

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Produktivitas karyawan adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil yang sesuai. Produktivitas merupakan istilah yang ada di dalam kegiatan produksi yang membandingkan istilah keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) (Sutisno, 2017). Menurut Washin (2015) di dalam produktivitas mengandung 2 konsep yang utama yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi biasa digunakan untuk mengukur sumber daya, baik dari manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang diinginkan, sedangkan dalam efektivitas mengukur hasil dari segi mutu pelayanan yang telah di capai. Ukuran keberhasilan dari produktivitas karyawa ialah apabila tingkat produktivitas kerja dari karyawan tinggi dibandingkan dengan tingkat produktivitas kerja biasanya.

Dalam bekerja seseorang di tuntutan untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang maksimal, dengan kata lain seseorang harus di tuntutan produktif. Produktivitas menekankan pada prosedur atau cara memperolehnya, yaitu hasil yang di capai harus maksimal dengan pengorbanan atau resiko yang relatif kecil. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, para manajer, teknisi dan karyawan harus memproduksi lebih banyak keluaran (nilai rupiah atau unit produk dan unit jasa) dari setiap unit masukan (Mustikorini, 2005).

Simanjuntak (2005) mengemukakan bahwa secara filosofis, Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental seseorang yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan di hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang seperti itu akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan sehingga akan dihasilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang telah digariskan sebelumnya di perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif (Enggardini, 2016). Namun pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang bermacam - macam. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong para karyawannya agar tetap produktif dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan.

Perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyal dengan dedikasi kerja yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu mempunyai kontribusi besar terhadap perusahaan dan merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu

perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan imbalan atas kinerja tersebut, imbalan yang dimaksud ialah kompensasi.

Menurut Armstrong (2005) kompensasi merupakan bagian integral dari pendekatan manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan produktivitas dalam organisasi. Ini berkaitan dengan desain, implementasi dan pemeliharaan sistem kompensasi yang diarahkan pada peningkatan kinerja organisasi, tim maupun individu. Menurut Handoko (2001), tujuan kompensasi ialah sebagai berikut: memperoleh personalia yang qualified, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya dan memenuhi peraturan-peraturan legal

Sistem kompensasi yang ideal akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dan menciptakan tenaga kerja yang lebih terlibat yang bersedia bekerja ekstra untuk perusahaan tersebut (Sofiana dan Winarno, 2021). Kesejahteraan karyawan di anggap penting karena faktanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membawa ketenangan dan memberikan semangat kerja terhadap karyawan itu sendiri jadi sangatlah penting untuk membentuk pola pikir pada karyawan bahwa perusahaan menunjang hidup mereka untuk beberapa tahun yang akan datang. Hal-hal tersebut tentu akan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan khususnya dalam hal kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin kerja dari karyawan, semakin baik juga kinerja yang dapat dicapai (Kawulusan, 2016). Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawannya agar para karyawan tersebut bersedia untuk mengubah suatu perilaku guna meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku. Kedisiplinan dari suatu perusahaan dikatakan baik, apabila sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2009). Menurut Sutisno (2016) bentuk dari disiplin kerja yang baik akan tercermin pada : tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah bekerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab dari para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja dari para karyawannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat tercapai apabila dalam memproduksi suatu barang di capai secara efisien dan mutu dari proses produksi tersebut akan lebih baik dari hari ke hari (Sinungan, 2009). Karena apabila produktivitas baik menandakan karyawan tersebut memiliki sikap kerja yang baik atau perilaku kewargaan organisasi yang baik.

Perilaku kewargaan organisasi atau biasa di kenal *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* biasa didefinisikan sebagai perilaku mandiri yang membantu berjalannya kegiatan organisasi atau perusahaan supaya lebih efektif (Unuvar, 2006). Menurut Katz (1964) perilaku yang membantu dan kooperatif sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Katz mengidentifikasi tiga jenis perilaku yang berbeda penting untuk organisasi yang sukses. Pertama, orang harus termotivasi untuk tetap bersama organisasi. Kedua, karyawan harus memahami dan memenuhi perannya berdasarkan deskripsi pekerjaan. Ketiga, Katz mengklaim kebutuhan organisasi karyawan yang bersedia melakukan lebih dari yang diminta karyawannya.

