

BAB I

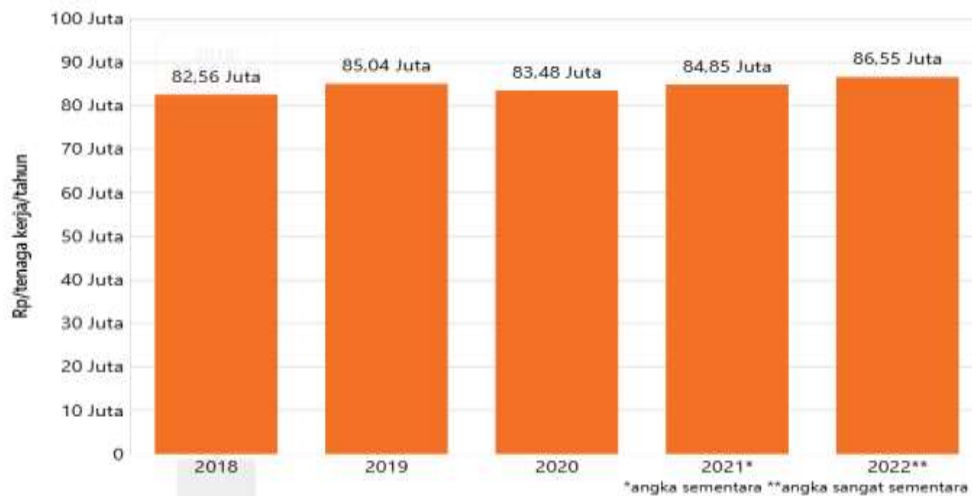
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, terutama di era globalisasi saat ini. Dalam konteks persaingan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan daya saingnya. Salah satu indikator penting dalam mencapai target yang telah ditetapkan adalah produktivitas kerja. Jika produktivitas kerja karyawan dapat terjaga dan bahkan ditingkatkan, hal ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, diperlukan adanya interaksi yang baik antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai, serta meningkatkan konsistensi kinerja karyawan. Dengan demikian, tempat kerja dapat menjadi "rumah kedua" bagi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat dan produktivitas mereka (Prawoto & Hasyim, 2022). Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, namun juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan lingkungan kerja karyawan. Hal ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan agar perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas serta efektivitas kerja karyawannya.

Tabel 1.1 Perkembangan Produktivitas Indonesia (2018-2022)



Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker)

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), produktivitas tenaga kerja Indonesia meningkat dalam lima tahun belakangan. Menurut definisi dari Kemnaker, produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara produk barang/jasa dengan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok, dalam satuan waktu tertentu. Rasio itu mencerminkan besaran kontribusi tenaga kerja dalam kegiatan ekonomi. Kemnaker menghitung produktivitas tenaga kerja nasional dengan rumus jumlah produk domestik bruto (PDB) dibagi jumlah penduduk yang bekerja. Hasilnya, pada 2018 angka produktivitas Indonesia mencapai Rp82,56 juta per tenaga kerja per tahun.

Di tahun berikutnya angka produktivitas meningkat, namun pada 2020 angkanya turun seiring dengan terjadinya pandemi Covid-19. Pada 2021 produktivitas mulai bangkit lagi, hingga mampu mencapai Rp86,55 juta per tenaga kerja per tahun pada 2022, rekor tertinggi dalam lima tahun terakhir. Jika dihitung secara kumulatif, selama periode 2018-2022 produktivitas tenaga kerja Indonesia sudah meningkat 4,8%. Adapun menurut analisis tim jurnalisme data *Katadata*, jika dirinci per sektor, tenaga kerja Indonesia bisa lebih produktif dibanding negara

tetangga. Misalnya, tenaga kerja di sektor informasi dan komunikasi Indonesia memiliki produktivitas USD 23,9 per orang per jam. Sementara di Malaysia, produktivitas tenaga kerja di sektor tersebut hanya USD 16,7 per orang per jam.

