

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, rendahnya produktivitas tenaga kerja masih menjadi satu dari sekian banyak masalah yang terjadi di Indonesia¹. Menurut hasil pemantauan lembaga Organisasi Buruh Internasional dalam Adhi Wicaksono, produktivitas tenaga kerja di Indonesia berada lebih rendah dibandingkan dengan negara yang memiliki penghasilan menengah ke bawah seperti beberapa negara di ASEAN². Menurut Anwar Sanusi sebagaimana yang dikutip oleh Putu Agus Pransuamitra, rata-rata tingkat produktivitas tenaga kerja di ASEAN yaitu 78,2 %, sedangkan pada negara Indonesia memiliki persentase tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar 74,4 %³. Hal ini membuktikan bahwa Indonesia lebih rendah 4,2 % tingkat produktivitas tenaga kerjanya dibandingkan negara-negara yang tergabung di ASEAN.

Dengan adanya pengukuran tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut, dapat terlihat gambaran dari kualitas sumber daya manusianya⁴. Sumber daya manusia dikelola dengan manajemen yang baik dan efektif akan menghasilkan keunggulan bersaing untuk meningkatkan keuntungan dalam suatu perusahaan⁵. Setiap perusahaan memiliki tolak ukur dalam melaksanakan proses usahanya yang dilihat dari kualitas dan kuantitas produknya biasa disebut produktivitas kerja karyawan⁶.

Produktivitas kerja merupakan hasil nyata keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh individu atau sekelompok orang dalam jangka

¹ Admin Disnaker, 'Produktivitas Tenaga Kerja', *disnaker.bulelengkab.go.id*.

² Adhi Wicaksono, 'Menaker Ungkap Keluhan soal Produktivitas Pekerja RI Rendah', *cnmindonesia.com*, 2020.

³ Nur Azizah, 'Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia di Bawah Rata-rata ASEAN', *medcom.id*, 2020.

⁴ Putu Agus Pransuamitra, 'Produktivitas Pekerja Indonesia di ASEAN Urutan Berapa?', *cnbcindonesia.com*, 2019.

⁵ Suharno Pawirosuanto dan Dini Iriani, "The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity," *International Journal of Economics and Business Administration*, VI, Issue 4 (2018): 64.

⁶ Khairunisa Nur Baiti, dkk., "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," *Edunomika* 04, no. 01 (2020): 69.

waktu tertentu pada suatu kegiatan pekerjaan⁷. Menurut Mufti Aspiyah dan S. Martono dalam jurnalnya menjelaskan bahwa produktivitas adalah parameter dalam melihat kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan disuatu perusahaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan⁸. Dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dikatakan produktif jika berhasil menyelesaikan tugas kerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada kenyataannya dalam suatu perusahaan terdapat permasalahan dalam hal produktivitas kerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wibowo sebagaimana yang dikutip dalam jurnal Reski beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dilihat dari kualitas sumber daya manusianya seperti disiplin kerja dari setiap karyawan, lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas kantor yang memadai dan tingkat ketepatan dalam bekerja⁹. Beberapa faktor tersebut bisa menjadi penghambat produktivitas kerja karyawan apabila tidak bisa diatur dengan baik. Namun terkadang dalam beberapa perusahaan hanya ada satu atau dua faktor saja yang menjadi penghambat produktivitas kerja dan menimbulkan permasalahan dalam suatu perusahaan.

Seperti permasalahan yang terjadi pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus mengenai produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal, dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam pembuatan produk untuk suatu proyek walaupun sudah ditetapkan tenggat waktu penyelesaian, permintaan konsumen yang kurang bisa terpenuhi, hasil produk yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal dan kurangnya perilaku disiplin kerja seperti seringnya terlambat masuk kerja tidak disertai alasan ataupun pelanggaran tata tertib perusahaan.

Menurut Kosasih, dkk., meningkatnya produktivitas kerja karyawan salah satu faktornya dipengaruhi oleh disiplin kerja¹⁰.

⁷ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA, 2013), 156.

⁸ Mufti Aspiyah dan S. Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja," *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016): 340.

⁹ Reski, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu," *Jom FEKON* 2, no. 1 (2015): 2.

¹⁰ Kosasih, dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang," *JUBIS* 1, no. 1 (2021): 3.

Menurut Nitisemito dalam jurnal Yulia Andini dkk. memaparkan bahwa disiplin kerja diartikan suatu perbuatan dan tingkah laku yang dilakukan dengan kerelaan dan kesadaran untuk mentaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang sudah ditetapkan oleh perusahaan¹¹. Disiplin kerja sangat penting dilakukan karena perilaku tidak disiplin akan bisa menghambat aktivitas dalam perusahaan. Disiplin kerja perlu dilakukan sebagai rasa tanggung jawab dari karyawan kepada perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya¹².

