

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau insani adalah suatu aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebuah perusahaan yang berjalan secara alami memiliki sumber daya insani yang mendukungnya dalam melakukan tugas-tugas mereka dan mengambil akuntabilitas untuk melakukannya. Karena hampir di setiap bisnis yang baru didirikan pasti memiliki cita-cita untuk mengalami perkembangan yang cepat selama pengoperasian bisnisnya dan untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan, keberadaan sumber daya insani sangatlah dibutuhkan (Pricilla & Octaviani, 2022).

Menurut pandangan Islam, sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam mengelola sumber daya yang ada di muka bumi ini. Hal ini karena pada dasarnya semua ciptaan Tuhan di muka bumi ini sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu, sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik karena merupakan amanah yang nantinya akan dimintai pertanggungjawaban. Untuk mendapatkan pengelolaan pengetahuan yang baik, diperlukan dukungan bagi pemberdayaan serta optimalisasi manfaat dari sumber daya yang ada (C. Rahmawati et al., 2023). Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jasiyah ayat 13:

﴿يَتَفَكَّرُونَ لِقَوْمٍ لَّا يَتَذَكَّرُونَ أَلَيْسَ ذَلِكَ فِي إِنْ مِنْهُ جَمِيعًا الْأَرْضِ فِي وَمَا السَّمَوَاتِ فِي مَا لَكُمْ وَنَحَرٌ ۝۱۳﴾

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir” (Q.S Al-Jasiyah: 13).

Pada ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang ada haruslah dikelola dengan benar, karena merupakan sebuah amanah yang akan dipertanggung jawabkan di masa mendatang. Agar mencapai

pengelolaan yang efektif, ilmu pengetahuan sangat dibutuhkan untuk mendukung pemberdayaan dan pengoptimalan manfaat dari sumber daya yang tersedia.

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia dibutuhkan untuk mewujudkan kegiatan di suatu lembaga (Fika & Zohriah, 2024).

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar dan terbanyak di dunia setelah India posisi pertama, China posisi kedua dan Amerika Serikat posisi ketiga dan menjadi salah satu negara dengan jumlah penduduk beragama Islam terbesar dan terbanyak di dunia peringkat pertama, diikuti oleh Pakistan di urutan kedua dan India di urutan ketiga. Sebagai salah satu negara dengan penduduk terbesar dan terbanyak di dunia, sudah semestinya negara ini memiliki sumber daya manusia yang melimpah. Berikut ini merupakan data jumlah penduduk Indonesia sesuai data dari badan pusat statistik yang diperbarui pada 09 Mei 2025 berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin:

Tabel 1.1
Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2025

Kelompok Umur	Laki-Laki (Ribu)	Perempuan (Ribu)	Total
0 - 4	11.606,4	11.146,1	22.752,6
5 - 9	11.225,3	10.730,2	21.995,5
10 - 14	11.250,0	10.766,1	22.016,1
15 - 19	11.389,4	10.706,3	22.095,7
20 - 24	11.400,7	10.760,0	22.160,6
25 - 29	11.532,3	10.981,9	22.514,2
30 - 34	11.323,8	10.870,5	22.194,3
35 - 39	11.013,4	10.704,9	21.718,3

40 - 44	10.435,8	10.246,7	20.682,5
45 - 49	9.840,1	9.794,5	19.634,6
50 - 54	8.775,0	8.825,3	17.600,2
55 - 59	7.517,9	7.651,8	15.169,7
60 - 64	6.074,4	6.286,9	12.361,3
65 - 69	4.518, 6	4.748,8	9.267,4
70 - 74	3.035,7	3.308,0	6.343,6
75+	2.609,2	3.363,1	5.972,3
Jumlah/Total	143.548,0	140.890,8	284.438,8

(Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia, tahun 2025)

