

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu perusahaan maupun suatu lembaga, tanpa mereka suatu perusahaan atau lembaga tertentu tidak akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, karena mereka pula yang menentukan maju mundurnya suatu lembaga. Dalam suatu lembaga, disiplin kerja sangat diperlukan. Karena dengan disiplin kerja karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah lembaga, mereka merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas lembaga. Peranan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya suatu lembaga (*www.google.com*).

Proses pendirian suatu perusahaan baik bergerak dibidang industri atau jasa selalu dengan suatu keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap lembaga atau perusahaan sebenarnya sama yaitu mereka ingin mencapai keuntungan yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup perusahaan atau lembaga dapat dipertahankan.

Salah satu faktor yang berperan serta dalam menentukan tercapainya tujuan dan harapan perusahaan adalah penerapan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan akan menjadikan suatu peraturan yang dapat diikuti oleh karyawan pada umumnya,

karena dengan berbekal disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan berdirinya suatu lembaga Zakat seperti Zakat Center di Indonesia khususnya di Cirebon merupakan jawaban terhadap tuntutan dan kebutuhan di kalangan Umat Islam. Kehadiran Zakat Center muncul di saat Umat Islam mengharapkan adanya Zakat Center yang menggunakan prinsip-prinsip syariah. Dengan adanya Zakat Center masyarakat tidak merasa bingung ketika akan memberikan zakat kepada orang yang berhak menerimanya, karena Zakat Center sudah memiliki data-data yang akurat tentang siapa yang berhak menerima zaat, baik itu zakat dari profesi, pertanian, maupun peternakan (*Zakat Center*).

Disiplin kerja tersebut telah diterapkan pada lembaga Zakat Center, namun dalam menerapkan disiplin kerja karyawan, Zakat Center memiliki keunikan tersendiri dalam menciptakan kedisiplinan kerja, diantaranya dengan diadakannya kegiatan siraman rohani yang dilakukan setiap hari menjelang karyawan mulai melaksanakan aktivitas kerja. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat meningkatkan kualitas keimanan. Dengan keimanan itu, maka diharapkan karyawan dapat menumbuhkan jiwa kedisiplinan, sehingga tujuan dan sasaran di atas dapat dipenuhi (*Zakat Center*).

Dalam hal ini, faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi atau setiap anggota organisasi terhadap eksistensinya serta kontribusi

yang dituntut dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau lembaga dan pribadinya.

Produktivitas kerja adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Amstrong, 1994). Reksohadiprojo (1990) mendefinisikan produktivitas kerja pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Jadi dalam pengertian filosofisnya, produktivitas adalah sikap mental manusia untuk membuat hari esok akan lebih baik daripada sekarang, dan membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin (Sinungan,2000:1).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action) dan memberikan kekuatan yang mengarahkan pada pencapaian kebutuhan memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karenanya tidak ada produktivitas kerja yang telah tumbuh dapat dijadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Namun yang jadi permasalahan dalam hal ini adalah tidak ada suatu kepastian bahwasannya disiplin kerja terdapat suatu hubungan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang akan di beri judul **“Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Wilayah penelitian, berkenaan dengan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI).
- b. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

### **2. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, perlu adanya pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan pembahasan itu terlalu luas. Oleh karena itu, peneliti hanya akan membahas tentang "Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan " di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon.

### **3. Pertanyaan Penelitian**

- a. Bagaimana gambaran disiplin kerja karyawan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon?
- b. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon?
- c. Adakah hubungan antara disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja karyawan yang diterapkan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon .
- b. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon.
- c. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian-kajian ilmu perbankan Islam, dikalangan mahasiswa Muamalah Ekonomi Perbankan Islam. Disamping itu, hasil penelitian ini diharapkan menarik penelitian lain, khususnya mahasiswa ini Ekonomi Perbankan Islam, untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama.

Adapun kegunaan akademik, sebagai perwujudannya Tri Darma Perguruan Tinggi di STAIN Cirebon, khususnya Program Studi Ekonomi Perbankan Islam Jurusan Syariah sebagai bimbingan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun kebijakan institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh Hodges (*dalam Yospratiwi, 1990 : 56*) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Dalam kaitan ini, faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang penting karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi setiap anggota organisasi terhadap eksistensinya serta yang dituntut dari padanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan pribadinya.

