

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam bukunya Surajiyo menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.¹⁷

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena dengan aturan tujuan pekerjaan akan tercapai.¹⁸

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja sehingga tujuan pekerjaan dapat tercapai.

2. Tujuan Disiplin Kerja

a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif

Sebuah organisasi sangat mengharapkan pegawainya memiliki sikap yang positif sehingga akan berusaha mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang memaksanya.

b. Pengendalian kerja

Pengendalian kerja dalam bentuk tata tertib agar pekerjaan yang dilakukan karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

¹⁷ Surajiyo, dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi Komunikasi*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 58

¹⁸ Sindu Muliando, dkk, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006), 189.

c. Perbaiki Sikap

Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan pengarahan, sanksi dan tindakan lain agar sikap karyawan menjadi lebih baik.¹⁹

3. Fungsi Disiplin Kerja

- a. Menata kehidupan bersama dalam organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d. Sanksi bagi yang melanggar sanksi.²⁰

4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam buku yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* oleh Pandi Afandi menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor sistem penghargaan
- c. Faktor kemampuan
- d. Faktor balas jasa
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor sanksi hukuman²¹

5. Cara Menegakkan Disiplin Kerja

Dalam buku yang berjudul *Manajemen sumber daya manusia – memasuki revolusi industri 4.0* oleh Sumanto menjelaskan cara menegakkan disiplin kerja, diantaranya adalah:

- a. Disiplin harus ditegakkan seketika

Hukuman harus diberikan secara langsung saat terjadi pelanggaran dan jangan menunda dalam memberikan sanksi karena kurang efektif dan efisien.

¹⁹ Arief Subyantoro dan FX. Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, (Yogyakarta: Andi, 2020), 230 – 231.

²⁰ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 3.

²¹ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 10.

- b. Disiplin harus didahului peringatan dini
Karyawan harus diberitahu sejak dini tentang hal – hal yang harus dilakukan dan hal – hal yang harus dihindari dalam bekerja.
- c. Disiplin harus konsisten
Seluruh karyawan akan menerima bentuk sanksi yang sama tanpa pengecualian apapun.
- d. Disiplin harus *impersonal*
Pimpinan perusahaan harus memberikan pengarahan positif kepada karyawan tanpa menggunakan perasaan emosi dan marah. Sehingga tercipta hubungan baik antara pimpinan dan bawahan.
- e. Disiplin harus setimpal
Hukuman setimpal adalah hukuman yang layak dan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Hukuman tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat. Jika hukuman ringan hal tersebut akan dianggap sepele dan jika hukuman itu berat maka akan menimbulkan kegelisahan karyawan.²²

6. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Sutrisno dalam jurnalnya Tuti Soleha menjelaskan disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja dan menyebabkan pekerja dapat menyesuaikan diri dengan taat terhadap peraturan perusahaan.²³ Dalam menegakkan disiplin diatur dalam alquran Surah Al – Asr ayat 3:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّاصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصُوا

بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan

²² Sumanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Memasuki Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Andi, 2020), 313 - 314.

²³ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Islaminomic* 7, No. 1, (April, 2016), 91.

nasehat menasehati supaya menepati kesabaran²⁴

Maksud dari ayat di atas dalam disiplin kerja adalah seorang pekerja harus taat kepada peraturan yang telah ditetapkan. Jika terjadi ketidaknyamanan maka harus dihadapi dengan kesabaran. Semua peraturan akan berdampak baik bagi pimpinan, pekerja dan perusahaan. Sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan yang dapat menunjang terciptanya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

7. Indikator Disiplin Kerja

- a. Tingkat kehadiran
adalah jumlah kehadiran karyawan dengan minimal ketidakhadiran dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Ajaran Islam mempelajari kehadiran dilihat dari segi waktu. Seorang muslim mampu mengelola waktu dengan baik, maka akan memperoleh optimalisasi dalam hidupnya karena waktu merupakan modal dasar bagi kehidupan seorang muslim yang bertakwa.²⁵
- b. Tata cara kerja
adalah suatu cara yang harus dilakukan pekerja dalam memulai pekerjaan. Tata cara kerja dalam kaidah fiqhnya semua cara boleh dilakukan, kecuali yang dilarang. Jadi seorang pekerja berhasil sebagai khalifah harus disiplin dalam menjalankan tugas sesuai tata cara kerja yang baik.²⁶
- c. Ketaatan kepada atasan
adalah sikap patuh dan hormat terhadap arahan yang diberikan agar tercipta hasil yang baik. Taat dalam

²⁴ Alquran, Al – Asr ayat 3, *Alquran dan Terjemahnya*, (Semarang: Asy – Syifa’, 2011), 482

²⁵ Hasnun Jauhari Ritonga, “Manajemen Waktu Dalam Islam”, *Al – Idarah V*, No. 6, (2018): 55.