Berdasarkan tabel di atas, usia produktif penduduk Indonesia dari umur 15 hingga 64 tahun yaitu berjumlah 196.131.400 penduduk dari total penduduk 284.438.800 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia berusia produktif adalah 68,9% yang menjadi usia mayoritas penduduk Indonesia. Dengan demikian ini menjadi sebuah kesempatan pemerintah untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada seperti memberikan berbagai fasilitas untuk meningkatkan kualitas dan produktivitasnya untuk mendukung pemerataan dan perkembangan perekonomian Indonesia.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan bisnis. Karena, apabila produktivitas kerja karyawan makin tinggi, berarti laba perusahaan juga semakin naik, dan produktivitasnya juga naik (Putra et al., 2022).

Fenomena-fenomena yang ada di Indonesia salah satunya berkaitan dengan masalah dunia kerja khususnya para karyawan seperti adanya beberapa perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak, keamanan dan kenyamanan karyawan yang berakibat pada menurunnya produktivitas kerja karyawan maupun perusahaan.

Melansir berita dari bpjsketenagakerjaan.go.id (2023) bahwa Direktur PT. Baliwong Indonesia ditahan akibat kasus tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan. PT. BWI melakukan tunggakan iuran jamsostek (jaminan sosial ketenagakerjaan) yang diperuntukkan kepada para karyawan yang disetorkan dari RSUD Kediri kepada PT. BWI sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja.

Melansir berita dari aji.or.id (2024) bahwa SPCI (Solidaritas Pekerja CNN Indonesia) mengajukan aduan ke Sudinaker Jaksel (Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan) terkait dugaan pemotongan upah sepihak dan *union busting* (upaya untuk melemahkan atau menghancurkan serikat pekerja di suatu perusahaan) yang dilakukan oleh pihak manajemen CNN Indonesia. Dugaan pelanggaran ini berawal ketika manajemen CNN Indonesia memotong upah para pekerja secara sepihak per Juni 2024 dengan alasan dikarenakan keuangan perusahaan sedang buruk.

Melansir dari Jakpat.net pada tanggal 18 Januari 2023, terdapat beberapa alasan yang membuat generasi Z *resign* dari tempat kerjanya. Berikut diagram berdasarkan survey responden dengan jenis pertanyaan yaitu *Multiple Answer* dari total 832 responden:

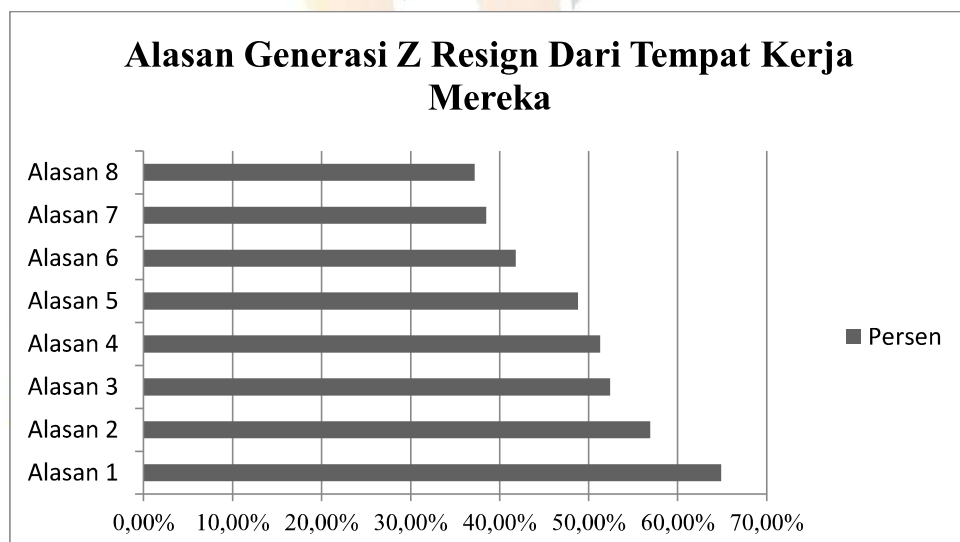


Diagram 1.1

Alasan Gen Z *Resign* Dari Tempat Kerja

(Sumber: Jakpat.net, 2023)