Borman (2004) menjelaskan bahwa ada dua perbedaan antara perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan kinerja tugas. Pertama, tugas merupakan suatu pekerjaan dan berbeda setiap posisinya. Karyawan di posisi yang sama mungkin saja melakukan tugas yang berbeda di perusahaan lainnya. Perilaku kewargaan organisasi biasanya adalah sebuah perilaku yang umum dan berlaku di semua pekerjaan. Perilaku ini biasanya membantu organisasi dalam satu pekerjaan dan kemungkinan besar juga akan membantu organisasi dalam pekerjaan lain. Kedua, prediktor untuk kinerja tugas dan perilaku kewargaan organisasi itu berbeda. Karakteristik dan komitmen pribadi karyawan akan memprediksi perilaku kewargaan organisasi. Sebuah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan akan memprediksi kinerja tugas seorang karyawan. Pada dasarnya pekerja yang memiliki keterampilan pengetahuan, dan kemampuan yang cocok untuk suatu pekerjaan akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada pekerja

yang tidak cocok pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pada bidang pekerjaannya.

Kompensasi, disiplin kerja dan juga perilaku kewargaan organisasi merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Tiga aspek tersebut mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan image perusahaan atau nilai perusahaan. Kompensasi, disiplin kerja dan perilaku kewargaan organisasi yang baik menandakan adanya kesepakatan yang selaras antara perusahaan dan karyawannya. Produktivitas karyawan yang tinggi bisa membantu perusahaan dalam mewujudkan visi misi serta pencapaian-pencapaian yang sudah direncanakan.

Dalam pandangan Islam, banyak perbuatan baik dan terpuji yang harus diterapkan dalam hidup, salah satunya bekerja keras. Allah SWT mengatakan sebaik-baiknya manusia ialah manusia yang bekerja keras dalam pekerjaannya. Sebagaimana yang dijelaskan pada Hadist Thabrani: “Barang siapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani)

Hadist di atas menjelaskan agar manusia bisa selalu berusaha dan bekerja keras di dalam hidup ini maka manusia diwajibkan untuk bisa bekerja dan berusaha, karena niscaya manusia yang lelah karena pekerjaannya akan mendapatkan pengampunan dosa dan sesungguhnya Allah lebih mencintai manusia yang mau selalu berusaha (Afifah, 2016).

Pada masa pandemi seperti ini produktivitas karyawan di perusahaan sangat berkurang, dengan diadakannya segala pemberlakuan pembatasan kegiatan membuat kegiatan-kegiatan masyarakat yang ada dibatasi termasuk dengan kegiatan yang ada di dalam perusahaan-perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penelitian akan dilakukan kepada para karyawan yang bekerja di provinsi DKI Jakarta mengenai “Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan di DKI Jakarta serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”. Alasan dilakukannya ini ialah untuk melihat apakah kompensasi, disiplin kerja dan perilaku kewargaan organisasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di DKI Jakarta pada masa pademik seperti ini. Untuk DKI Jakarta sendiri terhitung per tanggal 2 September 2021 total sudah ada 851.686 kasus positif yang terkonfirmasi dan sebanyak 13.312 orang meninggal, angka ini diperkirakan masih akan terus bertambah. Ini menjadi DKI Jakarta sebagai provinsi dengan kasus virus corona terbanyak di antara provinsi-provinsi lainnya yang ada di Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh pada produktivitas karyawan?
2. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan?
3. Apakah perilaku kewargaan organisasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan?

4. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan?
5. Bagaimana kompensasi, disiplin kerja, perilaku kewargaan organisasi dan produktivitas karyawan menurut sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap produktivitas karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan perilaku kewargaan organisasi terhadap produktivitas karyawan secara simultan.
5. Untuk mengetahui kompensasi, disiplin kerja, perilaku kewargaan organisasi dan produktivitas karyawan menurut sudut pandang Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini ialah :

- a. Manfaat Praktis
 1. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bagaimana cara memberikan kompensasi yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
 2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bagaimana menerapkan disiplin kerja agar produktivitas karyawan bisa meningkat.

3. Dapat memberikan kesadaran bagi karyawan pentingnya perilaku kewargaan organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Manfaat Akademis
1. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia terutama mengenai produktivitas karyawan.
 2. Sebagai bahan acuan untuk peneliti–peneliti selanjutannya, terutama mengenai kompensasi, disiplin kerja dan perilaku kewargaan organisasi terhadap produktivitas karyawan.