Disiplin ditempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan organisasi (kelompok). Jika kaitannya dengan tujuan organisasi maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi. Hal ini terpenuhinya standar ukuran prestasi. Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran

diri untuk menyesuaikan dengan perturan organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.

Pariata Westra, (1997:97) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada aturan-aturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Berhubungan dengan disiplin kerja, maka manusia dalam organisasi merupakan faktor penting yang perlu mendapat perhatian dalam rangka menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan.

Konsep produktivitas dapat membimbing manajemen dalam mengukur peningkatan produktivitas dan keberhasilan sistem produksi. Peningkatan produktivitas adalah sangat mendukung pencapaian tujuan bisnis, yang menghasilkan tingkat profitabilitas dan produktivitas yang tinggi.

Peningkatan produktivitas dan disiplin kerja sumber utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, disiplin yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, disiplin kerja dan produktivitas bukan dua hal yang terpisah atau memiliki hubungan satu arah, melainkan keduanya adalah saling tergantung dengan pola hubungan yang dinamis, tidak mekanistik, non linear dan kompleks.

Greenberg yang dikutip oleh Sinungan (1985 : 3) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Pengertian lain

produktivitas adalah sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa.

#### **E. Langkah-langkah Penelitian**

Dalam penelitian ini menempuh langkah-langkah sebagai berikut :

##### **1. Sumber Data Penelitian**

###### **a. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah data yang dapat langsung dari lokasi penelitian di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon.

###### **b. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi buku-buku dan data lain yang relevan untuk dijadikan referensi dalam penulisan skripsi ini.

##### **2. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini adalah deskriptif analisis kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang tertuju pada pemecahan aktual. Oleh karena itu, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menitikberatkan pada riset lapangan, dan sebagai landasan teoritik tentang permasalahan yang dikaji, penulis melakukan riset kepustakaan.

##### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah banyaknya karyawan pada Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon yang berjumlah



11 orang. Sehubungan jumlah sampel yang akan diteliti kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan adalah sampel penuh (sensus) yaitu menjadikan populasi sebagai sampel. Dimana berdasarkan definisi menurut (Sugiyono, 2004 :78) sampel jenuh (sensus) adalah merupakan tehnik penentu sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

#### 4. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan valid, penulis menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Observasi atau pengamatan, yaitu dilakukan dengan cara pengamatan langsung di lokasi penelitian
- b. Wawancara atau *interview*, ialah dengan cara mengadakan tanya jawab oleh penulis dan responden tinggal menjawab mana jawaban yang sesuai.
- c. Angket, penulis membuat dan menyebarkan angket sebagai skala pengukuran sikap tentang disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

#### 5. Operasional Variabel

- a. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkahlaku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan suatu organisasi.
- b. Produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu.

**Tabel 1.1**  
**Operasional Variabel dan Pengukurannya**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala	Angket
Independen X, Disiplin kerja Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkahlaku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan suatu organisasi.	1. Efektivitas	a. Tepat waktu b. Pekerjaan yang terarah	Ordinal	
	2. Efisiensi kerja	a. Semangat b. Giat c. Antusias		
Dependen Y, Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Peningkatan Produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut	1. Input	a. Jumlah muzaki b. Jumlah fakir	Ordinal	
	2. Output	a. Pendapatan b. Aktifitas kerja karyawan c. Penyerahan zakat		

(Taliziduhu Nadrha, 1999 : 44)

## 6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial (Sugiyono, 2004 : 78). Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh para responden. Penyusunan angket tersebut berdasarkan kontruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya, kemudian atas dasar teori tersebut di kembangkan ke dalam indikator-indikator dan selanjutnya digambarkan dalam butir-butir pertanyaan. Pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Instrumen yang menggunakan *skala likert* dapat dibuat dalam bentuk *cheklish* (✓) atau pilihan ganda.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Skala Penilaian**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skala Penilaian</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Kurang Setuju (kS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

## 7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2004 : 51). Jadi berdasarkan rumusan masalah penelitian maka hipotesis penelitian ini adalah "Adanya Hubungan yang Kuat antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon."

## 8. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Instrument yang berarti alat ukur di gunakan untuk mendapatkan data (mengukur) apakah ini valid atau tidak. Pengujian tiap butir pertanyaan menggunakan analisis item, yaitu mengkoreksikan tiap skor dengan skor total yang merupakan jumlah butir soal.