Alasan pertama yang membuat generasi Z ingin *resign* dari tempat kerja mereka adalah gaji atau upah yang tidak sesuai sebesar 64,9%, alasan ke dua adalah karena jam kerja yang tidak sesuai dan cenderung berlebihan sebesar 56,9%, alasan ke tiga karena budaya kerja yang toxic atau tidak sehat sebesar 52,4%, alasan yang ke empat karena SOP dan aturan perusahaan yang tidak jelas sebesar 51,3%, alasan ke lima adalah karena rekan kerja yang toxic atau tidak sehat sebesar 48,8%, alasan yang ke enam yaitu karena jobdesk dan beban kerja berlebihan sebesar 41,8%, sedangkan alasan ke tujuh dikarenakan tidak ada jenjang karir sebesar 38,5%, dan yang terakhir yang ke delapan dikarenakan tidak ada *work life balance* sebesar 37,2%.

Melansir dari KBRN Palangkaraya (lembaga penyiaran public republik Indonesia stasiun Palangka Raya) dalam rri.co.id pada tanggal 24 November 2025 memberitakan bahwa fenomena *burnout* (kelelahan kerja yang parah) kembali menarik perhatian setelah sejumlah pekerja muda, terutama dari generasi z memutuskan untuk mengundurkan diri. alasan utama mereka bukanlah masalah gaji, melainkan tekanan mental dan kelelahan emosional yang terakumulasi. Dengan demikian, *burnout* saat ini bukan lagi sekedar istilah yang sedang populer, melainkan sebuah realitas yang benar-benar di alami oleh para pekerja di berbagai sektor.

Kasus yang telah di alami oleh beberapa karyawan pada PT. Baliwong Indonesia dan CNN Indonesia yang merugikan para karyawan ini selaras dengan salah satu dari delapan alasan dari artikel (Jakpat.net, 2023) yang menyebabkan para karyawan tidak bersemangat untuk bekerja karena ketidakadilan dan ketidaknyamanan sehingga hal ini membuat para karyawan ingin segera *resign* dari tempat kerja mereka saat ini yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan maupun perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017) bahwa produktivitas kerja bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja,

tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, keterampilan, sikap serta etika kerja, gizi dan kesehatan, besaran penghasilan atau gaji, kemajuan teknologi yang digunakan, serta kesempatan berprestasi (Putra et al., 2022)

Haryono (2015) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya ialah motivasi, yaitu tenaga kerja yang perlu untuk dirangsang ataupun didorong untuk dapat lebih antusias dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang-orang yang tidak dapat termotivasi untuk bekerja dan tidak memiliki dukungan dari orang lain maka tidak akan bisa mencapai produktivitas kerja itu sendiri (Parashakti & Noviyanti, 2021)

Sarumaha (2022) berpendapat bahwa bagi seorang karyawan, adanya motivasi kerja dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kegairahan dalam bekerja, meningkatkan produktivitas kerja dan juga menciptakan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi dari karyawan kepada organisasi (Wau, 2022).

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi akan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Adapun sebaliknya, karyawan yang merasa kurang puas akan menganggapnya sebagai sesuatu yang membosankan, sehingga mereka bekerja dengan terpaksa. Ketika karyawan bekerja dengan terpaksa, maka hasil kerja yang dihasilkan cenderung buruk (Nabella & Syahputra, 2021).

Lingkungan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Suatu yang nyaman serta kondusif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Faktor-faktor seperti penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan suara bising yang minim, hubungan kerja yang baik dan tersedianya fasilitas pendukung lainnya akan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang ideal. Dengan adanya fasilitas yang memadai, karyawan dapat

merasa lebih nyaman dan termotivasi, sehingga semangat kerja mereka meningkat dan produktivitas kerja dapat meningkat secara maksimal (Fau & Buulolo, 2023).

Adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pertama, variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali (Wahyuni et al., 2023). Kedua, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *Human Capital Management* PT. Garuda Indonesia (Parashakti & Noviyanti, 2021). Ketiga, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Prima Indah II Bantul (Purwanti et al., 2024). Yang terakhir, variabel lingkungan kerja dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan secara simultan, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang (Sari & Liliana, 2022).

Adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Pertama, variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indomarco Prismatama DC Tangerang 2 Bitung Kabupaten Serang (Rahakbauw & Setiawan, 2023). Kedua, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi (Setyanti et al., 2022). Ketiga, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto (Al Ghifari, 2023). Yang terakhir, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Trimegah Wisesa (Amal & Rizqi, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, ditemukan beberapa penelitian dengan hasil yang sedikit berbeda pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Setelah melihat dari beberapa penelitian terdahulu, penelitian tersebut hanya berfokus pada sektor perdagangan, industri serta informal dan belum banyak yang meneliti di sektor keuangan terutama di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) seperti Pegadaian Syariah dan berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Pegadaian Syariah KC Metro Boulevard Cikarang)”**.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

- a. Banyaknya karyawan yang ingin *resign* dengan beberapa alasan yang penyebabnya dikarenakan buruknya kebijakan perusahaan, sistem kerja maupun lingkungan kerja yang buruk sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maupun perusahaan.
- b. Adanya fenomena *burnout* (kelelahan kerja yang parah) yang terjadi pada para karyawan di berbagai sektor, terutama dari generasi Z yang membuat mereka *resign* akibat *burnout*, kelelahan mental serta kelelahan emosional.
- c. Performa dan produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh tinggi dan rendahnya produktivitas kerja karyawan sehingga

perusahaan perlu melakukan pengawasan dan penelitian terkait masalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- d. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang berbeda terutama terkait variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja sehingga diperlukannya penelitian lebih lanjut untuk membuktikan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu terutama pada lokasi penelitian.

2. Batasan Masalah

Pembatasan masalah berfungsi untuk memfokuskan penelitian hanya pada permasalahan yang spesifik, sehingga penelitian menjadi lebih terstruktur serta tujuannya lebih mudah untuk dicapai. Berikut Adalah beberapa batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Lokasi penelitian hanya terbatas di Pegadaian Syari'ah KC Metro Boulevard Cikarang.
2. Variabel yang difokuskan adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Waktu penelitian yang dilakukan selama periode yang ditetapkan yaitu Oktober 2025 - April 2026

3. Rumusan Masalah

Setiap penelitian pasti memiliki beberapa rumusan masalah. Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Berikut adalah beberapa tujuan dalam penelitian ini:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya insani, khususnya dalam hal pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pegadaian Syari'ah KC Metro Boulevard Cikarang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti sendiri untuk memperluas dan memperdalam ilmu serta wawasan di bidang sumber daya insani, khususnya masalah motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja maupun produktivitas kerja.

b. Pegadaian Syari'ah KC Metro Boulevard Cikarang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi evaluasi bagi pimpinan untuk mengamati dan mengawasi motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan

pada Pegadaian Syari'ah KC Metro Boulevard Cikarang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur Perbankan Syari'ah dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ini.

E. Sistematika Penulisan

Untuk menyajikan hasil penelitian secara jelas dan sistematis, maka penulis perlu untuk menyusun struktur penulisan. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab ini berisi landasan teori tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja, serta bab ini berisi tinjauan penelitian terdahulu (*Literature Riveaw*), kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian. Bab ini berisi tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan. Bab ini berisi tentang penjelasan penulis mengenai kondisi objek penelitian, hasil dan analisis dari penelitian yang telah penulis lakukan.

Bab V Penutup. Bab ini berisi uraian kesimpulan yang diperoleh dari analisis data dan saran-saran sebagai masukan pada penelitian selanjutnya.