

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Dalam organisasi terdapat lima faktor yang harus dimanfaatkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kelima faktor tersebut adalah pertama *man* atau manusia, dalam hal ini adalah pegawai, kedua, *money* yaitu uang atau modal, ketiga, *mechanics*<sup>1</sup> yang artinya mesin, keempat, *materials* yaitu alat, dan kelima, *methods* artinya cara atau prosedur kerja.

Dari semua faktor tersebut di atas sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dengan dibekali daya cipta, rasa dan kehendak mempunyai kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya.

---

<sup>1</sup>John M. Echlos dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2007), hlm.377.

Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.<sup>2</sup> Faktor tenaga kerja manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah. Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik. Dengan cara pandang seperti ini, sadarlah bahwa setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja asal mendapatkan gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran, karena kesadaran bekerja secara produktif serta

---

<sup>2</sup>I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Cetakan Pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.5.

dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.<sup>3</sup>

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya adalah semangat. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan muslim perlu memperhatikan semangat. Semangat yaitu sikap mental para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Dengan semangat karyawan muslim yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, dan keluhan dapat dihindari sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja akan stabil.

Aturan-aturan dari Rabb Yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana ini mengandung penjelasan bahwa islam mendorong agar manusia bekerja dan mencintai pekerjaan dengan berbagai macam profesi yang dibolehkan. Di dalam Alquran

---

<sup>3</sup>Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* Cetakan Ke Dua, (Jakarta: PT.Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm.4.

diajarkan agar setiap muslim agar semangat dalam bekerja keras, yang terdapat dalam Q.S *At-Taubah* / 9:105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu 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.”<sup>4</sup>

Dalam ayat ini Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada mereka, bahwa apabila mereka telah melakukan amal-amal saleh tersebut maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Akhirnya mereka akan dikembalikan-Nya ke alama akhirat, dan akan diberikannya kepada mereka ganjaran atas amal-amal saleh yang telah mereka lakukan selama hidup di dunia. Kepada mereka dianjurkan agar tidak hanya merasa cukup dengan melakukan taubat, zakat, sedekah dan shalat semata-mata, melainkan haruslah mereka mengerjakan semua apa yang diperintahkan kepada mereka. Allah akan melihat amal-amal yang mereka lakukan itu, sehingga mereka semakin dekat kepada-Nya. Rasulullah juga akan melihat amal-amal tersebut sehingga doa restu beliau untuk mereka akan semakin bertambah pula. Amal-amal kebajikan itu, sehingga merekapun akan mengikuti dan mencontohnya pula, sehingga

---

<sup>4</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Al Karim dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1999), hlm.162.

Allah SWT memberikan pahala yang berlipat ganda bagi mereka yang dicontoh, tanpa mengurangi pahala mereka yang mencontoh.<sup>5</sup>

Perintah untuk bersemangat dalam bekerja dalam ayat tersebut, karena sesungguhnya Allah dan Rasul-Nya menyaksikan pekerjaan.<sup>6</sup> Setiap pekerjaan atau tingkah laku yang menghasilkan amal dosa baik besar maupun kecil pasti akan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya pada hari kiamat. Makna yang dapat memberikan kita motivasi kepada kita kaum muslimin bahwa bekerja adalah suatu keharusan bagi siapa saja yang berkeinginan meraih kebahagiaan dan kesuksesan. Tentu saja harapan kebahagiaan dan kesuksesan baik di dunia untuk mencapai harapan kebahagiaan dan kesuksesan kehidupan hakiki yang kekal di kehidupan akhirat kelak.

Dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang ditaati oleh para anggotanya dan harus dipenuhi. Dalam faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan muslim adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Apabila pada suatu perusahaan terdapat karyawan yang

---

<sup>5</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Tafsirnya Jilid IV Juz:10-11-12*, (Jakarta: CV. Darma Pala, 1998), hlm. 245.

<sup>6</sup>Ahmad Hatta, *The Great Quran: Referensi Terlengkap Ilmu-Ilmu Al-Qur'an*, (32 In 1), (Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2012), hlm.849.

memiliki disiplin rendah ketika melakukan pekerjaannya, maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas selama ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau *training* yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Badan usaha milik negara sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor Asuransi. Salah satu badan usaha tersebut adalah PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan. Secara umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas atau menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi *intern* perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat

meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Hampir semua kegiatan produksinya menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi *output* perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen.

Usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan tujuannya memperbaiki produktivitas kerja karyawan muslim PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan. Dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan. Adapun tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama bulan Desember 2017 sampai ditahun 2018 di bulan Januari-Maret. Tingkat kehadiran setiap karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya. Melihat banyaknya cuti yang diberikan PT. Jasa Raharja (Persero), keterlambatan datang, dan izin tanpa persetujuan atasan. maka dalam kenyataannya tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Februari-Maret 2018 sebesar 70% sementara tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan Desember 2017 sampai Januari 2018 sebesar 95%. Hal ini menunjukkan

bahwa adanya kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut dan diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait apakah ada pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan muslim. Oleh karena itu, penulis akan menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi sementara dengan judul **“PENGARUH SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MUSLIM PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG KALIMANTAN SELATAN”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas ialah:

1. Apakah semangat dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan ?
2. Apakah semangat dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan ?



### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

### **D. Signifikansi Penulisan**

Sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) jurusan Ekonomi Syariah di fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin, hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek teoritis (keilmuan). Menambah wawasan serta pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti. Baik penelitian sendiri maupun pihak lain yang ingin mengetahui lebih jauh pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.
2. Aspek praktis (guna laksana). Menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang terkait terutama PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan

Selatan dalam mengambil kebijakan tentang semangat dan disiplin kerja pegawai.

#### **E. Definisi Operasional**

Bertujuan untuk memperjelas maksud dari judul dalam proposal ini serta menghindari penafsiran yang keliru dalam memahami tujuan penelitian ini maka penulis mengemukakan definisi operasional agar lebih terarah penelitian ini, berikut definisi operasionalnya:

1. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.<sup>7</sup> Semangat kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu keinginan diri untuk bekerja tidak menginginkan adanya tuntutan yang seringkali terjadi, kegelisahan, dan membuat tingkat kerusakan yang tinggi. Maka untuk mencapai hasil yang diharapkan dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan.
2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

---

<sup>7</sup>S.P Hasibuan Malayu, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas Cetakn Ke Empat*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm 76.

norma sosial yang berlaku.<sup>8</sup> Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengubah suatu perilaku diri adanya ancaman yang diberikan dengan meningkatkan ketegasan dan kesejahteraan dalam keteladanan pimpinan terhadap aturan-aturan yang ditetapkan maka dapat menunjang tujuan dan menegakkan kemampuan karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan.

3. Produktivitas kerja adalah 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. ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.<sup>9</sup> Produktivitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan diri yang didorong dalam mengerjakan pekerjaan dengan kesungguhan untuk menghasilkan yang lebih baik adanya kekuatan fisik tenaga kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan.

---

<sup>8</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 444.

<sup>9</sup>H. Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 282.

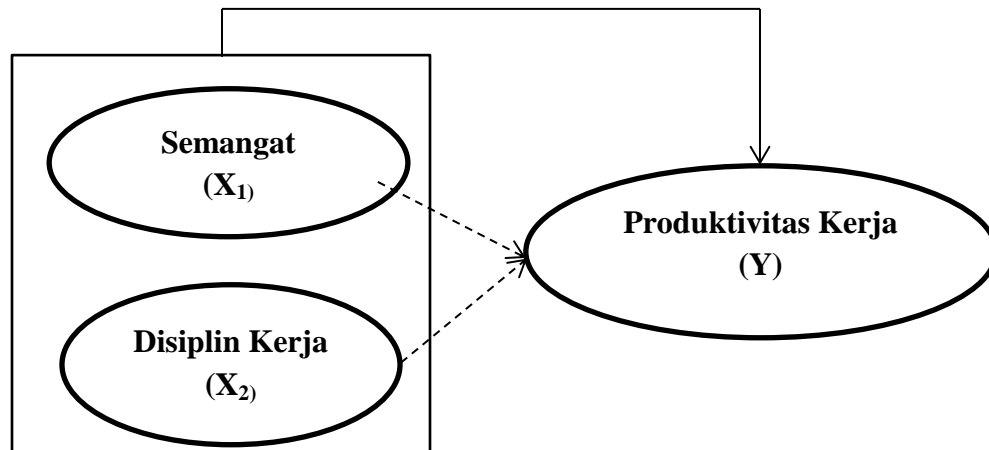
## F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu produktivitas kerja sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) yang dilambangkan dengan huruf Y, sedangkan huruf X adalah variabel bebas (*Independent variabel*) yaitu semangat ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Untuk mengetahui apakah elemen-elemen ini berpengaruh maka kerangka pikir yang penulis susun untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran<sup>10</sup>**



Keterangan:

—————> : pengaruh secara simultan

- - - - -> : pengaruh secara parsial

<sup>10</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D Cetakan Ke Dua Puluh Tiga*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hlm.68.

