

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap bisnis yang terlibat dalam melaksanakan tugas yang dihadapi, apakah itu bisnis dengan fokus industri yang kuat, yang bergerak dalam perdagangan atau menyediakan layanan, akan bekerja untuk menggapai tujuan yang telah diuraikan sebelumnya. Ada satu faktor penting untuk diingat adalah bahwa bisnis yang telah tidak semata-mata bergantung pada kemajuan teknologi, pendanaan yang tersedia, sumber daya yang tersedia seperti sumber daya atau modal, serta faktor manusia seperti aspek psikologis tenaga kerja. Penting bagi bisnis untuk menyadari faktor modal manusia ini, terutama mengingat akan segera dimulainya era perdagangan bebas, di mana tingkat persaingan akan sangat berbeda dari sekarang. Dengan demikian, setiap bisnis harus mampu beroperasi secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Setiap perusahaan akan dipaksa untuk memperkuat kehidupan sehari-harinya dengan mempertimbangkan nilai-nilai intinya oleh pasar yang sangat kompetitif¹.

Setiap orang termotivasi untuk terus mengembangkan diri secara proaktif di era globalisasi bisnis saat ini. SDM harus menjadi anggota masyarakat umum yang bersemangat untuk belajar dan terlibat dalam pekerjaan yang sulit agar potensinya dapat direalisasikan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia adalah satu-satunya aset yang sangat diperlukan setiap organisasi sesuai dengan situasi saat ini. SDM merupakan sumber yang berperan aktif yang terus terlibat dalam bisnis saat ini².

Penting untuk menggunakan potensi yang dimiliki setiap SDM secara efektif agar dapat memberikan hasil yang sebesar-besarnya. Kehadiran SDM dalam suatu organisasi merupakan indikasi adanya peranan yang sangat penting untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan bisnis. Keberhasilan suatu usaha tertentu dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keberadaan

¹ Sugandha Sugandha, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Keong Nusantara Abadi)," *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17, no. 2 (2019): 38. Hal. 158

² Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Kencana, 2011), Hal. 2

prasana dan saran, namun pada bagaimana karyawannya melakukan pekerjaannya³.

Ada banyak bisnis yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan mereka. Sesuai dengan tujuan kedua, dunia usaha diarahkan untuk tetap produktif dan menghasilkan barang yang memenuhi standar kualitas dan efisiensi seminimal mungkin. Karena itu, pentingnya produktivitas karyawan sangat penting. Bisnis yang memiliki produktivitas karyawan yang baik mampu menyediakan barang yang dibutuhkan pelanggan pada waktu yang tepat, sehingga memungkinkan mereka mencapai tujuannya. Ada beberapa hal-hal yang bisa menurunkan produktivitas karyawan saat mereka bekerja, di antaranya adalah disiplin, sikap, atau semangat pekerja itu sendiri. Seorang pekerja dengan tingkat kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi akan mampu melakukan tugasnya seefektif dan seefisien mungkin, sehingga tujuan produktivitas perusahaan akan tercapai.⁴

Satu-satunya faktor terpenting yang memengaruhi ambang kesuksesan organisasi adalah produktivitas karyawan di tempat kerja. Produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh hasil yang sebaik mungkin dari sumber energi sehari-hari yang tersedia, seperti makanan dan minuman, dengan memperoleh hasil sebaik mungkin. Menurut Pandji Anoraga, sejumlah faktor, antara lain gaji, etos di tempat kerja, lingkungan atau sarana di tempat kerja, kepemimpinan, dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan motivasi di tempat kerja, dapat secara signifikan mempengaruhi produktivitas seorang pekerja di tempat kerja saat mereka bekerja⁵.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Agustini bahwa kerja produktif berarti menghargai setiap hasil kerja dilakukan oleh seorang pekerja saat melakukan pekerjaannya. Artinya produktivitas adalah hasil dari kinerja karyawan melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Dengan

³ Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiwati, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur', *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2.1 (2019). Hal. 52.

⁴ Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti* 11, no. 1 (2018): 28–50. Hal. 29

⁵ Ribut Suprpto, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi', 2.2 (2016), Hal. 104–105.

demikian, jika produktivitas karyawan rendah, kinerja perusahaan dan tujuan yang ditetapkan kemungkinan besar tidak akan tercapai⁶.