Instrument yang valid akan mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya instrument yang tidak valid akan memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur serta mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat.

Tingginya validitas instrument menunjukkan akan sejauhmana yang terkumpul itu tidak menyimpang. (Sugiyono,2001:182).

Tehnik pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan validitas kontruk. *Validitas kontruk* adalah menghitung item instrument dengan cara mengkorelasi skor butir pertanyaan dan skor total. Dimana dalam perhitungan analisis kontruk ini di cari dengan menggunakan tehnik korelasi *pearson moment*, yang rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (X^2)\} \{n\sum Y - \sum Y^2\}}}$$

b. Uji Reabilitas

Setiap instrument yang akan di gunakan dalam sebuah penelitian harus reliabel, sehingga mempunyai nilai ketepatan, dan apabila di tes pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda memiliki nilai yang sama. Penguji reliabel yang dilakukan oleh penulis, dengan menggunakan *intern consistency* atau tehnik belah dua *split half*, yaitu dengan cara membelah dua instrument menjadi dua kelompok yaitu kelompok genap dan kelompok ganjil, kemudian di masukkan ke dalam rumus *spearman brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

r = Reliabel intern seluruh instrument

## 9. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji hipotesis asosiatif. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi. Korelasi ini digunakan untuk mencari keterkaitan atau hubungan antara dua variabel penelitian. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi yang penulis ambil yaitu dengan menggunakan teknik *Korelasi Spearman Rank*, dimana dalam *Korelasi Spearman Rank* ini, sumber data untuk kedua variabel yang akan di konversikan dapat berasal dari sumber data yang tidak sama, dengan jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data kedua dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Jadi *Korelasi Spearman Rank* adalah bekerja dengan data ordinal atau ranking, dan bebas distribusi. (Sugiyono,2004 : 228-229).

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya atau antara variabel X dengan variabel Y. Rumus untuk menghitung koefisien korelasi *Spearman Rank*, yaitu:

$$R_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$d^2$  = Selisih setiap pasang rank

$n$  = Jumlah setiap pasang rank untuk *Spearman Rank*

$r_s$  = Nilai Korelasi *Spearman Rank*

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui besarnya koefisien  $r$ .  
 sedangkan untuk dapat menginterpretasi terhadap kuat tidaknya  
 hubungan dari koefisien tersebut maka dapat berpedoman pada tabel  
 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai  $r$**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 0,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2007 : 83)

b. Pengujian Hipotesis Statistik

Untuk menguji ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan  
 antara variabel X dengan variabel Y, maka dapat digunakan cara  
 pengujian distribusi student's t (uji t) yang dilakukan dengan  
 menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai  $t_{hitung}$

r = Koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

n = Jumlah responden

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak (tidak signifikan).

Pengambilan keputusan diterima atau ditolaknya analisis dalam penelitian ini ditulis sebagai berikut :

$H_0 = \leq 0$ ; Artinya disiplin kerja tidak ada hubungan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon.

$H_a = \geq 0$ ; Artinya disiplin kerja berhubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon.

c. Koefisien Determinasi

*Koefisien determinasi* yaitu kuadrat koefisien ( $r^2$ ) yang penggunaannya ditanyakan dalam persen (%), sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh yang terjadi dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terkait) dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ .

Dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

## **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam sistematika ini, diharapkan lebih mudah dalam mencapai poin-poin tertentu sehingga penulis mencoba merinci menjadi beberapa sub-sub :

**BAB I PENDAHULUAN**, Yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Langkah-langkah Penelitian, Sistematika Penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**, Meliputi : Pengertian Disiplin Kerja, Macam-macam Disiplin Kerja, Faktor-faktor Disiplin Kerja, Pengertian Produktivitas Kerja, Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja, Produktivitas Dan Kuantitas, Metode Pengukuran Produktivitas, Cara Meningkatkan Produktivitas, Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja, Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

**BAB III KONDISI OBJEKTIF ZAKAT CENTER THORIQOTUL JANNAH CIREBON**, Meliputi : Letak Geografis, Sejarah Berdirinya, Struktur Organisasi.

**BAB IV HASIL PENELITIAN**, Meliputi : Disiplin kerja karyawan yang diterapkan di Zakat Center Thoriqotul Jannah, dan tingkat produktivitas kerja karyawan serta hubungan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan



**BABV: KESIMPULAN DAN SARAN**

**DAFTAR PUSTAKA**