²⁶ Abdullah Hehamahua, *Membedah Keberagaman Umat Islam Indonesia Menuju Masyarakat Madani*, (Jakarta Selatan: Yayasan Rumah Peneleh, 2016), 430.

alquran berarti tunduk, menerima secara tulus dengan menepati segala perintah dan larangannya.²⁷

d. Kesadaran bekerja

adalah sikap tanggap pekerja dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan.²⁸ Kesadaran yang mampu menentukan konsep diri dengan selalu memperbaiki karakter menuju kesempurnaan pribadi (*Insan kamil*).²⁹

e. Tanggung jawab

adalah sikap pekerja dalam mempertanggungjawabkan perilaku dan hasil pekerjaannya selama bekerja.³⁰ Peran dan tanggung jawab manusia sebagai hamba Allah dan makhluk sosial serta sebagai *khalifah fil ardl* dan harus dipertanggungjawabkan.³¹

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja merupakan usaha yang menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan latar belakang perilaku individu dalam organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dalam diri seorang

²⁷ Sulaiman, dkk, “ Konsep Taat Kepada Pemimpin (Ulil Amri) di dalam Surah An – Nisa: 59, Al – Anfal: 46, dan Al – Maidah: 48-49 (Analisis Tafsir Al – Qurthubi, Al – Misbah, dan Ibnu Katsir”, *Journal of Islamic Law and Studies 1*, No. 1, (Juni, 2017): 44.

²⁸

²⁹ Malikhah, “Kesadaran Diri Proses Pembentukan Karakter Islam”, *Jurnal Al – Ulum 13*, No. 1, (Juni, 2016): 149.

³⁰ Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: Qiara Media, 2019), 28 – 29.

³¹ Khairullah, “Pengaruh dan Tanggung Jawab Manusia dalam Alquran” *Al – Fath 05*, No. 01, (2016): 95.

yang mempengaruhi perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.³²

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan upaya perusahaan dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut J. Ravianto dalam bukunya Djamil Hasan menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebjaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan dan tantangan.³³

3. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Saydam dalam bukunya Erjati Abas menjelaskan bahwa tujuan pemberi motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.³⁴

4. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

- a. Menginspirasi, yaitu memasukkan semangat ke dalam diri orang agar dapat melakukan sesuatu dengan efektif.

³² Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 57 - 58

³³ Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja*, (Qira Media, 2019), 23.

³⁴ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Gramedia, 2017), 85-86.

- b. Meminta masukan dari karyawan yang melibatkan mereka di dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- c. Memberi insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik.
- d. Tanggung jawab terhadap tugas.
- e. Kompetisi, persaingan baik individu maupun kelompok.
- f. Pujian, yang diberikan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- g. Memberikan *reward*³⁵

5. Metode Motivasi

Dalam bukunya Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti menjelaskan ada dua motivasi menurut Hasibuan, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil* dan *non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, Jadi, sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bonus.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya fasilitas yang mendukung gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, ruang kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang kondusif.³⁶

6. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja merupakan suatu kewajiban dalam mencapai tujuan dan mendapatkan hasil yang maksimal.³⁷ Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi

³⁵ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Gramedia, 2017), 94-95

³⁶ Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 16.

³⁷ Senawi, “Motivasi Kerja dalam Perspektif Alquran”, *Almufida II*, No 02, (Juli – Desember, 2017), 106.

amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam alquran surah At – Taubah: 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.³⁸

Maksud dari ayat di atas menyuruh dan memotivasi untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

7. Indikator Motivasi Kerja

Abraham Maslow menjelaskan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisik

adalah kebutuhan paling mendasar dan paling mendominasi kebutuhan manusia. Allah SWT menyebutkan bahwa kebutuhan fisik merupakan hal terpenting yang berfungsi menjaga diri dan kelangsungan individu seperti kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari penyakit.³⁹

b. Kebutuhan rasa aman

adalah kebutuhan perlindungan diri dari bahaya, ancaman dan lingkungan kerja. Keamanan

³⁸ Alquran, at-Taubah ayat 105, *Alquran dan Terjemahnya*, (Semarang: Asy – Syifa’, 2011), 149.