Metode terbaik untuk meningkatkan produktivitas pekerja di tempat kerja adalah dengan memperketat aturan kerja. Menurut Nitisemito, disiplin organisasi digambarkan memiliki sikap, perilaku, dan perbuatan yang mematuhi peraturan organisasi aturan sah atau tidak. Disiplin adalah fungsi operasional penting mengawasi pengelola sumber daya manusia di tempat kerja karena mempromosikan kerja tim yang lebih efektif dan memaksimalkan potensi setiap individu untuk kesuksesan profesional. Disiplin yang tidak memadai dapat menyulitkan organisasi untuk mencapai hasil yang sangat baik. Faktor pertama yang harus diperhatikan sebagai sarana komunikasi dengan karyawan yang tidak mampu menangkap makna dan aturannya adalah kedisiplinan. Oleh karena itu, ketika sesama karyawan menunjukkan rasa urgensi terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, dikatakan bahwa mereka memiliki disiplin yang baik⁷.

Di lingkungan tempat kerja dibuat sebuah ketentuan dibuat khusus yang membawa prinsip-prinsip keharusan, larangan, dan sanksi dalam hal yang pertama tidak dilaksanakan atau yang kedua tidak dipenuhi. Kehadiran dan keputungan karyawan tepat waktu seperti kriteria yang ditetapkan adalah satu-satunya tolak ukur dari disiplin. Karakteristik pendefinisian disiplin lainnya adalah ketenangan saat menjalankan tugas pekerjaan atau menjadi lebih kritis terhadap keluaran seseorang. Karyawan wajib melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Untuk dapat memuaskan diri dalam situasi yang menantang, individu yang disiplin melaksanakan pekerjaannya dengan sangat hati-hati dan fokus, serta dengan komitmen yang kuat untuk memenuhi semua persyaratan⁸.

Menurut Zega disiplin adalah kemampuan individu untuk menegakkan dan menghormati norma-norma perilaku yang telah ditetapkan di lingkungan terdekatnya yang mendorong pekerja untuk berubah secara sukarela dengan aturan, peraturan, dan standar kerja dan

⁶ Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019), Hal. 108.

⁷ Ribus Suprpto, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi', 2.2 (2016), Hal. 105

⁸ T A Radito, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga," *Jurnal Bisnis Manajemen* 3, no. 2 (2016). Hal. 14-15

tingkah laku yang tinggi. Oleh karena itu, disiplin adalah alat kunci untuk mencapai kesuksesan⁹. Disiplin mengidentifikasi setiap kondisi atau sikap hormat yang mungkin ada pada diri seseorang terkait dengan hukum dan ketetapan perusahaan. Oleh karena itu, undang-undang atau aturan tambahan yang relevan di perusahaan dilanggar, diabaikan terus-menerus maka kurangnya disiplin diantara karyawan. Sebaliknya, jika karyawan perusahaan dan patuh dijelaskan dibawah persyaratan perusahaan adalah keadaan yang ada kedisiplinan karyawan yang baik¹⁰.

Selain memiliki dampak positif pada organisasi atau lembaga tempat seseorang bekerja, pekerjaan yang berkualitas akan menghasilkan peningkatan produksi. Etos kerja sangat penting untuk mencapai tingkat keberhasilan terbesar dalam upaya seseorang, sebagaimana dibuktikan oleh fakta bahwa kinerja karyawan meningkat dengan meningkatnya etos kerja. Hakikat kerja adalah manusia, dan dalam diri setiap individu atau kelompok individu terdapat kode moral. Dapat dikatakan bahwa konsep “etos kerja” mengacu pada kemampuan seseorang untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaannya sekaligus memahami dan menjunjung tinggi peraturan dan ketentuan yang berlaku pada setiap organisasi, kelompok, atau bisnis sehingga mereka pekerjaan dapat dilakukan secara efektif.¹¹ Menurut Tasmara Setiap karyawan memiliki etos kerja, yang mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. kebijakan atau aturan tentang pekerjaan yang mereka lakukan, dan kebijakan atau aturan tersebut tidak sama untuk setiap karyawan. Kurangnya kesamaan ini mencegah karyawan menghasilkan hasil yang

⁹ Yamolala Zega, “Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran,” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1, no. 1 (2022): 63–69. Hal. 64

¹⁰ Endang Kustini and Novita Sari, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no. 3 (2020): 303. Hal. 305

¹¹ Lawu, Suhaila, and Lestiowati Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati, ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur’, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2.1 (2019), Hal. 52.

berbeda satu sama lain. Sebaliknya, inti dari pekerjaan adalah komitmen dan keyakinan, yang keduanya terbukti selama bekerja¹².

Untuk meningkatkan disiplin kerja dan etos kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Silfa Reno Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang¹³. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Kondisi fasilitas yang kurang mendukung untuk melakukan aktifitas atau pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja¹⁴

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1992, BPR adalah bank yang secara eksklusif menerima pembayaran seperti rekening tabungan dan deposito berjangka, dan/atau jenis pembayaran lainnya yang sebanding dengan yang ada di dalamnya. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, Bank Perbankan Rakyat (BPR) adalah bank yang melakukan aktifitas konvensional tidak menawarkan layanan pembayaran sebagai bagian dari operasionalnya. Sebagai hasilnya, pada tanggal 16 Juli 2008, Pemerintah mengumumkan bahwa beberapa entitas akan berubah nama menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah¹⁵

PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi adalah satu-satunya divisi operasional Pesantren Maslakul Huda. Sistem Perbankan Syariah Telah beroperasi sejak Februari 2002 dengan nama Koperasi Unit Simpan Pinjam Syariah (USPS) Pada tanggal 14 November 2005 (Keputusan Direktorat Perbankan Bank Syariah Indonesia Nomor 7/1776/DPbS), Pondok Pesantren Maslakul Huda diberikan izin untuk membuat bank

¹² T Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Seri Pengembangan SDM (Gema Insani, 2002). Hal. 17

¹³ Silfa Rino, "Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa, Kabupaten Bengkalis" 2, no. 2 (2015). Hal 35

¹⁴ Puji Nurjanah dan Nur El Ikhsan, "Jurnal Administrasi Bisnis 2016 Jurnal Administrasi Bisnis 2016," *Jurnal Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2022): 449–60. Hal. 225

¹⁵ Mahmud Fauzi, "Efisiensi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Di Provinsi Jawa Tengah," *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam* 4, no. 1 (2018): 31–40. Hal. 32

syariah melalui prosedur peninjauan, dan telah diberitahukan pengesahannya pada tanggal 1 Juni 2006¹⁶.

Penelitian ini dilakukan di BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati, dalam hal ini, pengamatan yang dilakukan Peneliti dengan cara wawancara Ibu Endang Susilo Astuti, selaku kordinator operasional di BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati. Peneliti menemukan beberapa masalah terkait kedisiplinan, etos kerja dan fasilitas kerja karyawan yang menghambat produktivitas meliputi masih adanya karyawan yang datang terlambat untuk bekerja, masih adanya etos kerja yang rendah hal ini yang ditandai seperti hubungan yang kurang baik antar rekan kerja dan minimnya fasilitas pendukung dalam melakukan aktivitas, seperti ketersediaan fasilitas kendaraan, fasilitas ruangan, fasilitas pengarsipan.¹⁷

Hal ni dibuktikan dari Tabel 1.1 absensi karyawan selama 1 tahun yaitu pada tahun 2022. Menurut Miftah Toha, bentuk disiplin yang paling mendasar terdapat pada masalah kehadiran¹⁸. Hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi tahun 2022

No	Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Izin setengah hari	Jumlah tidak masuk
1	Januari	-	1	-	-	1
2	Februari	2	-	-	-	2
3	Maret	1	2	0	2	5
4	April	-	-	-	-	-
5	Mei	-	1	-	-	1
6	Juni	-	1	-	-	1
7	Juli	1	-	-	-	1
8	Agustus	-	-	-	-	-
9	September	-	-	-	1	1
10	Oktober	1	1	-	-	2

¹⁶ Suparyanto dan Rosad (2015, 'Sejarah BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati', Suparyanto Dan Rosad (2015, 5.3 (2020), Hal. 34.

¹⁷ Endang Susilo Astuti, "Wawancara Kordinator Operasional PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati," 13 januari 2023.

¹⁸ Miftah Toha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia Edisi Kedua* (Prenada Media, 2016). Hal. 80.

11	November	2	2	-	-	4
12	Desember	1	-	-	1	2
	Jumlah	8	8	-	4	20

Sumber : Absensi Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi 2022

Terbukti dari data diatas bahwa 8 karyawan tidak masuk kerja karena sakit, dan mereka yang tidak masuk dikarenakan izin sebanyak 8 karyawan, karyawan yang tidak masuk dikarenakan alpha 0 atau tidak ada dan sedangkan karyawan yang izin setengah hari sebanyak 4 karyawan.