Dalam agama Islam terdapat pengajaran mengenai perilaku disiplin yang disebutkan dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Asr: 1-3, yang menjelaskan mengenai pentingnya menggunakan waktu dengan kegiatan yang memiliki manfaat kepada diri sendiri maupun orang lain dan akan ada kerugian yang menanti apabila lalai dalam memanfaatkan waktu dengan baik¹³. Menjalankan perilaku disiplin kerja dengan mentaati peraturan yang berlaku bisa memperlihatkan etika dan norma kerja yang baik, hal tersebut mempresentasikan bahwa seorang karyawan memiliki rasa komitmen akan agamanya. Sehingga akan terbentuk suasana dalam bekerja yang teratur, tenang, damai dan menyenangkan. Dengan begitu akan berdampak baik bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja yang optimal. Terlepas dari disiplin kerja terdapat elemen lain yang bisa berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Khairunisa, Djumali dan Eny dalam jurnalnya memaparkan terdapat keterkaitan antara faktor lingkungan kerja dengan peningkatan produktivitas kerja¹⁴. Menurut Sedarmayanti sebagaimana yang dikutip dalam jurnal Sumiyati, dkk., menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan instrumen material dan bahan, lingkungan tempat yang digunakan untuk bekerja, tempat penerapan metode dalam bekerja dan

¹¹ Yulia Andini, dkk., “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu,” *Jurnal Agriuma* 1, no. 2 (2019): 69.

¹² Khairunisa Nur Baiti, dkk., “*Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*”, 71.

¹³ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Islaminomic* 7, no. 1 (2016): 91.

¹⁴ Khairunisa Nur Baiti, dkk., “*Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*”, 72.

pengelolaan manajemen kerja baik sebagai individu maupun kelompok¹⁵. Lingkungan kerja dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial¹⁶. Menurut Cassely et al. Dikutip dalam jurnal Indra Prasetyo, dkk., menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai kecenderungan terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan¹⁷. Lingkungan kerja yang kurang nyaman contoh pada lingkungan kerja fisik yang minim pencahayaan, ventilasi udara yang tidak baik, polusi, fasilitas yang kurang memadai akan berdampak pada kinerja yang kurang maksimal. Menurut Aan Purnomo dikutip dalam Acep Abdul Basit, dkk., memaparkan bahwa setiap karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang mampu memberikan dukungan secara psikologi yang menyenangkan seperti hubungan antar karyawan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi¹⁸.

Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang desain interior, arsitektur, konstruksi bangunan dan *custom furniture* dengan kantor administrasi beserta *workshop* yang terletak di Jalan Pangeran Puger No. 20 Demaan, Kota, Kudus, Jawa Tengah. Perusahaan ini didirikan dan dikelola langsung sejak tahun 2011 oleh sepasang suami istri muslim yaitu Bapak Anis Tamami dan Ibu Prima Ulya Inovati. Tidak hanya berada dibidang jasa desain saja, namun Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus juga menjual produk *custom furniture* sesuai dengan keinginan konsumen, menerima renovasi rumah/bangunan lama, pembangunan dari nol/tanah kosong sampai serah terima kunci dengan konsumen.

¹⁵ Sumiyati, dkk., "The Influence of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing in Indonesia," *Advances in Economics, Business and Management Research*, ATLANTIS PRESS 15 (2016): 649.

¹⁶ I Wayan Senata, dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012," 4, no 1 (2014): 2.

¹⁷ Indra Prasetyo, dkk., "Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia," *International Journal of Entrepreneurship* 25, issue 5 (2021): 2.

¹⁸ Acep Abdul Basit, dkk., "The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity," *The 2018 International Conference of Organizational Innovation*, KnE Social Sciences (2018): 792.

Memberikan pelayanan yang baik untuk menghasilkan kepuasan konsumen menjadi komitmen yang selalu dipegang teguh dalam perusahaan¹⁹.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus ditemukan beberapa masalah dalam perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Menurut Bapak Rohmad sebagai Kepala Bagian Produksi di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan, dilihat dari banyaknya proyek yang tidak bisa selesai tepat waktu sesuai tenggat waktu yang diberikan perusahaan dan permintaan konsumen yang kurang bisa terpenuhi secara maksimal. Masalah tersebut terjadi dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang belum memadai seperti penerangan dalam gudang produksi yang tidak begitu baik terlebih saat tim produksi lembur sampai malam hari, mesin dan peralatan kerja yang rusak dan belum diperbaiki sehingga menghambat proses produksi berjalan secara maksimal serta kurangnya kesadaran perilaku disiplin kerja karyawan seperti pelanggaran tata tertib perusahaan merokok dalam gudang, terlambat masuk kerja maupun seringnya tidak masuk kerja tanpa izin seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini.²⁰

Tabel 1.1

Tingkat Kehadiran Karyawan Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus Periode September 2021 – Februari 2022