³⁹ Imron, “Dorongan Fisiologis, Psikis Dan Spiritual Dalam Alquran”, *Tarbiyatuna* 6, No. 1, (Juni, 2016): 24.

dalam Islam terwujudkan dalam bentuk keamanan sosial yang mencakup dalam kehidupan manusia, baik yang kecil maupun besar, baik individu maupun kelompok yang diciptakan manusia dalam hidup ini.⁴⁰

c. Kebutuhan sosial

adalah kebutuhan manusia tidak bisa terlepas dari sesama seperti kebutuhan bersosial, mencintai serta dicintai. Allah SWT menciptakan manusia dengan berbagai suku, agama dan ras yang dijadikan landasan kebutuhan sosial yang menentramkan.⁴¹

d. Kebutuhan penghargaan

adalah kebutuhan yang memiliki dampak rasa percaya diri, dihormati oleh orang lain. Dalam Islam kebutuhan penghargaan adalah manusia yang melakukan kebaikan, maka Allah SWT memberikan apresiasi atas kebaikan yang dilakukan dalam bentuk pahala.⁴²

e. Kebutuhan aktualisasi diri

adalah puncak tertinggi pencapaian manusia setelah kebutuhan – kebutuhan di atas terpenuhi. Kebutuhan memenuhi diri sendiri secara maksimal dengan menggunakan kemampuan, ide, kritik dan potensi yang dimiliki.⁴³ Islam menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pada hakikatnya manusia dapat mencapai kehidupannya di dunia untuk memperoleh kebahagiaan hidup di dunia dan keselamatan hidup di akhirat.⁴⁴

⁴⁰ Muhammad Imarah, *Islam daan Keamanan Sosial*, (Jakarta: Gema Insani Press), 9-10.

⁴¹ Aas Siti Sholichah, “Konsepsi Relasi Sosial Dalam Perspektif Alquran”, *Mumtaz* 3, No. 1, (2019): 203 – 204.

⁴² Wahyudi Setiawan, “*Reward and Punishment* dalam Perspektif Pendidikan Islam”, *Al – Murabbi* 4, No. 2, (Januari, 2018): 45.

⁴³ Muhammad Busro, *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia, 2018), 56 – 57.

⁴⁴ Nashuddin, “Aktualisasi Nilai – Nilai Pendidikan Islam dalam Merevitalisasi Pemahaman Moderasi pada Lembaga Pendidikan di Indonesia”, *Schemata Jurnal Pascasarjana IAIN Mataram* 9, No. 1, (Juni, 2020): 39.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai.⁴⁵ Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting di dalam diri karyawan dalam melakukan bekerja.⁴⁶

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Moh. Saiful Bahri menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan yang dihadapi seorang pekerja di lingkungan sekitarnya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.⁴⁷

Menurut Mardiana dalam bukunya Yoyo Sudaryo menjelaskan lingkungan kerja adalah lingkungan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.⁴⁸

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Mariati Rahman menjelaskan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja

⁴⁵ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 20.

⁴⁶ Domiikus Dolet Unaradjan, *Metode Peelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019) 58.

⁴⁷ Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2018), 40

⁴⁸ Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: Andi, 2018), 47

yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja.⁴⁹

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung dalam bukunya Pandi Afandi menjelaskan manfaat lingkungan kerja adalah dapat menciptakan gairah kerja yang menyebabkan produktivitas kerja dan prestasi kerja meningkat.⁵⁰

4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja Islami juga dapat diartikan sebagai sikap yang dimiliki oleh para karyawan. Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya dalam segala aktifitasnya agar tercapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat.⁵¹

Prinsip lingkungan kerja Islami diantaranya adalah:

- a. *Muhasabah* (Evaluasi diri)

Dalam alquran dijelaskan dalam surah al – Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

⁴⁹ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi*, (Makassar: CV. Sah Media), 47 – 48.

⁵⁰ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 57

⁵¹ Muhammad Tolhah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), 19 – 20.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ

لِعَدِّي وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨٦﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”⁵²

Maksud dari ayat di atas adalah seseorang harus takwa kepada Allah SWT dan memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk di akhirat nanti. Evaluasi lingkungan kerja merupakan suatu prinsip dasar bagi manusia sebagai bagian dari lingkungan. Manusia wajib menghargai hak semua makhluk hidup untuk berada, hidup, tumbuh, dan berkembang.

b. *Murroqobah* (Kedekatan pada pencipta alam)

Dalam alquran dijelaskan dalam surah al – Baqarah ayat 186 yang berbunyi:

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ
إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ

﴿١٨٦﴾

Artinya: “Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah

⁵² Alquran, al – Hasyr ayat 18, *Alquran dan Terjemahnya*, (Semarang: Asy – Syifa’, 2011), 435.

mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.”⁵³

Maksud dari ayat di atas adalah Allah SWT akan mengabulkan doa dari hambanya yang beriman dan mematuhi perintah Allah SWT.

c. *Muaqobah*

Prinsip ini yang ditentukan adalah: nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik, bukan kekayaan, sarana standar material saja yang dicari melainkan dengan hidup penuh mulia dan sederhana.

d. *Muhaddah* (Kesatuan)⁵⁴

Kesatuan yang dimaksud adalah karyawan dan atasan selalu bersatu dalam menjaga lingkungan kerja yang bersih, sehat dan aman.