Menurut Ibu Endang Susilo Astuti, selaku kordinator operasional di BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati setiap tahunnya banyak inisiatif yang diselesaikan oleh perusahaan untuk disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas kerja karyawan diantaranya memberikan peningkatan kompetensi karyawan berupa pelatihan soft skill, memberikan motivasi, memberikan arahan kepada karyawan. tetapi ada juga perusahaan menghadapi berbagai tantangan ketika mencoba meningkatkan tingkat disiplin karyawan, karena kurangnya pengawasan yang tidak memadai dan kurangnya kesadaran diri karyawan¹⁹.

PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati menilai produktivitas kerja karyawan dari pendapatan perusahaan setiap tahunnya. Berikut ini tabel tentang hasil setiap tahun dari tahun 2019 sampai 2022 di BPRS Artha Mas Abadi Pati

Tabel 1.2
Hasil Pendapatan Per Tahun PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati

Tahun	Proyeksi	Capaian	Deviasi	Prosentase
2018	936,424,000	1,204,832,719	268,408,719	129%
2019	658,644,000	638,745,577	(19,898,23)	97%
2020	1,190,773,000	978,313,229	(12,459,771)	82%
2021	1,251,747,000	1,411,092,108	159,345,108	113%
2022	1,114,868,000	557,077,103	(557,790,897)	50%

Sumber : Laporan Keuangan PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa pendapatan yang ditetapkan perusahaan masih adanya hasil yang tidak tercapai hal ini dibuktikan dengan data pertahun pada tahun 2018 proyeksi sebesar

¹⁹ Endang Susilo Astuti, "Wawancara Kordinator Operasional PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati," 13 januari 2023

1,190,773,000 tercapai 978,313,229, tahun 2019 proyeksi sebesar 658,644,000 tercapai 638,745,577, tahun 2020 proyeksi sebesar 936,424,000 tercapai 1,204,832,719, tahun 2021 proyeksi sebesar 1,251,747,000 tercapai 159,345,108 dan pada tahun 2022 proyeksi sebesar 1,114,868,000 dan tercapai 557,077,103. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih terkoreksi, karena masih terdapat kenaikan dan penurunan setiap tahunnya akibatnya, perusahaan tidak akan memenuhi tujuan yang direncanakan.

Faktor krusial dalam kesuksesan sebuah perusahaan adalah memiliki karyawan ditandai dengan tingkat produksi yang tinggi. Untuk menumbuhkan produktivitas harus ada disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas kerja yang baik bagi setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan efek yang diinginkan²⁰.

Secara umum dipahami bahwa disiplin, etos kerja dan fasilitas kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan, meskipun tidak semua data empiris mendukung teori ini. Hal ini menjadi menarik karena terdapat hasil dari uji coba sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam melibatkan dua faktor (disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas kerja) faktor-faktor berikut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan:

Hasil penelitian Christian Kuswibowo yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 2020 yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua, yang menurutnya disiplin kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas ditempat kerja. Praktik peningkatan disiplin kerja di PT Aditama Graha Lestari mengakibatkan sejumlah permasalahan terkait pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan, diantaranya banyak karyawan datang terlambat ke tempat kerja dan meninggalkan kantor sebelum shift selesai, meninggalkan jam kerja tanpa izin untuk urusan pribadi, menggunakan fasilitas atau peralatan di tempat kerja yang tidak layak dengan pekerjaan yang sedang ditangani (kepentingan pribadi), serta kurangnya pengawasan. Demikian itu bisa

²⁰ Khairunisa Nur Baiti, Djumali Djumali, and Eny Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 4, no. 01 (2020): 69–87. Hal. 70

ditunjukkan bahwa disiplin kerja yang kuat berdampak signifikan pada peningkatan produktivitas karyawan²¹.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Idris Efendi dan Gregorius Widiyanto, yang berjudul *Pengaruh Pemberian Kompensasi , Lingkungan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT . Baru Baru Sepatu*, 2022 menyebutkan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan kerja yang dilakukan pada karyawan PT . Baru Baru Sepatu masih rendah karena banyak dari karyawan yang tidak hadir karena berbagai macam alasan, sehingga menimbulkan produktivitas karyawan menurun²²

Hasil penelitian dari Yulia Ningsih, Anggo Rudi dan Yudi Rafani, yang berjudul *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Indosat Tbk Pangkalpinang)*, 2017 menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap orang berbeda dari yang lain dalam hal pengetahuan, temperamen, dan kepribadian, yang semuanya dipengaruhi oleh pengalaman hidup mereka sendiri. Oleh karena itu, diperlukan pemetaan kompetensi sehingga mampu mengimbangi dinamika perusahaan sesuai dengan tuntutan usaha sehingga dapat tercapainya produktivitas karyawan²³.