No	Bulan/ Tahun	Hari Kerja Efektif	Absensi Karyawan (Jumlah orang)			
			Terlambat	Sakit	Izin	Alpha
1	September/ 2021	26 hari	9	10	6	11
2	Oktober/ 2021	27 hari	12	7	11	17
3	November/ 2021	26 hari	11	5	8	13
4	Desember/ 2021	27 hari	21	12	22	24
5	Januari/ 2022	26 hari	20	9	14	26
6	Februari/ 2022	24 hari	25	10	11	23

Sumber: Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus 2021-2022

¹⁹ Hasil wawancara dengan narasumber Bapak Rohmad selaku Kepala Bagian Produksi Primatama Desain Interior pada tanggal 23 Februari 2022, 15.00 WIB

²⁰ Hasil wawancara dengan narasumber Bapak Rohmad selaku Kepala Bagian Produksi Primatama Desain Interior pada tanggal 23 Februari 2022, 15.00 WIB

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan dan absensi alpha/ tanpa izin terbilang tinggi, hal tersebut mencerminkan perilaku tidak disiplin dari karyawan Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus yang akan memicu penurunan produktivitas kerja karyawan. Disamping itu, absensi karyawan dikarenakan sakit juga cukup tinggi. Hal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti gudang tempat produksi yang panas dan banyak sekali debu. Beberapa peralatan yang masih kurang juga mempengaruhi contohnya mesin penyedot debu, kipas angin, kacamata dan lampu penerangan dibeberapa sudut ruangan²¹.

Beberapa temuan penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun sayangnya, terdapat kesenjangan atau perbedaan penelitian antar satu penelitian dengan penelitian lainnya. Pada variabel disiplin kerja menurut peneliti Reni Hindriari dalam jurnalnya yang meneliti adanya pengaruh variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan memaparkan bahwa antara variabel disiplin kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan²². Hasil penelitian yang dilakukan Suharno Pawirosumarto dan Dini Iriani, pada jurnalnya membahas pengaruh variabel bebas disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan menyebutkan hasil yang berbanding terbalik dan menerangkan bahwa disiplin kerja tidak adanya pengaruh pada produktivitas karyawan²³.

Sedangkan dari segi variabel kondisi lingkungan kerja dapat dilihat pada penelitian Adi Irawan Setiyanto dan Natalia dalam jurnalnya yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan menjelaskan bahwa pada variabel independen lingkungan kerja fisik atau non fisik mempunyai hasil positif dan berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar

²¹ Hasil pengamatan langsung peneliti di Primatama Desain Interior dan Arsitektur pada tanggal 20 Februari 2022, 09.00 WIB

²² Reni Hindriari, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkon Akses Legok," *Jurnal Semarak* 1, 1 (2018): 91.

²³ Suharno Pawirosumarto dan Dini Iriani, "The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity", 62.

63,4% terhadap produktivitas karyawan²⁴. Berbeda dengan peneliti Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, pada jurnalnya yang membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi memaparkan bahwa lingkungan kerja memiliki hasil negatif dan tidak ada pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja²⁵.

Berdasarkan pada kesenjangan penelitian antar satu penelitian dengan penelitian lainnya, serta fenomena masalah yang terjadi di lapangan, menjadikan penulis tertarik meneliti lebih lanjut mengenai variabel-variabel tersebut. Namun terdapat perberbedaan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, pada penelitian kali ini penulis menggunakan variabel disiplin kerja Islam. Dimana bagi seorang muslim harus memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang dijalani dilakukan untuk menjalankan kewajiban dari perintah Allah SWT²⁶. Dengan demikian penulis merumuskan judul penelitian yang akan diteliti adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja Islam Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Primatama Desain Interior Dan Arsitektur Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka terbentuk rumusan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja Islam dan Kondisi Lingkungan Kerja Pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja Islam terhadap produktivitas kerja pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus ?

²⁴ Adi Irawan Setiyanto and Natalia, “Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company,” *Journal of Applied Accounting and Taxation* 2, 1 (2017): 31.

²⁵ Reski, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu,”

²⁶ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan”, 90.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah seperti yang sudah disebutkan diatas, dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja Islam terhadap produktivitas kerja pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan memperoleh hasil yang dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam perkembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen bisnis Syariah yang berhubungan dengan disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat kebijakan bagi perusahaan dan memperbaiki kondisi lapangan supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai sumber informasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk memudahkan dalam memahami isi penelitian ini, adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan penelitian sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata

pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar gambar dan tabel, halaman abstrak.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi berisi garis besar dari penelitian secara keseluruhan yang memuat lima bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan mengenai teori yang dijabarkan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis pendekatan, populasi dan sampel, identifikasi variabel, dimensi operasional variabel, metode pengumpulan data, metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijabarkan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis kuantitatif, penyajian dan penjelasan hasil analisis data penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menyebutkan mengenai kesimpulan dan saran yang ditujukan kepada pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi mengenai daftar pustaka dari buku dan jurnal yang digunakan sebagai bahan rujukan dan referensi dalam penelitian.