5. Indikator Lingkungan Kerja

a. Penerangan

adalah cahaya yang mempunyai banyak manfaat sebagai keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Dalam alquran matahari sebagai *siraj* dan *dhiya* yang berarti sinar matahari sebagai penerangan bersumber dari dirinya sendiri, sebagai pusat tata surya berdasarkan ketetapan Allah SWT.⁵⁵

b. Sirkulasi udara

adalah oksigen yang dibutuhkan oleh makhluk hidup yang dapat menjaga metabolisme ketika mulai bekerja. Dalam alquran angina bentuk mufrad (*riih*) dan jamak (*riiyah*) dan disebutkan angina berhembus yang digunakan untuk bernafas. Jika udara tidak ada, maka manusia dan hewan akan mati ini merupakan yang tidak mampu dilakukan oleh siapapun kecuali Allah SWT.⁵⁶

⁵³ Alquran, al – Baqarah ayat 186, *Alquran dan Terjemahnya*, (Semarang: Asy – Syifa’, 2011), 20.

⁵⁴ Arif Sumantri, *Kesehatan Lingkungan Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), 248.

⁵⁵ Anisa Nur Afida, “*Sun In Perspectives of Science and Alquran*”, *Indonesian Journal of Science and Mathematics Education* 02, No. 1, 2019 : 34.

⁵⁶ Muslim, “*Perspektif Alquran Tentang Angin*”, *Al – Miskah: Jurnal Kajian Alquran dan Tafsir* 1, No. 1, 2020: 87.

- c. Kebisingan
adalah bunyi yang tidak bisa dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Kebisingan muncul karena adanya bunyi. Alquran menggunakan kata *shoifah* yang diakibatkan oleh gempa atau halilintar dalam arti peniupan sangkakala.⁵⁷
- d. Keamanan
adalah kondisi aman yang dapat membuat pekerja nyaman dan fokus pada pekerjaannya. Keamanan dalam bahasa arab adalah *al – amnu*. Keamanan dalam Islam terwujudkan dalam bentuk keamanan sosial yang mencakup dalam kehidupan manusia, baik yang kecil maupun besar, baik individu maupun kelompok yang diciptakan manusia dalam hidup ini.⁵⁸
- e. Hubungan karyawan
adalah sikap saling hormat menghormati antar sesama pekerja dan atasan.⁵⁹ Dalam perspektif Islam, hubungan kerjasama menempatkan manusia (karyawan) pada posisi sebenarnya patut mendapatkan perhatian secara manusiawi dalam perlakuan manajemen. Karena keberhasilan manusia dalam manajemen ditentun oleh faktor hubungan manusia (karyawan).⁶⁰

⁵⁷ Achmad Hanif Ulinuha, “Bunyi Dalam Perspektif Alquran dan Sains”, *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Fisika FITK UNSIQ 1*, No. 1, (Februari, 2018): 114.

⁵⁸ Muhammad Imarah, *Islam daan Keamanan Sosial*, (Jakarta: Gema Insani Press), 9-10.

⁵⁹ Azhar Affandi, dkk, *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*, (Banten: Bintang Visitama Publisher, 2018), 185 – 189.

⁶⁰ Andi Zuchairiny, “Human Relation Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Hunafa* 5, No. 2, (Agustus, 2017): 199.

D. Produktivitas Kerja

1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja adalah konsep yang menunjukkan adanya kaitan hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk.⁶¹

Menurut Yuniarsih dan Suwanto dalam bukunya Tri Pitara Mahanggoro menjelaskan produktivitas kerja adalah hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Menurut Hasibuan dalam bukunya Tri Pitara Mahanggoro menjelaskan produktivitas kerja menunjukkan bentuk adanya tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dimanfaatkan, berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.⁶²

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu konsep antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari sumber daya yang dimanfaatkan, berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama dalam suatu proses kerja.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya Sisca menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Motivasi Kerja
- b. Disiplin Kerja
- c. Etos Kerja
- d. Pendidikan
- e. Keterampilan
- f. Manajemen
- g. Tingkat Penghasilan

⁶¹ Edi Hartoyo, *Sarapa Pagi & Produktivitas*, (Malang: UB Press, 2015), 98

⁶² Tri Pitara Mahanggoro, *Melejitnya Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan*, (Yogyakarta: Deepulish, 2018), 116

- h. Lingkungan Kerja
- i. Teknologi.⁶³

3. Produktivitas Kerja dalam Perspektif Islam

Produktivitas kerja seorang muslim tercermin dari kualitas dan kuantitasnya. Sumber ajaran Islam tentang produktivitas dalam firman Allah SWT dalam Surah An – Nisa’ ayat 95 yang berbunyi:⁶⁴

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ
وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ ۚ فَضَّلَ اللَّهُ
الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۚ وَكُلًّا
وَعَدَ اللَّهُ الْحَسَنَى ۚ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا
عَظِيمًا

Artinya: “Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai ‘uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang - orang yang duduk satu derajat. Kepada masing - masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”⁶⁵

Produktivitas dari ayat di atas diambil dari kata “berjihad”. Secara kontekstual kata “berjihad” cenderung dekat dengan kata berperang. Akan berbeda secara

⁶³ Sisca,dkk, *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yayasan Kita Menulis, 2020), 63 - 64.