Namun hal ini bertentangan dengan Novfarly Leonard Lengkong, Adolfinia dan Yantje Uhing, yang berjudul *Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado, 2020* yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Badan Pertanahan Nasional Kota Manado memiliki etos kerja yang rendah seperti kurangnya hubungan antara atasan dengan karyawan maupun sesama rekan kerja, kurangnya

²¹ Christian Kuswibowo, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ‘Christian 2020’*, 2 (2020), Hal. 48.

²² Idris Efendi and Gregorius Widiyanto, ‘Pengaruh Pemberian Kompensasi , Lingkungan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT . Baru Baru Sepatu’, *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1.2 (2022), Hal. 3

²³ Yulia Ningsih, Anggo Rudi, and Yudi Rafani, “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Indosat Tbk Pangkalpinang),” *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis* 17, no. 2 (2017): 38–48. Hal. 47

menjaga nilai-nilai saling menghormati dan menghargai satu sama lain sehingga menimbulkan produktivitas yang menurun²⁴.

Hasil penelitian dari Muhammad Dedi Setiawan, M. Bakri, dan Ilyas, yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh, 2022* yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh menjalankan fungsi dan tugas sebagai sarana pemerintahan yang melayani masyarakat dengan maksimal. untuk mengatasi hal tersebut Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh melaksanakan kegiatan dengan menerapkan fasilitas kantor yang tinggi sehingga pelaksanaan kegiatan bekerja berjalan dengan baik²⁵. Namun pada penelitian Febri Antika yang berjudul *Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung)* mengatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan²⁶. Hal ini dikarenakan sarana dan prasana fasilitas kerja yang kurang maka dapat mempengaruhi hasil kerja sehingga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu, penelitian tentang produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif belum di bahas secara detail dan mendalam, disamping itu Produktivitas di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati masih mengalami penurunan sehingga saya tertarik meneliti tentang produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan variabel disiplin, etos kerja dan fasilitas kerja. Dan selain itu di BPRS Artha Mas Abadi Pati juga belum

²⁴ Novfarly, Adolfina & Yantje Uhing Leonerd Lengkong, 'Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado', Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8.1 (2020), Hal. 52.

²⁵ Muhammad Dedi Setiawan, M Bakri, dan Ilyas, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh" 4, no. 2 (2022): 109–16. Hal.109

²⁶ Febri Antika, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung)," *Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 2018. Hal. 2

pernah dilakukan penelitian sehingga saya tertarik untuk melakukan penelitian ini

Melihat permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS SYARIAH ARTHA MAS ABADI PATI TAHUN 2022 - 2023”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati?
2. Apakah Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati?
3. Apakah Fasilitas kerja dan Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati?
4. Apakah Disiplin kerja dan Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati
3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Disiplin kerja, Etos kerja dan Fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang sesuai sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran dibidang ilmu perbankan syariah, khususnya mengenai

pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Manfaat praktis
 - a. Bagi penulis
diharapkan bahwa penelitian ini akan menambah sumber daya akademik yang meningkatkan pengetahuan dan referensi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan terkait penelitian selanjutnya.
 - b. Bagi pembaca
Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang perbankan mengenai kinerja karyawan

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mengetahui secara keseluruhan isi dari skripsi ini, maka disusun suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian awal
Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan pembimbing skripsi, surat halaman pengesahan munaqosah, surat pernyataan keaslian skripsi, abstrak, moto, prsembahan, pedoman transliterasi arab-latin, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar
2. Bagian isi, meliputi:
Sistematika penulisan berikut ini dibuat untuk membuatnya lebih mudah untuk memahami isi skripsi penelitian sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Menjelaskan mengenai latar belakang masalah, Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian mencakup deskripsi singkat pembahasan setiap materi dari tiap-tiap bab.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang prosedur penelitian yang dilakukan penulis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, identifikasi variabel, desain dan definisi operasional variabel, teknik yang digunakan mengumpulkan informasi, dan

teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dengan memberikan gambaran objek penelitian, deskripsi identitas responden, serta analisis data dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan dilanjutkan pembahasannya.

BAB V : Penutup

Dibagian penutup ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran dan masukan yang diberikan oleh penulis untuk penelitiannya.

3. Bagian akhir

Pada bagian ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang berhubungan dengan penelitian seperti olah data analisis statistik dan juga riwayat hidup dari penulis.

