

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting, yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan, dan akan menjadi sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi, untuk mencapai sebuah tujuan maka memerlukan berbagai sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia tersebut akan menjadi kompeten yaitu dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis.¹ Dalam meningkatkan produktivitas yaitu dengan cara memberikan kinerja yang optimal, sehingga hasil dari sebuah produktivitas tersebut bisa mencapai target yang diinginkan oleh seorang pemilik industri konveksi tersebut.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja supaya lebih baik.² Maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kinerja karyawan supaya tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut bisa lebih baik dan target produksi yang diinginkan oleh perusahaan atau industri juga bisa tercapai.

Lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan pengaruh positif kepada karyawan, karena karyawan tersebut bisa mempengaruhi dalam hal segi produksi. Jika ada pengaruh dalam hal produksi maka tingkat produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat, oleh karena itu lingkungan kerja juga

¹ Aurelia Potu, “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado,” *Jurnal EMBA* 1, no. 4 (2013): 1208–18.

² Swandono Sinaga, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau),” *Jom Fisip* 3, no. 2 (2016): 1–13.

mempunyai efek pada karyawan dalam hal proses produksi tersebut.

Di dunia kerja perlu adanya pemimpin yang bisa menhandel para karyawannya agar bisa mempengaruhi karyawan, supaya bisa diajak kerjasama dalam bidang proses produksi. Oleh sebab itu diperlukan seorang pemimpin yang tegas agar proses yang sedang di produksi tersebut bisa tercapai, sehingga produktivitas karyawan tersebut bisa tercapai dengan hasil yang maksimal dan target yang telah diinginkan oleh perusahaan juga ikut tercapai.

Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.³ Oleh karena itu maka diperlukan pemimpin yang bisa membuat semangat kerja karyawannya lebih baik, serta memotivasi supaya tingkat produktif tersebut bisa tercapai. Sehingga kalau produktivitas karyawan tercapai maka bisa mencapai tujuan apa yang telah diinginkan dalam suatu organisasi tersebut.

Didalam kepemimpinan Islami sendiri terdapat beberapa syarat yaitu dengan meliputi beberapa karakteristik kepemimpinan Islami dan ciri-ciri kepemimpinan Islam lainnya. Syarat-syaratnya yaitu harus memiliki akidah kuat dan yang benar, ilmu pengetahuan yang luas, dan wawasan luas, serta memiliki akhlak yang mulia dalam memimpin suatu perusahaan atau suatu bisnis.⁴ Oleh karena itu, kepemimpinan Islam sangatlah penting dalam menunjang efektivitas kinerja.

Disiplin ini diartikan sebagai sebuah aktivitas sehari-hari dalam melakukan pekerjaan, dimana karyawan

³ Meftahudin Ratna Wijayanti, "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal PPKM III*, 2016, 185–92.

⁴ Atina Shofiawati Reza Aziz, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit Di Magetan," *Jestt* 1, no. 6 (2014): 393–409.

tersebut bekerja dengan tepat waktu supaya dijadikan gambaran dari sikap atau perilaku seorang tersebut. Kehidupan disiplin ini bisa mencerminkan dalam besarnya rasa tanggung jawab seseorang dengan beberapa tugas yang telah dibebankan kepadanya untuk segera diselesaikan. Hal itu bisa menjadikan semangat dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta berbagai tingkah lakunya supaya bisa meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk bisa mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵ Oleh karena itu maka perlu diterapkan disiplin dalam bekerja, supaya karyawan bisa mentaati peraturan apa yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Apabila karyawan disiplin maka target yang telah dituju oleh sebuah perusahaan bisa tercapai

Biasanya perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja yaitu dengan menggunakan absensi kerja dan akan memberikan reward bagi karyawan yang mana karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga karyawan sehingga karyawan tersebut bisa lebih semangat dan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam segi penerapan disiplin bagi karyawan tersendiri juga diharapkan untuk dapat meningkatkan dalam kinerja karyawan supaya karyawan bisa lebih meningkatkan produktivitasnya, disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik supaya dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja serta adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa

⁵ Apfia Ferawati, “*PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*,” *Agora* 5 (2017).

aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.⁶

Di dalam produktivitas tersendiri terdapat beberapa hal yang harus diikuti oleh seorang karyawan. Yang mana produktivitas tersebut akan menjadi tolak ukur sebuah perusahaan atau industri Umkm tersendiri. Yang mana hasil tersebut menjadikan pedoman apakah karyawan tersebut produktif selama jam kerja berlangsung atau malah sebaliknya.

Jadi produktivitas sendiri adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.⁷ Jadi produktivitas seorang karyawan bisa diukur dari lingkungan kerja sekitarnya, bilamana lingkungan kerja sekitar bisa di ajak untuk bekerjasama guna mencapai sebuah target dalam produksi maka tingkat produktivitas akan meningkat.