⁶⁴ Zulfahry Abu Hasmy, “Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam”, *Jurnal Balance* 1, No. 2, (Juli – Desember, 2019), 199.

⁶⁵ Alquran, An – Nisa’ ayat 59, *Alquran dan Terjemahnya*, (Semarang: Asy – Syifa’, 2011), 157.

konseptual kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”. Makna bekerja disini bukan bekerja saat peperangan, tetapi bekerja untuk mencari nafkah. Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa sesungguhnya Islam sangat mendorong umat Islam untuk produktif dalam bekerja. Allah menjanjikan pahala yang baik bagi hambanya yang bekerja dibandingkan hambanya yang hanya duduk dan tidak bekerja. Sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi baik.

4. Indikator Produktivitas Kerja

a. Kemampuan

adalah kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki dalam bekerja yang dapat menyelesaikan tugas – tugas yang diembannya. Kemampuan secara Islami bahwa Allah memberikan manusia kemampuan dasar dalam melakukan pekerjaan sebagai khalifah di muka bumi.⁶⁶

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

adalah salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan dengan memanfaatkan produktivitas kerja sehingga menuai hasil yang meningkat. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan.⁶⁷

c. Semangat kerja

adalah usaha pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hasil dari besok lebih baik dari hari ini. Semangat kerja dalam Islam kaitannya dengan niat serta cara merah tujuannya. Seorang muslim bekerja merupakan

⁶⁶ Nur Faizah dan Tony Seno Aji, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ekonomi Islam* 2, No. 2, 2019: 4.

⁶⁷ Deden Misbahudin Muayyad dan Ade Irma Oktafia Gawi, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor”, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9, No. 1, (2016): 87.

kewajiban yang hakiki dalam menggapai ridha Allah SWT.⁶⁸

d. Pengembangan diri

adalah mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Islam melihat pentingnya pengembangan diri yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan seorang menjalani kehidupan di dunia dan di akhirat. Mengembangkan diri merupakan perintah dari Allah SWT.⁶⁹

e. Mutu

adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja yang dimiliki pekerja dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan diri sendiri. Islam mengajarkan agar manusia mengerjakan sesuatu dengan *itqan* artinya bersungguh – sungguh, teliti dan *istiqomah*, sehingga akan dapat melakukan proses yang bermutu.⁷⁰

f. Efisiensi

adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan oleh pekerja.⁷¹ Dalam literatur Islam efisiensi merupakan orientasi kehidupan tidak hanya dunia saja tetapi juga dunia dan akhirat yang berusaha meraih hasil yang terbaik.⁷²

⁶⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 37.

⁶⁹ Agussabti, *Penyuluhan Pertanian Berbasis Syariah*, (Syiah Kuala University Press, 2020), 33.

⁷⁰ Dian dan Anisa Wahyuni, “Manajemen Mutu Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Idaaroh III*, No. 2, (Desember, 2019): 257.

⁷¹ Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2019), 237.

⁷² Ahmad Arisatul Cholik, “Teori Efisiensi Dalam Ekonomi Islam”, *Jurnal Ekonomi Islam I*, No. 2, (Juli, 2016): 74.

E. Penelitian Terdahulu

Penting untuk diketahui bahwa penelitian dengan tema senada juga pernah dilakukan para peneliti terdahulu. Hal ini akan menunjukkan letak perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Yudi Siswadi (2016) ⁷³	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan diperoleh dari t hitung 2,296 > t tabel 1,997 dengan sig. 0,025. Sedangkan disiplin kerja diperoleh t hitung 4,154 > t tabel 1,997 dengan signifikansi 0,000 dan terdapat pengaruh simultan f hitung 19,209 > f tabel 3,14 dengan signifikansi 0,000 terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan.
Persamaan:			
a. Menggunakan alat uji SPSS			
b. Menggunakan metode penelitian kuantitatif			
c. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner			
d. Menggunakan regresi linier berganda			
Perbedaan:			
a. Jumlah sampel 66 orang			
b. Terdapat 2 Variabel X			
c. Objeknya berbentuk PT			
2	Adi Irawan Setiyanto, dkk (2017) ⁷⁴	<i>Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard</i>	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan t hitung 8,847 > t

⁷³ Yudi Siswadi, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, No. 01, (2016): 136.

⁷⁴ Adi Irawan Setiyanto, "Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company", *Journal of Applied Accounting and Taxation* 2, No. 1, (March, 2017): 35.