Kondisi ini menggambarkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya menjadi indikator pertumbuhan ekonomi nasional, tetapi juga menjadi tolok ukur daya saing tenaga kerja di tingkat global. Keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, kualitas lingkungan kerja, beban kerja yang dikelola secara efektif, dan sistem kompensasi yang memadai. Oleh karena itu, upaya menjaga dan meningkatkan produktivitas menjadi krusial, khususnya di sektor swasta yang berperan besar dalam mendorong perekonomian, termasuk di wilayah perkotaan seperti DKI Jakarta yang merupakan pusat bisnis, perdagangan, dan industri di Indonesia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kesejahteraan karyawan (*employee well-being*). Menurut Pratiwi et al. (2019), kesejahteraan pegawai mencakup keseluruhan program yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya selama masa pengabdian. Pemberian kesejahteraan atau kompensasi pelengkap bagi pegawai dan keluarganya dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini akan menjamin tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, lingkungan kerja, fasilitas, promosi, bonus, cuti, dan kesehatan mental. Beban kerja juga menjadi faktor penting yang tidak boleh diabaikan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua

keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dengan artian adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas seorang karyawan.

Menurut Suwatno (2014), beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan ketegangan, yang berdampak negatif pada produktivitas karyawan (Danang Sunyoto, 2015). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja dengan baik, termasuk menetapkan target yang realistis dan standar pekerjaan yang jelas.

Disiplin kerja juga merupakan aspek penting yang mempengaruhi produktivitas karena disiplin yang baik menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan prosedur, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas. Karyawan yang mematuhi aturan dan memiliki disiplin yang tinggi biasanya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan konsisten. Menurut Muhyadin (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seorang secara teratur, tekun terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-hukum berlaku dengan tidak melanggar hukum-hukum yg telah ditetapkan.

Karyawan generasi Z, merupakan generasi muda yang saat ini mulai memasuki dunia kerja, memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Menurut Badan Pusat Statistik (2025) penduduk usia kerja di Indonesia adalah penduduk yang berusia minimal 15 tahun keatas, maka penelitian ini menggunkan karyawan swasta generasi z Dki Jakarta 17 tahun sampai usia 28 tahun Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka menjadi sangat penting agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai kondisi tersebut, dilakukan survei wawancara terhadap beberapa karyawan swasta generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui pentingnya kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung sebagai faktor utama yang mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja mereka. Namun, beberapa juga mengungkapkan bahwa beban kerja yang berat dan

kurangnya disiplin kerja terkadang menjadi kendala dalam mencapai produktivitas yang maksimal.

Khususnya di wilayah DKI Jakarta sebagai pusat bisnis dan industri di Indonesia, kondisi kerja karyawan swasta generasi Z sangat dinamis dan penuh tantangan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh employee well-being, lingkungan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan swasta generasi Z di wilayah DKI Jakarta sangat relevan untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, khususnya generasi Z, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berikut tabel hasil wawancara dengan beberapa karyawan swasta gen z yang ada di wilayah Dki Jakarta:

Tabel 1.3 Hasil Wawancara Dengan Karyawan Swasta Generasi Z

Aspek	Hasil Wawancara
Employee Well-Being	Dengan adanya program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental, karyawan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga produktivitas kerja meningkat.
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta fasilitas yang memadai, memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan kolaboratif, yang berdampak positif pada produktivitas.
Beban Kerja	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan adanya waktu istirahat yang cukup membantu mengurangi stres, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.
Disiplin Kerja	Disiplin dalam mematuhi aturan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berkontribusi pada peningkatan produktivitas, karena karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.

Sumber: Wawancara Dengan Beberapa Karyawan Swasta Gen Z (2025)

Berdasarkan tabel wawancara di atas, dengan beberapa karyawan swasta generasi Z diwilayah DKI Jakarta dapat dilihat bahwa beberapa aspek yang ada berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental, berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan komitmen mereka. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta fasilitas yang memadai, juga memainkan peran penting. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka dapat berkonsentrasi lebih baik dan berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka, yang berdampak positif pada hasil kerja.

