

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan variabel yang paling penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuannya diperlukan SDM yang berkualitas, yaitu memiliki produktivitas kerja tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah motivasi. Menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2011) “Bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Agar karyawan dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dan pekerjaan dapat tepat waktu maka disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan. Menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2011) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan disiplin kerja diharapkan agar pegawai mentaati peraturan dan kebijaksanaan, serta melaksanakan perintah manajemen dengan demikian produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang

dianut oleh anggota-anggota didalam suatu organisasi yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins, 2008).

Motivasi dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. (Rahmat, 2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam, bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, buka 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.

Disiplin dalam Islam adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara (Endang Komara, 2009).

Budaya Organisasi dalam Islam adalah budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan dari Allah SWT dan rosul-Nya, Muhammad SAW. Budaya organisasi yang islami adalah suatu system nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan system pengawasan organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip ajaran Islam (Hakim, 2011).

Berdasarkan fenomena dan penelitian diatas maka penulis tertarik untuk membuat judul skripsi: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dan Tinjauan Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja ?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja ?
5. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dilihat dari sudut pandang Islam ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi pada Produktivitas pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Subbagian Kepegawayan di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.
2. Mengetahui Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.
3. Mengetahui Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.
4. Mengetahui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.
5. Mengetahui Tinjauan Islam terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dilihat dari sudut pandang Islam.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis
 - Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan tentang penerapan teori- teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- Sebagai wawasan bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Sebagai pengembangan Ilmu Pengetahuan bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yarsi.
- Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai produktivitas kerja pegawai Kementerian Perhubungan-Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

2. Manfaat Praktis

- Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai produktivitas kerja pegawai Kementerian Perhubungan-Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.
- Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

3. Manfaat Perusahaan

- Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang personalia tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.