		<i>Manufacturing Company</i>	tabel 1,967 dengan signifikansi 0,000 dan terdapat pengaruh simultan f hitung 272,991 > f tabel 3,0247 dengan signifikansi 0,000 terhadap produktivitas karyawan.
Persamaan:			
a. Menggunakan alat uji SPSS			
b. Menggunakan metode kuantitatif			
c. Menggunakan regresi linier berganda			
d. Menggunakan metode pengumpulan data kuesioner			
Perbedaan:			
a. Terdapat 1 Variabel X			
b. Menggunakan sampel 315 responden			
c. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>simple random sampling</i>			
3	Elisa Nurisa Sumajow, dkk (2018) ⁷⁵	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dengan t hitung 3,485 < nilai t tabel 1,975. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dengan nilai t hitung 11,095 > nilai t tabel 1,975 dengan signifikansi 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan dengan nilai t hitung 4,314 > nilai t tabel 1,975 dan terdapat pengaruh simultan f hitung 291,560 > f tabel 1,300 dengan signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

⁷⁵ Elisa Nurisa Sumajow, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”, *Jurnal EMBA* 6, No. 4, (September 2018): 3520.

Persamaan:			
a. Menggunakan alat uji SPSS			
b. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda.			
c. Terdapat 3 Variabel X			
Perbedaan:			
a. Jenis penelitian asosiatif			
b. Menggunakan sampel 160 responden.			
c. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi.			
4	Alvin Effendi Khoiril Ulum, dkk (2018) ⁷⁶	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dengan nilai t hitung 5,184 > nilai t tabel 1,996 dengan signifikansi 0,000. Keterampilan kerja dengan nilai t hitung 1,996 > nilai t tabel 1,996 dan terdapat pengaruh simultan f hitung 228,318 > f tabel 3,13 dengan signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso.
Persamaan:			
a. Menggunakan pendekatan kuantitatif			
b. Menggunakan regresi linier berganda			
c. Menggunakan aplikasi SPSS			
Perbedaan:			
a. Sampel 70 karyawan			
b. Terdapat 2 Variabel X			
c. Menggunakan teknik simple random sampling			
5	Popong Suryani, dkk (2020) ⁷⁷	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan diperoleh dari t hitung

⁷⁶ Alvin Efendi Khoiril Ulum, dkk “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 12, No. 2, (2018): 178.

⁷⁷ Popong Suryani, “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunex Garment Indonesia”, *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)* 1, No 1, (2020): 80.

		Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia	2,163 dengan signifikansi 0,034. Gaya kepemimpinan diperoleh dari t hitung 2,748 dengan signifikansi 0,008 dan terdapat pengaruh simultan f hitung 10,751 > f tabel 0,234 dengan signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT. Tuntex Garment Indonesia.
Persamaan:			
a. Menggunakan alat uji SPSS			
b. Menggunakan metode kuantitatif			
c. Menggunakan metode analisis regresi berganda			
d. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi			
Perbedaan:			
a. Menggunakan metode <i>non probability sampling</i>			
b. Menggunakan sampel 65 responden.			
c. Objeknya berbentuk PT			
6	Yan Kristian Halomoan (2020) ⁷⁸	<i>The Effect of Training and Work Discipline on Employee Productivity at PT Anugerah Agung in Jakarta</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan diperoleh dari t hitung 6,414 > t tabel 1,990 dan disiplin kerja diperoleh dari t hitung 7,705 > t tabel 1,990 dengan signifikansi 0,000 dan terdapat pengaruh simultan f hitung 40,377 > f tabel 2,720 dengan signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agung di Jakarta.

⁷⁸ Yan Kristian Halomoan, “*The Effect of Training and Work Discipline on Employee Productivity at PT Anugerah Agung in Jakarta*”, *Journal Administrate* 7, No. 1, (January - June, 2020): 63.

Persamaan:			
a. Menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien dan hipotesis			
b. Menggunakan alat uji SPSS			
c. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda.			
Perbedaan:			
a. Penelitian bersifat eksplanatori			
b. Sampel 82 responden			
c. Menggunakan teknik <i>saturated sampling</i>			
7	Gek Indah Pujastuti Sukarta, dkk (2020) ⁷⁹	<i>Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity</i>	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi diperoleh dari t hitung 0,692 > t tabel 0,05 dengan signifikansi 0,000, disiplin kerja diperoleh dari t hitung 0,700 > t tabel 0,05 dengan signifikansi 0,015 dan motivasi kerja diperoleh dari t hitung 0,139 > t tabel 0,05 dengan signifikansi 0,000 terhadap produktivitas kerja.
Persamaan:			
a. Pendekatan kuantitatif			
b. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda.			
c. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.			
Perbedaan:			
a. Menggunakan sampel 105 responden			
b. Menggunakan teknik <i>simple random sampling</i>			
c. Menggunakan rumus Slovin			
8	Sudarijati, dkk (2020) ⁸⁰	<i>Employee Productivity Agribusiness Companies Based on Training and Discipline</i> (2020)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja 3,838 > 1,683 sig 0,000 dan disiplin kerja 1,109/1,683 sig 0,274. F hitung 20,138 > 2,45 dengan signifikansi

⁷⁹ Gek Indah Pujastuti Sukarta, dkk, “*Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity*”, *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4, No. 2, (2020): 33.

⁸⁰ Sudarijati, dkk, “*Employee Productivity of Agribusiness Companies Based on Training and Discipline*”, *Journal of Social Research* 2, No. 2, (2020): 144.

			0,00 dibawah 0,005.
Persamaan:			
a. Pendekatan kuantitatif			
b. Menggunakan sampel jenuh			
c. Analisis Regresi Berganda			
Perbedaan:			
a. Sampel 43 responden			
b. Terdapat 2 variabel X			
c. Objeknya perusahaan bisnis			
9	Kusnadi (2020) ⁸¹	<i>Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employeesin PT. Asiatek Solution Indonesia</i>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan diperoleh t hitung 7,128 > 1,996. Motivasi kerja diperoleh t hitung 2,127 > 1,996. Terdapat pengaruh simultan f hitung 39,835 > f tabel 3,136 dengan signifikansi 0,000 terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Asiatek Solution Indonesia
Persamaan:			
a. Pengumpulan data dengan kuesioner			
b. Kuantitatif			
c. Menggunakan aplikasi SPSS			
d. Menggunakan skala likert			
Perbedaan:			
a. Sampel 69 responden			
b. 2 variabel X			
c. <i>Purposive sampling</i>			
d. Objeknya berbentuk PT			

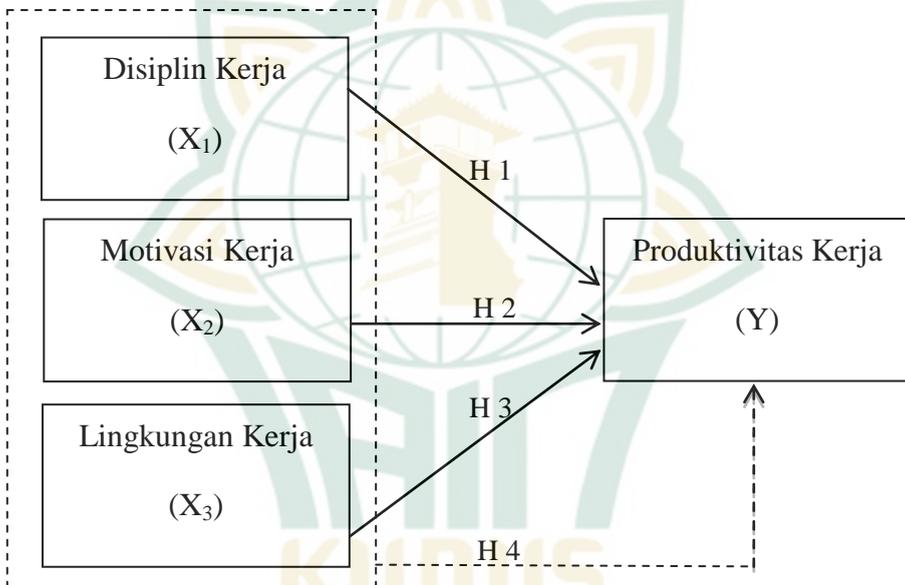
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Sebagai acuan peneliti, belum ada penelitian yang menggunakan tiga variabel dalam satu judul. Bertitik tolak pada perbedaan penelitian-penelitian tersebut, maka peneliti menghadirkan penelitian terbaru menganalisis tentang produktivitas kerja karyawan dalam perspektif Islam ditinjau

⁸¹ Kusnadi, “*Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employeesin PT. Asiatek Solution Indonesia*”, *Business and Entrepreneur Review*20, No. 1, (April,2020): 97.

dengan faktor disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja.

F. Kerangka Berfikir

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang dikemukakan maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Keterangan :

- = Pengaruh masing – masing variabel dependen terhadap variabel independen.
- ⇒ = Pengaruh variabel dependen secara simultan terhadap variabel independen.

Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.⁸² Adapun dari permasalahan yang penulis kemukakan serta dalam rangka mengarahkan penilaiannya ini, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

Dalam bukunya Ajabar menjelaskan menurut Veithzal Riva'i disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku pekerja untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan yang ada di perusahaan.⁸³ Pada penelitian sebelumnya terdapat menggunakan variabel bebas disiplin kerja, seperti penelitian yang dilakukan Yan kristian Halomoan di tahun 2020 menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agung di Jakarta.⁸⁴ Sedangkan dalam penelitian Gek Indah Pujastuti Sukarta, dkk di tahun 2020 menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan⁸⁵ Penelitian Yudi Siswadi di tahun 2016 terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

⁸² Muh Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2017), 128.