Selain itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang sangat penting. Karyawan yang memiliki beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka cenderung merasa lebih fokus dan tidak terbebani oleh stres. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Kedisiplinan dalam mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas tepat waktu juga menjadi faktor kunci dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Karyawan yang disiplin menunjukkan efisiensi yang lebih baik, membantu mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan menciptakan suasana kerja yang lebih teratur.

Secara keseluruhan, hubungan antara aspek-aspek tersebut dan produktivitas kerja sangat jelas. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal, mendukung karyawan dalam mencapai kinerja terbaik mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing di pasar.

Dalam konteks persaingan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan swasta di DKI Jakarta dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas agar tetap kompetitif. Dengan jumlah angkatan kerja di Jakarta yang mencapai 5,43 juta orang pada Februari 2024, dan tingkat pengangguran terbuka yang menurun menjadi 6,03 persen, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan sebagai aset utama

perusahaan memegang peranan strategis dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam ajaran Islam, bekerja merupakan bagian dari ibadah dan bentuk tanggung jawab seorang muslim terhadap dirinya keluarganya, dan masyarakat. Islam tidak hanya mengajarkan umatnya untuk beribadah secara sepiritual, tetapi juga mendorong mereka untuk aktif dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Islam memberikan petunjuk dan arahan kepada umatnya dalam beberapa aspek, salah satunya adalah anjuran untuk bekerja.

Bekerja merupakan hal yang wajib bagi seorang muslim. Seorang muslim dianjurkan untuk bekerja dengan niat memperoleh keridhaan dan ibadah kepada Allah. Dengan pekerjaan yang halal dan dilakukan dengan niat yang baik, seorang Muslim dapat memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup sekaligus memberikan manfaat bagi orang lain. (Syafrizal, 2019)

Ketika seseorang muslim memiliki niat bekerja untuk beribadah, maka terdapat dua tujuan yaitu untuk memenuhi kebutuhan jasmaniyah dan kebutuhan rohaniyah dimana tujuan tersebut berhubungan dengan dunia dan akhirat. Sebagaimana hadist riwayat Bukhari dan Muslim berikut ini:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya: “*Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahnya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju.*” (HR. Bukhari dan Muslim) [HR. Bukhari, no. 1 dan Muslim, no. 1907]

Hadist diatas mengajarkan bahwa dalam Islam, niat merupakan dasar utama dalam menilai suatu perbuatan, termaksud dalam konteks bekerja Seorang Muslim yang bekerja dengan niat untuk beribadah kepada Allah, mencari rezeki halal, dan menafkahi keluarga, tidak hanya memperoleh manfaat duniawi, tetapi juga pahala

di sisi Allah SWT.

Dalam dunia kerja, seorang Muslim tentu memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan secara baik dan tepat waktu. Tanggung jawab tersebut dapat diartikan sebagai beban kerja yang diberikan oleh atasan kepada karyawan. Dalam menghadapi beban kerja tersebut, seorang karyawan Muslim dituntut untuk menjalankannya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan (Fathoni & Ghozali, 2017).