Dilihat dari kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa semangat dan disiplin kerja bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan muslim. Semangat yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berusaha secara maksimal. Sebaliknya, semangat yang rendah akan membuat produktivitas kerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan dengan variabel disiplin kerja yang tinggi akan mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya semangat dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **G. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan sementara kemungkinan benar atau juga kemungkinan salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan.

Oleh karena itu, penulis akan mengajukan hipotesis berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, sebagai berikut:

Hipotesis I:

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh signifikan antara semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

Hipotesis II:

(Semangat )

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara semangat terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

(Disiplin Kerja)

H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Kalimantan Selatan.

## H. Kajian Pustaka

Untuk menghindari kesalahpahaman dan memperjelas permasalahan yang penulis angkat maka diperlukan kajian pustaka untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada, penelitian yang dimaksud, yaitu:

Penelitian oleh Ilham H.M.S dengan NIM 1301160370 dari jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan judul skripsi “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini disebutkan bahwa penulis terdahulu melakukan penelitian dengan mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan data *nonprobability sampling* dan teknik digunakan *accidental sampling*. Dimana penulis mengambil sebanyak 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa bersama-sama dimensi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya sebesar 50,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini pun memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh disiplin kerja

---

<sup>11</sup>Ilham H.M.S, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”, (Skripsi ini diterbitkan, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Antasari, Banjarmasin, 2017).

terhadap pegawai namun perbedaannya adalah pada variabel yaitu semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian berikutnya adalah penelitian dari Aan Qurrotul'aini dengan NIM 062411009 jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang dengan judul skripsi "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes)".<sup>12</sup> Dalam penelitian ini disebutkan bahwa penulis terdahulu melakukan penelitian dengan mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim pada Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan mengkaji pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan muslim Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 50 orang karyawan muslim Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Pengaruh independent sebesar 41% sedangkan yang 59% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.. penelitian ini pun memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan karyawan muslim, namun perbedaannya adalah pada variabel semangat dan produktivitas kerja.

Penelitian selanjutnya dari Eka Damayanti dengan NIM 1101160190 jurusan Ekonomi Syariah dengan judul skripsi "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang

---

<sup>12</sup>Aan Qurrotul'aini, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes)",(Skripsi ini diterbitkan, Fakultas Syariah, IAIN Walisongo, Semarang, 2011).



Banjarmasin”.<sup>13</sup> Dalam penelitian ini disebutkan bahwa penulis terdahulu melakukan penelitian dengan mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin, penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif di mana peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasinya sebanyak 35 responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Bahwa 37,5% perubahan variabel dependen (prestasi karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel independen, yaitu penilaian kinerja dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 72,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa penilaian kinerja dengan nilai unstandardized beta sebesar 0,375 dengan taraf signifikan 0,001 merupakan angka terbesar dibanding variabel lainnya, sehingga merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin, tetapi bukan yang paling dominan. penelitian ini pun memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh disiplin kerja, namun perbedaannya adalah pada variabel semangat dan terhadap produktivitas kerja karyawan

---

<sup>13</sup>Eka Damayanti, “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin”,(Skripsi ini diterbitkan, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Antasari, Banjarmasin, 2015).

## **I. Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut:

Bab I penduluan, bab ini berisikan latar belakang masalah yang menguraikan alasan untuk memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang sudah tergambar dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah. Setelah itu disusun tujuan dari penelitian yang merupakan hasil penelitian. Definisi operasional dirumuskan untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna luas dan umum. Kajian pustaka disajikan sebagai informasi adanya tulisan atau penelitian dari aspek lain yang mempunyai perbedaan ataupun kesamaan dengan penelitian yang dilakukan. Kemudian dibuat kerangka pemikiran dalam bentuk skema sebagai acuan dalam penelitian. Hipotesis penelitian digunakan untuk jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan. Adapun sistematika penulisan yaitu susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II landasan teori merupakan acuan untuk menganalisis data yang diperoleh. Berisikan tentang pengertian serta maksud konsep semangat kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja dan produktivitas kerja dalam islam.

Bab III berisikan metode penelitian yang terdiri yang terdiri dari jenis,sifat, dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, agar lebih mudah dalam menyelesaikan penelitian. Tentang tipe penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel jenis data dan sumber

data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel, variabel penelitian, instrumen penelitian serta teknik analisis data.

Bab IV menguraikan gambaran umum objek penelitian, karakteristik, responden, dan penyajian data. Setelah itu menjelaskan analisis data yaitu pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada PT.Jasa Raharja (Persero) cabang Kalimantan Selatan.

Bab V Penutup, pada bab ini penulis membuat simpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian.