

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.¹

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Pengembangan karier mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu pegawai untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka. Untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang tinggi dari para pegawai, sistem penilaian kinerja yang hanya dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karier baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi.²

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

¹ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2018), 213.

² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pystak Belajar, 2015), 111.

Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Hijab Ar-Rafi pada awalnya memproduksi berbagai Hijab dengan perkembangan yang sangat pesat di pasaran. Dimulai dari desainnya yang bagus dan unik hingga bahan yang diproduksi menjadi sorotan utama hijab Ar-Rafi sukses dipasaran. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam Hijab Ar-Rafi adalah produktivitas kerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Sehingga apabila produktivitas pegawainya baik akan berpengaruh terhadap barang yang akan diproduksi. Tapi pada akhir-akhir ini dengan adanya persaingan yang semakin ketat di pasaran, Hijab Ar-Rafi justru mengalami penurunan dalam produksi hijab. Hal tersebut membuat penulis ingin meneliti hal apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Di Hijab Ar-Rafi membutuhkan berbagai aspek yang sangat penting bagi karyawan antara lain menurut penulis adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, apakah terdapat disiplin kerja yang baik, motivasi kerja yang baik, serta pengembangan karier yang baik, agar dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga dapat berdampak positif bagi produksi barang yang di produksi dari perusahaan.

Dari hasil wawancara dan dengan adanya data yang akurat dari salah satu pegawai di perusahaan mengatakan bahwa disiplin karyawan pada Hijab Ar-Rafi sudah cukup baik. Sebagai salah satu contoh disiplin kerja yang ada pada perusahaan adalah karyawan harian yang terlambat datang ke perusahaan maka akan mendapatkan hukuman. Dan hukuman yang diberikan untuk karyawan yang datang terlambat dari jadwal masuk kerja maka tidak diperbolehkan hadir untuk bekerja. Dan bagi pekerja tetap akan mendapatkan potongan gaji, dan untuk pekerja kontrak tidak akan mendapatkan gaji.

Namun kenyataannya berlawanan terbalik dengan yang terjadi di lapangan. Setelah melakukan observasi, masih ada karyawan yang melanggar kedisiplinan dari perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya karyawan yang mencari-cari kesempatan untuk makan pagi atau sarapan di jam-jam kerja.

Dengan adanya hal tersebut, maka kedisiplinan yang terjadi masih belum dilaksanakan dengan maksimal.³

Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti untuk mengadakan suatu penelitian di Hijab Ar-Rafi. Hijab Ar-Rafi merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konveksi hijab, baju muslim, dan perlengkapan muslim lainnya. Perusahaan tersebut berlokasi di Jalan Madya Utama No. 435, desa Mijen Garung Lor Kecamatan Kaliwungu, Kabupaten Kudus. dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Hijab Ar-Rafi”**.

B. Fokus Penelitian

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus sesuai dengan permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah Hijab Ar-Rafi Kudus
2. Penelitian ini berfokus pada disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hijab Ar-Rafi Kudus ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hijab Ar-Rafi Kudus ?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di Hijab Ar-Rafi Kudus ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hijab Ar-Rafi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hijab Ar-Rafi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di Hijab Ar-Rafi.

³ Hasil observasi di *Hijab Arrafi Kudus*, Senin, 4 Februari 2019 Pukul 10.00 WIB.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang manajemen bisnis syari'ah serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca sebagai salah satu sumber referensi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi penelitian selanjutnya, mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
Dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada instansi sebagai tambahan informasi untuk mengambil keputusan. Dan sebagai bahan acuan bagi pemimpin perusahaan dalam menilai disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Karyawan
Secara praktis penelitian ini dapat difungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian bagi para karyawan dalam meningkatkan kinerja yang produktif bagi perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

1. Bagian Awal
Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, dan halaman isi.
2. Bagian Isi
Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain yang saling berhubungan

karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menjelaskan tentang deskripsi teori yang meliputi kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan, selain itu juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bab ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.