Didalam agama Islam terdapat ayat yang menerangkan tentang produktivitas, dimana produktivitas tersebut dapat mendorong kinerja karyawan agar bisa mencapai target yang sudah dirancang oleh seorang pemimpin perusahaan tersebut. Berikut ayat yang menerangkan tentang produktivitas :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah: *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang beriman akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha*

⁶ Heny Sidanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun,” *Jurnal JIBEKA* 9 (2015): 10.

⁷ Sudarmin manik dan nova syafrina, “*Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan*”, Vol 3 no 1 Januari 2018. Hal 53-54

*Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.*⁸

Disimpulkan bahwa Allah sangat menyukai hambanya yang pekerja keras karena Allah akan memberikan imbalan yaitu berupa sebuah apresiasi dari seorang pemimpin tersebut karena dia telah memenuhi standar apa yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan tersebut. Dan Allah juga akan memberikan kenikmatan yang lebih pada hambanya tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah di cantumkan di atas maka terdapat *research gap* yaitu adanya Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islam, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Nela Pima Rahmawanti⁹ yang membedakan penelitian ini dengan penelitian Nela Pima Rahmawati yaitu Produktivitas Kerja Karyawan, karena dari variabel Produktivitas Kerja Karyawan tersebut bisa mempengaruhi lingkungan kerja yang ada di konveksi sehingga karyawan bisa memenuhi target produksi yang di inginkan oleh pemilik. Dengan menambahkan variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada penelitian ini, dengan harapan supaya penelitian ini bisa mencakup lebih luas dengan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang mana didukung juga dengan adanya penelitan dari Swandono Sinaga¹⁰. Selain itu responden pada penelitian ini juga berbeda, yaitu pada penelitian ini menggunakan responden pada karyawan yang berada di UMKM Konveksi Desa Dersalam, dengan

⁸ Al-Qur'an, at-Taubah ayat 105, *Al-Qur'an Al Karim Dan Terjemahnya*, (Bogor: Kementrian Agama Republik Indonesia, HALIM, 2007), 203.

⁹ Nela Pima Rahmawanti, "(Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)" 8, no. 2 (2014): 1–9.

¹⁰ Sinaga, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)."

adanya perbedaan-perbedaan tersebut, penelitian ini dapat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan teori-teori tentang lingkungan kerja, kepemimpinan Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk keperluan pemecahan masalah dan memberikan solusi terhadap obyek yang bersangkutan dalam menghadapi masalah yang dihadapi.

Dengan adanya dugaan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islam, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Industri Konveksi Desa Dersalam)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh dengan hasil Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Industri Konveksi Desa Dersalam?
2. Apakah Kepemimpinan Islam dapat berpengaruh dengan hasil Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Industri Konveksi Desa Dersalam?
3. Apakah Disiplin Kerja dapat berpengaruh dengan hasil Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Industri Konveksi Desa Dersalam ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Industri Konveksi Desa Dersalam.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Industri Konveksi Desa Dersalam
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UMKM Industri Konveksi Desa Dersalam.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pembaca.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat dan para pelajar mengenai pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di bidang konveksi pakaian.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi UMKM Industri Desa Dersalam terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islam dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UMKM Industri Konveksi. Bahwa variabel-variabel Independen harus bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan ilmu dan informasi serta referensi bagi penelitian selanjutnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kudus yang membahas mengenai pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan Islam dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di bidang konveksi pakaian.

4. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman yang lebih luas mengenai Produktivitas Kerja Karyawan dengan berdasarkan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islam dan Disiplin Kerja di bidang UMKM Industri Konveksi Desa Dersalam

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi diperlukan sistematika penulisan yang baik dan benar. Adapun sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

1. Bagian awal, yang terdiri dari : halaman judul, pengesahan majelis penguji ujian munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, dan daftar isi.

2. Bagian utama, yang terdiri dari beberapa sub bab yang merupakan gambaran secara garis besar dari keseluruhan isi skripsi. Adapun sub bab tersebut meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi : latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Bab ini memuat tentang deskripsi pustaka yang meliputi : kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan pernyataan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi : jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, pengujian keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari : gambaran umum objek penelitian (profil UMKM Industri Konveksi Desa Dersalam sejarah berdirinya UMKM Industri Konveksi Desa Dersalam, deskripsi data produksi, gambaran umum responden. Deskripsi data angket penelitian, analisis dan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran-saran yang terdiri dari : daftar pustaka, dan lampiran-lampiran (pedoman observasi, pedoman wawancara, transkrip wawancara, hasil dokumentasi, daftar riwayat pendidikan)