Konsep *employee well-being* (kesejahteraan karyawan) juga mendapat perhatian penting sebagai bagian dari upaya menjaga keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Kesejahteraan karyawan bukan hanya dilihat dari aspek materi, tetapi juga mencakup kesehatan fisik, ketenangan batin, serta hubungan sosial yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif pun menjadi salah satu faktor penting yang ditekankan, karena suasana kerja yang nyaman dan saling menghargai akan meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan. Disiplin kerja dalam pandangan Islam tidak hanya sebatas aturan perusahaan, tetapi juga merupakan wujud ketaatan terhadap tanggung jawab dan amanah. Seorang muslim yang disiplin akan menunjukkan integritas dalam bekerja, menghargai waktu, serta berusaha menyelesaikan tugas sebaik mungkin. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip tersebut, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara menyeluruh, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Oleh karna itu perusahaan seharusnya juga dapat mengatur beban kerja secara proporsional serta memberikan hak karyawan dengan adil sebagai bentuk tanggung jawab moral dan agama. Dalam hal ini, Islam juga memiliki kontribusi yang besar untuk meningkatkan produktivitas seseorang. Seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Produktivitas kerja juga berkaitan erat dengan nilai disiplin dan amanah. Islam sangat menekankan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Sebagaimana firman Allah SWT:

مَشْكُورًا سَعِيَّهُمْ كَانَ فَأُولَئِكَ مُؤْمِنٌ وَهُوَ سَعِيَّهَا لَهَا وَسَعَى الْآخِرَةَ أَرَادَ وَمَنْ



Artinya: “Siapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh, dan dia adalah mukmin, mereka itulah orang yang usahanya dibalas dengan baik.” (QS. Al-Isra (17): 19)

Ayat ini menjelaskan bahwa kesungguhan dalam bekerja, selama itu dilakukan dengan niat yang benar dan selaras dengan nilai-nilai Islam, akan mendapatkan bimbingan, keberkahan, dan pertolongan dari Allah SWT. Islam memandang bahwa setiap usaha yang dilakukan oleh seorang mukmin dengan tujuan yang mulia terutama dalam rangka mencari keridaan Allah tidak akan sia-sia, melainkan akan dicatat sebagai amal yang bernilai pahala. Produktivitas kerja dalam perspektif Islam bukan hanya dinilai dari hasil akhir atau capaian materi, tetapi juga dari integritas niat, kejujuran dalam proses, serta adab dan etika yang menyertainya. Oleh karena itu, Islam menekankan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh, profesional, dan penuh tanggung jawab, karena semua itu merupakan bagian dari manifestasi keimanan dan bentuk pengabdian kepada Allah SWT dalam kehidupan dunia yang akan berdampak pada kehidupan akhirat.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Well-Being*, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan Swasta di Wilayah DKI Jakarta serta Tinjauannya dalam Sudut Pandang Islam.”** Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif kepada perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara yang profesional dan sekaligus bernilai ibadah di sisi Allah SWT.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penelitian mengenai employee well- being ,lingkungan kerja,beban kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja penting untuk diteliti:

1. Bagaimana Pengaruh Employee Well-Being Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta?

2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta?
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta?
5. Bagaimana Pengaruh Employee Well-Being ,Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta?
6. Bagaimana Pengaruh Employee Well-Being ,Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta serta Tinjauanya dalam sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk Mengetahui Employee Well-Being berpengaruh terhadap Produktivitas Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta.
2. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta.
3. Untuk Mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta.
4. Untuk Mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Employee Well-Being, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Pada Karyawan Swasta Generasi Z Di DKI Jakarta.
6. Untuk mengetahui dan memahami Employee Well-Being, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja dalam Sudut Pandang Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu dan pengetahuan khususnya tentang hubungan antara *employee well-being*, lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat memberikan kelemahan atau kekurangan pada variabelnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain.

- a. Bagi Peneliti : Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami *employee well-being*, lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas.
- b. Bagi Perusahaan : Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang *employee well-being*, lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas.
- c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya tentang Produktivitas
- d. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam membangun pemahaman bahwa produktivitas kerja yang baik harus selaras dengan nilai-nilai Islam. Aspek seperti kesejahteraan karyawan (*employee well-being*), lingkungan kerja yang sehat, beban kerja yang adil, dan disiplin kerja dipandang sebagai bagian dari amanah dan ibadah. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai keislaman seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan ihsan (berbuat terbaik), yang pada akhirnya meningkatkan keberkahan dan kualitas hasil kerja dalam perspektif dunia maupun akhirat.