⁸³ Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 45.

⁸⁴ Yan Kristian Halomoan, "The Effect of Training and Work Discipline on Employee Productivity at PT Anugerah Agung in Jakarta", *Journal Administrate* 7, No. 1, (January - June, 2020): 63.

⁸⁵ Gek Indah Pujastuti Sukarta, dkk, "Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity", *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4, No. 2, (2020): 33.

disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan⁸⁶

Berdasarkan uraian dan hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha = Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

Ho = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

Dalam bukunya Bambang Septiawan menjelaskan menurut Sunyoto motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.⁸⁷ Pada penelitian sebelum – sebelumnya terdapat menggunakan variabel bebas motivasi kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Popong Suryani, dkk di tahun 2020 terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Tuntex Garment Indonesia.⁸⁸ Gek Indah Pujastuti Sukarta, dkk di tahun 2020 menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

⁸⁶ Yudi Siswadi, "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17, No. 01, (2016): 136.

⁸⁷ Bambang Septiawan, dkk, *Motivasi Kerja dan Geerasi Z*, (Addin Publishing, 2020), 60.

⁸⁸ Popong Suryani, "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunex Garment Indonesia", *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)* 1, No 1, (2020): 80.

karyawan⁸⁹ Penelitian Kusnadi, dkk terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pada PT. Asiatek Solution Indonesia⁹⁰

Berdasarkan uraian dan hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha = Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

Ho = Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi tugas yang diemban kepadanya.⁹¹ Pada penelitian sebelum – sebelumnya terdapat menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Adi Irawan Setiyanto menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁹² Sedangkan dalam

⁸⁹ Gek Indah Pujastuti Sukarta, dkk, "Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity", *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4, No. 2, (2020): 33.

⁹⁰ Kusnadi, "Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employeesin PT. Asiatek Solution Indonesia", *Business and Entrepreneur Review*20, No. 1, (April,2020): 97.

⁹¹ Ali Chaerudin, dkk, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2020), 524.

⁹² Adi Irawan Setiyanto, "Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company", *Journal of Applied Accounting and Taxation* 2, No. 1, (March, 2017): 35.

penelitian Alvin Effendi Khoiril Ulum menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.⁹³ Penelitian Elisa Nurisa Sumajow, dkk terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara⁹⁴

Berdasarkan uraian dan hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha = Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

Ho = Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

4. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu.⁹⁵

⁹³ Alvin Efendi Khoiril Ulum, dkk "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso", *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 12, No. 2, (2018): 178.

⁹⁴ Elisa Nurisa Sumajow, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal EMBA* 6, No. 4, (September 2018): 3520.

⁹⁵ Sisca, *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yayasan Kita Menulis, 2020), 58

Disiplin kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Yan kristian Halomoan menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agung di Jakarta.⁹⁶ Sedangkan dalam penelitian Gek Indah Pujastuti Sukarta, dkk menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan⁹⁷

Motivasi kerja terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Popong Suryani, dkk terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Tuntex Garment Indonesia.⁹⁸

Lingkungan kerja terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Irawan Setiyanto menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁹⁹ Sedangkan dalam penelitian Alvin Effendi Khoirul Ulum menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.¹⁰⁰ Penelitian Sudarijati, dkk terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan kerja $3,838 > 1,683$ sig $0,000$

⁹⁶ Yan Kristian Halomoan, “*The Effect of Training and Work Discipline on Employee Productivity at PT Anugerah Agung in Jakarta*”, *Journal Administrate* 7, No. 1, (January - June, 2020): 63.

⁹⁷ Gek Indah Pujastuti Sukarta, dkk, “*Effect of Work Compensation, Motivation and Discipline on Employee Productivity*”, *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* 4, No. 2, (2020): 33.

⁹⁸ Popong Suryani, “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunex Garment Indonesia”, *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)* 1, No 1, (2020): 80.

⁹⁹ Adi Irawan Setiyanto, “*Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company*”, *Journal of Applied Accounting and Taxation* 2, No. 1, (March, 2017): 35.

¹⁰⁰ Alvin Efendi Khoirul Ulum, dkk “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 12, No. 2, (2018): 178.

dan disiplin kerja 1,109/1,683 sig 0,274. F hitung 20,138 > 2,45 dengan signfikansi 0,00 dibawah 0,005.¹⁰¹

Berdasarkan uraian dan hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha= Ada pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.

Ho = Tidak ada pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UMKM Sentra Pengolahan Ikan Asap "Asap Indah" Desa Wonosari, Kecamatan Bonang, Kabupaten Demak.



¹⁰¹ Sudarijati, dkk, "Employee Productivity of Agribusiness Companies Based on Training and Discipline", *Journal of Social Research* 2, No. 2, (2020): 144.