru dan Itali, Kejuaraan Sepakbola Spanyol. (<https://www.kompasiana.com>)

Untuk itu PT ASLI Rancangan Indonesia dalam menjalankan visi dan misinya harus didukung dengan sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia berperan sangat penting dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Potensi sumber daya manusia yang ada didalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi PT ASLI Rancangan Indonesia secara efektif dan efisien. Management control system, sebagai alat penunjang suatu keberhasilan dari sebuah organisasi tentu harus selalu diperhatikan dan diterapkan sebaik mungkin oleh pihak manajemen. Para karyawan juga harus memberikan dukungannya untuk mensukseskan sistem pengendalian yang diterapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya

dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan *job description*.

Dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut (Mathis, 2015).

Manajemen PT ASLI Rancangan Indonesia menilai produktivitas kerja karyawan melalui Sasaran Produktivitas Kerja Karyawan (SPK) dan Tingkat Kehadiran. Untuk tiga bulan terakhir Januari, Februari dan Maret 2019 Sasaran Produktivitas Kerja Karyawan masih dilakukan secara manual. Dari data yang diperoleh, Nilai Pencapaian Sasaran Produktivitas Kerja Karyawan pada tiga bulan terakhir Januari, Februari dan Maret 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Nilai Pencapaian SPK bulan Januari, Februari dan Maret 2019

NO	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	100%	91%
2	Februari	100%	85%
3	Maret	100%	80%

Sumber : Laporan PT ASLI Rancangan Indonesia

Dari data di atas, bisa dilihat bahwa realisasi dari Nilai Pencapaian SPK per bulanya mengalami penurunan, yaitu pada bulan Maret Realisasi Nilai Pencapaian SPK sebanyak 80%, bulan Februari Realisasi Nilai Pencapaian SPK sebanyak 85%, dan bulan Januari Realisasi Nilai

Pencapaian SPK sebanyak 91%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia belum menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga menimbulkan pertanyaan bagi peneliti. Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan oleh PT ASLI Rancangan Indonesia terdapat beberapa faktor yang dianggap menjadi penyebab yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia untuk dapat menunjukkan performa kerja secara optimal.

Tabel 1.2 Penyebab Produktivitas Kerja di PT ASLI Rancangan Indonesia

No	Variabel	Jumlah
1	Disiplin	10
2	Motivasi	8
3	Punishment Dan Reward	7
4	Kepemimpinan	2
5	Lingkungan Kerja	2
6	Komitmen Organisasi	1
Total		30

Sumber : Laporan PT ASLI Rancangan Indonesia

Salah satu permasalahan yang menyebabkan tidak optimalnya produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia yaitu disiplin kerja karyawan. Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka produktivitas kerja karyawan tersebut cenderung baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, cenderung rendah pula. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari produktivitas yang dihasilkan oleh individu tersebut. Semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan tersebut (Setyaningdyah, 2013). Sedangkan indikasi penurunan tingkat kedisiplinan kerja karyawan antara lain dengan tidak mematuhi peraturan perusahaan dari segi absensi

banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti banyak karyawan yang datang terlambat dari waktu kerja yang seharusnya yaitu pukul 08.00, bahkan yang mangkir atau tidak masuk kerja sehingga karyawan tersebut mendapatkan surat peringatan dari perusahaan.

Ketaatan dan kepatuhan karyawan sebagai realisasi dari disiplin kerja dalam melaksanakan tugas akan berdampak kepada kepastian hasil kerjanya. Proses pelaksanaan program kerja sebagai realisasi untuk mencapai tujuan perusahaan harus dilakukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, sehingga produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini, semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sinambela, 2012). Hal tersebut seperti dalam penelitian Saleh (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Peran manajemen dalam menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi dan penuh kemauan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh PT ASLI Rancangan Indonesia yaitu dengan pemberian motivasi. Menurut Nurmansyah (2011) Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan

motivasilah karyawan-karyawan dapat bekerja dengan disiplin sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal tersebut seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam Islam manusia sangat dianjurkan bekerja dengan baik dan giat, karena islam sangat mendorong orang-orang mukmin bekerja keras untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam meningkatkan produktivitas kerja, Islam menerapkan disiplin dan motivasi yang tinggi guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonomi mereka dari sesuatu yang baik-baik. (Hafinuddin dan Tanjung, 2016) Sebagaimana Firman Allah SWT, dalam Surat Al-Isra" ayat 70:


 وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
 وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

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 dijelaskan kepada kaum beriman untuk mencari rezeki yang baik-baik dengan mengikuti aturan yang sudah diatur dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti ingin mengetahui efek yang ditimbulkan dari penerapan disiplin kerja dan pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASLI RANCANGAN INDONESIA DAN TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia?
3. Apakah disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia?
4. Bagaimana disiplin, motivasi dan produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia menurut sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pokok permasalahan yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia.
4. Untuk menganalisis disiplin, motivasi dan produktivitas kerja karyawan PT ASLI Rancangan Indonesia menurut sudut pandang Islam

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi :

Memberikan masukan yang bermanfaat kepada instansi dalam masalah disiplin dan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Penulis :
 - a. Untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah.
 - b. Menambah pengetahuan dalam kajian bidang ilmu yang ada, terutama dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain :

Diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan motivasi serta disiplin dalam produktivitas kerja karyawan.

