

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsur alam yang lain, seperti tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, tenaga matahari. Bila diumpamakan pada binatang, misalnya kuda, dapat menjadi satu alat pengukur kekuatan atau daya seperti daya angkut, daya angkat, atau daya dorong yang biasa disebut sebagai tenaga kerja (*horsepower*). Namun bila digunakan pada manusia dengan istilah *manpower*, di Indonesia; diartikan tenaga kerja. (Sedarmayanti, 2009)

Sumber daya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan dapat mendukung terwujudnya tujuan organisasi, jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi. Sumber daya manusia yang kurang mampu, kurang cakap dan tidak terampil, salah satunya mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal dengan cepat dan tepat pada waktunya.

Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan. Penempatan pegawai juga harus sesuai dengan

keinginan dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik, serta efektif dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu, bukan hanya berarti pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Syarat kualitatif yang dikehendaki itu umpamanya: kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku. Apabila seorang pegawai akan diserahi pekerjaan yang sudah jelas standar/syarat yang dituntutnya, maka perlu dikembangkan cara pembuktian untuk menyatakan adanya kesesuaian antara jabatan atau pekerjaan dengan pegawai yang akan menduduki jabatan dan melaksanakan pekerjaan termaksud.

Salah satu keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. (Wibowo, 2016)

Konsep produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Adapun dimensi keorganisasian melihat

produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu, dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. (Nurzaman, 2014).

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. (Sutrisno, 2009)

Produktivitas mempunyai keterkaitan atau memberikan dampak terhadap kegiatan lainnya. Ada pun variabel yang mempengaruhi produktivitas, yaitu kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi.

Menurut Sinambela (2016) disiplin adalah *kepatuhan* pada *aturan atau perintah* ditetapkan oleh organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan

demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Robbins, Judge (2015) juga mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Ini adalah elemen yang menjadi pusat perhatian ketika kita berbicara mengenai motivasi. Namun, kekuatan yang besar tidak mungkin memberikan hasil kinerja yang memuaskan, kecuali upaya tersebut disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan mutu upaya agar sejalan dengan kekuatannya. Upaya yang diarahkan menuju dan konsisten pada tujuan organisasi adalah jenis upaya yang harus kita temukan. Terakhir, motivasi memiliki ketekunan (*persistence*). Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Rivai, Sagala (2011) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Pemberian

kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Penelitian ini juga melihat dari sudut pandang aspek Islam sebagai sumber anjuran bagi umat Islam. Dalam Islam, bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam.

Menurut Chusna (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Islam adalah semua kegiatan yang mengatur sumber daya manusia dan bertujuan untuk beribadah kepada Allah bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diembannya. Allah SWT berfirman dalam surah al-Shaff ayat 4 dikemukakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ

مَرْصُورٌ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*”. (QS. As-Shaff [61]: 4)

Produktivitas dalam bekerja adalah hal yang paling didambakan oleh setiap perusahaan. Sehingga dalam konsep konvensional pun telah dirumuskan kiat-kiat

untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Semua semata-mata hanya untuk kepentingan duniawi. Dalam Islam sebenarnya konsep itu sudah ada. Banyak sekali ayat dan hadis yang berbicara tentang produktivitas seseorang. Hanya saja belum terumuskan dalam sebuah konsep yang nyata. Dalam Islam, produktif dalam bekerja tidak sekedar mengejar target yang telah menjadi tuntutan, apalagi dengan menghalalkan segala cara. Dalam prosesnya harus menghadirkan kebaikan-kebaikan dalam rangka ibadah dan mengharap keridloan dari Allah SWT. (Fathoni dan Ghozali, 2017)

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja.

Menurut Nuryanto (2014) Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa [4]:59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ

مِنْكُمْ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu”. (QS. An-Nisa [4]: 59)

Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda: “Sungguh, jika salah seorang diantara kalian berangkat pagi untuk mencari kayu yang ia panggul di atas punggungnya, lalu ia menyedekahkannya dan tidak memerlukan pemberian manusia; maka itu adalah lebih baik daripada ia meminta kepada seseorang, baik orang lain itu memberinya ataupun tidak. Karena, tangan yang di atas (yang memberi) lebih utama daripada tangan yang di bawah (yang menerima). Dan mulailah dengan orang yang engkau tanggung”. (HR. Abu Hurairah)

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada 3 faktor, yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”. (QS. Al-Najm [53]:39)

Ayat-ayat di atas mengisyaratkan kepada kita bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang kita lakukan. Jadi, tidak ada yang namanya transfer pahala. Bila kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh, *reward* atau pahala yang akan kita terima akan baik pula.

Penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan karena perusahaan terkadang tidak memperhatikan tingkat efektivitas dan efisiensi pada produktivitas karyawan. Kurangnya motivasi dalam kehidupan kerja sehari-hari, kedisiplinan dalam bekerja, dan kompensasi yang tidak sesuai dengan prosedur itu menjadikan produktivitas yang rendah, perusahaan-perusahaan tertentu juga terkadang tidak memperdulikan

bagaimana keadaan karyawan di tempat individu tersebut bekerja karena terkadang banyak perusahaan yang kurang mampu menjalin suatu hubungan dalam hal berkomunikasi dan lain sebagainya yang akan menimbulkan adanya penurunan produktivitas perusahaan, secara keseluruhan. Hal ini tentu saja dapat berdampak pada tidak tercapainya target-target maupun tujuan dari perusahaan sehingga perusahaan tidak mampu lagi mengungguli perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang dan ber-inovasi baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan”.

Sehubungan dengan masalah yang di uraikan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi pada PT. Accentuates dengan judul: “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Karyawan PT. Accentuates dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan tersebut diatas, maka dirumuskan suatu pokok permasalahan penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas pada PT. Accentuates ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas PT. Accentuates?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas PT. Accentuates ?

4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan atau bersamaan terhadap produktivitas PT. Accentuates ?
5. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas menurut pandangan Islam ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas pada PT. Accentuates.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada PT. Accentuates.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Accentuates.
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Accentuates.
5. Untuk mengetahui pandangan islam mengenai kedisiplinan, motivasi kerja, kompensasi, dan produktivitas secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah agar dapat berguna untuk orang banyak, seperti:

- a. Bagi instansi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka pengelolaan SDM yang lebih baik.

- b. Bagi almamater, diharapkan dapat memberikan peningkatan keilmuan bagi kalangan akademisi dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Bagi masyarakat/pihak lain, Sebagai bahan informasi bagi yang membutuhkannya pada masa yang akan datang untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik.