

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Muflihin motivasi kerja adalah keadaan yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja.²² Menurut Ira Lusiawati motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengarahkan pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan menjadi faktor penting bagi pegawai dalam bekerja.²³ Menurut Nurhayati motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bekerja dengan semangat, tekun, dan maksimal.²⁴

Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu menumbuhkan semangat kerja, mengarahkan perilaku kerja, serta mempertahankan konsistensi usaha dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong pegawai agar bekerja secara optimal, tekun, dan bertanggung jawab sehingga baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang

²² Hizbul Muflihin, *Motivasi Kinerja* (Banten: Berkah Aksara Cipta Karya, 2024). 2

²³ Ira Lusiawati, *Profesionalisme Birokrasi, Iklim Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja* (Cirebon: CV.Green Publisher Indonesia, 2022). 5

²⁴ Ai Nurhayati, *Motivasi Kerja* (Jogjakarta: Karya Bakti Makmur Indonesia, 2024).1

memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar peluang meningkatnya produktivitas kerja.

Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peningkatan produktivitas kerja oleh karyawan sangat perlu dilakukan sehingga perusahaan bisa terus bertumbuh dan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Penurunan produktivitas sering kali terjadi ketika ada masalah dengan motivasi, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Ketika motivasi tidak memadai, individu cenderung kurang bersemangat, yang menyebabkan penurunan produktivitas adalah bekerja lebih lambat, menghindari tugas-tugas yang menantang, atau bahkan mengalami penurunan kualitas kerja. Produktivitas dan motivasi sangat erat kaitannya. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas, sementara motivasi yang rendah hampir selalu mengakibatkan penurunan produktivitas.²⁵

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi, motivasi dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator berikut.

²⁵ Nadi Fikri Rijali Niaty Noranisa, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kanitra Mitra Jaya Utama Job Site PT Adaro Indonesia Kabupaten Tabalong," *Jurnal.Stiatabalong* 8 (2025): 839–56.

a) Balas Jasa

Segala sesuatu yang diterima pegawai baik berupa barang, jasa, atau uang yang sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.

b) Kondisi Kerja

Keadaan lingkungan kerja suatu perusahaan yang memengaruhi aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik terasa nyaman dan membantu pegawai bekerja secara optimal.

c) Fasilitas Kerja

Segala sarana dan prasarana yang disediakan organisasi dan digunakan oleh pegawai, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun yang menunjang kelancaran kerja.

d) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya, yang tingkatannya dapat berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan karakter masing-masing individu.

e) Pengakuan dari Atasan

Bentuk penilaian atau apresiasi dari atasan terhadap pegawai, terkait sejauh mana pegawai telah menerapkan motivasi yang diberikan.

f) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan yang dijalani pegawai dapat menjadi sumber motivasi, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi pegawai lain.²⁶

²⁶ Mochamad Vrans Romi et al., *Pengantar MSDM Strategik: Inovasi Dan Transformasi SDM* (Purbalingga: CV Eureka Media Aksara, 2024). 95-96

3. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan adanya motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif.
- c) Menjaga kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Membantu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Mewujudkan suasana kerja yang kondusif serta hubungan kerja yang harmonis.
- g) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- h) Menumbuhkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi aktif karyawan
- i) Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan serta bahan kerja.²⁷

4. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Dalam Islam, motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berbuat baik, baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun membantu orang lain, termasuk kebutuhan fisik, mental, dan sosial. Karena bekerja merupakan bagian dari aktivitas manusia, yang melibatkan tenaga dan pikiran, maka kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari usaha. Orang bekerja karena mereka akan menghadapi banyak masalah sepanjang hidup mereka. *Fastabiqul khoirat*, atau berlomba-lomba dalam melakukan kebaikan, untuk memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, dan

²⁷ Tjutju Yuniarsih and Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011). 146

sosial manusia, adalah motivasi untuk bekerja atau berbisnis dalam pandangan Islam.²⁸

Menurut Hamka, tafsir Al-Azhar dari Surat Al-Muthaffifin ayat 26 menggambarkan motivasi kerja Islam sebagai berikut:

خَتْمُهُ مِسْكٌ ۚ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَفِسُونَ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Laknya (bau tempat minumnya) terbuat dari katsuiri; dan untuk demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba.” (QS.Al-Muthaffifin:26)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah telah menyiapkan bagi manusia kesempatan untuk berlomba meraih derajat yang mulia dan tak terbatas di akhirat, berupa kedudukan yang tinggi, minuman istimewa beraroma kasturi, serta surga dengan kenikmatan yang tidak pernah berakhir. Karena itu, manusia tidak seharusnya berlomba mengejar jabatan di dunia dengan cara saling menindas, menyalahkan, atau menjatuhkan sesama. Bahkan demi meraih satu posisi, ada orang yang rela mengorbankan saudaranya sendiri, padahal hal tersebut tidak sejalan dengan nilai yang diajarkan²⁹

Dalam konteks motivasi kerja, nilai-nilai Islam diwujudkan melalui semangat untuk bekerja dengan niat beribadah, memberikan hasil kerja yang terbaik, serta berlomba-lomba dalam kebaikan (*fastabiqul khairat*). Motivasi kerja seorang muslim tidak hanya didorong oleh keinginan

²⁸ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah Kaya Di Dunia Terhormat Di AKhirat* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009). 70

²⁹ Hamka, *Tafsir Al-Azhar* (Jilid 1, Jakarta: Pustaka Pajimas, 1982).

memperoleh imbalan materi, tetapi juga oleh kesadaran bahwa setiap pekerjaan merupakan amanah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja berdasarkan nilai-nilai Islam akan terdorong untuk bekerja secara sungguh-sungguh, jujur, bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja yang berlandaskan ajaran Islam diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, kualitas pelaksanaan tugas, serta produktivitas kerja karyawan.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dewi dan Basrowi disiplin kerja adalah sikap seseorang yang mau dan mampu untuk memahami serta mematuhi norma dan peraturan yang ada di sekitarnya.³⁰ Rifai menyatakan bahwa disiplin kerja adalah cara manajer berkomunikasi dengan karyawannya untuk membuat mereka bersedia mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran mereka, dan mematuhi peraturan dan peraturan sosial perusahaan.³¹ Menurut Sinambela disiplin kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara teratur, tekun, konsisten dengan tetap mematuhi aturan tanpa melanggar ketentuan yang ditetapkan.³²

Sehingga disiplin kerja merupakan suatu kemampuan dan kesadaran individu untuk memahami, mematuhi, dan melaksanakan aturan

³⁰ Wulan Riska Dewi and Basrowi, *Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024). 69

³¹ Rifai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*.444

³² Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012).239

serta norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tetapi juga mencerminkan kemauan karyawan untuk bersikap teratur, tekun, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya secara berkelanjutan. Melalui disiplin kerja, perilaku karyawan dapat diarahkan dan dikendalikan sehingga selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab, efektivitas, serta kualitas produktivitas kerja karyawan, sekaligus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan pekerjaan sesuai standar perusahaan akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi akan berpengaruh dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi guna meningkatkan serta memudahkan organisasi mencapai tujuan. Peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peraturan kerja atau disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam

organisasi, dengan diterapkan kedisiplinan kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja pegawai dengan baik pula.³³

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Afandi terdapat tiga jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk mencegah pelanggaran aturan dalam organisasi, dengan tujuan mendorong karyawan agar mematuhi standar dan peraturan yang ditetapkan secara mandiri.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif digunakan untuk menindak lanjuti pelanggaran aturan., dengan tujuan memperbaiki kesalahan agar tidak terulang dan mendorong karyawan mematuhi aturan sesuai dengan pedoman perusahaan.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah jenis disiplin yang dilakukan secara bertahap. Sanksi yang diberikan menjadi semakin tegas apabila pelanggaran dilakukan berulang kali. Tujuannya adalah untuk memberi karyawan kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka sebelum ditindak lebih tegas.³⁴

³³ Martinus Tame DurkiaLaia, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Aromo Kabupaten Nias Selatan," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan* ,6 (2022),h. 16.

³⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016). 7-8

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela, indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, diantaranya yaitu :

- a) Frekuensi Kehadiran, dari data tingkat kehadiran karyawan yang digunakan sebagai ukuran untuk menilai kedisiplinan dalam bekerja.
- b) Tingkat kewaspadaan karyawan, setiap karyawan memiliki sikap hati-hati dan ketelitian dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya.
- c) Ketaatan pada standar kerja, dimana setiap karyawan diwajibkan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- d) Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu kesediaan karyawan untuk mematuhi berbagai aturan perusahaan guna menciptakan kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
- e) Etika kerja, yang tercermin dari perilaku saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan baik antar sesama karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.³⁵

4. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting bagi setiap pegawai karena menjadi landasan dalam membentuk sikap, perilaku, dan kehidupan yang tertib. Dengan disiplin, pegawai lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang

³⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018).356

nyaman dan membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi fungsi disiplin meliputi beberapa seperti berikut:³⁶

- a) Mengatur kehidupan bersama dalam suatu organisasi,

Disiplin membantu memperbaiki hubungan antar individu dengan mengatur kehidupan masyarakat dalam sistem yang terdiri dari sistem yang berkelompok.

- b) Membentuk dan melatih kepribadian yang baik,

Disiplin di tempat kerja membantu membentuk kepribadian pegawai. Lingkungan kerja yang tertib dan tenang mendorong sikap dan perilaku positif, dan kepribadian disiplin terbentuk secara bertahap melalui latihan yang melibatkan seluruh anggota organisasi.

- c) Memaksa seseorang untuk mengikuti aturan organisasi

Disiplin berfungsi untuk mendorong seseorang mematuhi aturan. Melalui pemaksaan, pembiasaan, dan latihan, seseorang akan menyadari pentingnya disiplin, yang nantinya berkembang menjadi kebiasaan berpikir positif, bermakna, dan berorientasi ke depan. Dengan demikian, disiplin tidak hanya sebatas kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi pola perilaku yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan.

- d) Memberikan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar aturan.

Disiplin yang disertai dengan penerapan sanksi atau hukuman membantu meningkatkan kepatuhan. Tanpa adanya ancaman, tingkat

³⁶ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. 3-4

ketaatan dan kepatuhan bisa menurun sehingga motivasi untuk mengikuti aturan menjadi berkurang.

5. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Islam

Islam mengajarkan umatnya untuk senantiasa menerapkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin dalam kehidupan sehari-hari guna mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Al-Qur'an mengajarkan setiap muslim untuk memiliki sikap disiplin dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan dalam Surah Ali 'Imran ayat 31 :

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ (٣١)

Artinya : “Katakanlah (Muhammad), "Jika kamu mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mencintaimu dan mengampuni dosa-dosamu."

Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.” (QS. Ali ‘Imran: 31).³⁷

Surah Ali ‘Imran ayat 31 mengajarkan umat manusia agar menggunakan waktu secara optimal serta menerapkan sikap disiplin dalam setiap aspek kehidupan. Pemanfaatan waktu untuk meraih karunia serta ridha Allah seharusnya dilakukan secara seimbang dan proporsional. Ajaran Islam mengandung nilai-nilai yang menegaskan pentingnya kedisiplinan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. dalam Islam berlandaskan pada kesadaran akan keberadaan Allah SWT sebagai Dzat Yang Maha Mengetahui seluruh perbuatan makhluk-Nya.³⁸ Dari kesadaran tersebut lahir pengendalian diri secara pribadi. Tanpa keyakinan bahwa

³⁷ Imam Ghazali Masykur et al., *Almumayyaz: Al-Qur'an Tajwid Warna Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Bekasi: Cipta Bagus Sagara, 2014). 60

³⁸ Fathurrahman, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Bandung: Widina Media Utama, 2023). 90

Allah senantiasa mengawasi, seseorang akan kesulitan menjalankan perintah-Nya dengan sungguh-sungguh, karena Allah juga Maha Mengetahui segala sesuatu, termasuk apa yang tersembunyi di dalam hati manusia. Dalam konteks disiplin kerja, nilai-nilai tersebut diwujudkan melalui kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta menjaga etika kerja dengan sesama. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tidak hanya bekerja karena adanya pengawasan atau sanksi, tetapi juga karena kesadaran bahwa bekerja merupakan amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja sesuai ajaran Islam diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, meningkatkan tanggung jawab karyawan, serta mendukung tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibun dalam Busro produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Apabila efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja meningkat maka produktivitas juga akan meningkat. Semakin tinggi efisiensi, semakin besar produktivitasnya.³⁹

Menurut Edy Sutrisno, produktivitas kerja merupakan sikap mental untuk terus memperbaiki kinerja, dengan melakukan pekerjaan lebih baik dari hari sebelumnya demi perusahaan. Sikap ini mendorong karyawan

³⁹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Sumber Daya Manusia* (Prenadamedia Group, 2018).341

untuk tidak cepat puas dan terus mengembangkan diri serta kemampuan kerjanya.⁴⁰ Menurut Sedarmayanti, pengertian produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan seseorang memanfaatkan kekuatan dan seluruh potensinya untuk menghasilkan kreatifitas.⁴¹

Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk memaksimalkan hasil kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil yang dicapai, tetapi juga mencerminkan sikap kerja yang selalu berupaya melakukan perbaikan dari waktu ke waktu. Melalui peningkatan keterampilan, pemanfaatan potensi diri, serta pengembangan kreativitas, karyawan dapat bekerja dengan kualitas yang lebih baik. Oleh karena itu, produktivitas kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan membantu pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas sangat penting bagi karyawan di perusahaan, karena dapat membuat pekerjaan berjalan lebih efisien dan efektif sehingga mendukung pencapaian tujuan. Tingkat produktivitas kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu:

a) Kemampuan.

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang penting bagi karyawan. Kemampuan tersebut sangat dipengaruhi oleh

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Suber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017). 102

⁴¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009). 82

keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Meningkatkan hasil kerja berarti terus memperbaiki kualitas pekerjaan sehingga baik pekerja maupun penerima manfaatnya. Upaya ini sangat mempengaruhi keberhasilan pekerjaan.

c) Semangat kerja.

Ini adalah upaya untuk terus berkembang setiap hari, terlihat dari etos kerja dan perbaikan hasil dibandingkan hari sebelumnya.

d) Pengembangan diri.

Untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, selalu berusaha untuk mengembangkan diri. Ini dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Semakin banyak tantangan yang dihadapi, semakin besar kebutuhan untuk terus berkembang.

e) Mutu.

Selalu berupaya menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Mutu menunjukkan kualitas kerja karyawannya, dan peningkatan mereka bertujuan untuk mencapai hasil terbaik yang bermanfaat bagi perusahaan dan diri sendiri.

f) Efisiensi.

Efisiensi adalah perbandingan antara jumlah sumber daya yang digunakan dan hasil yang dihasilkan. Hubungan antara masukan dan keluaran sangat mempengaruhi seberapa produktif pekerja.⁴²

⁴² Sutrisno, *Manajemen Suber Daya Manusia*. 104-105

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mulyadi, perusahaan pada umumnya mengharapkan setiap karyawan mampu bekerja secara maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:⁴³

a) Tingkat pendidikan

Pendidikan yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi cara berpikir dan kemampuan dalam memahami pekerjaan. Semakin baik tingkat pendidikan seseorang, biasanya semakin mudah bagi karyawan tersebut untuk mengembangkan kemampuan kerja sehingga hasil kerjanya juga lebih optimal.

b) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja berkaitan dengan kecakapan individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik cenderung dapat bekerja lebih efektif dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.

c) Keterampilan (skill)

Keahlian atau keterampilan yang dimiliki karyawan menjadi modal penting dalam mendukung pekerjaan. Semakin baik keterampilan seseorang, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan hasil kerja dan produktivitasnya.

⁴³ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.101

d) Etika kerja

Etika kerja tercermin dari sikap, tanggung jawab, dan perilaku seseorang dalam bekerja. Sikap kerja yang baik, ditambah dengan kepemimpinan yang positif, dapat menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi di lingkungan perusahaan.

e) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan semangat kerja baik yang berasal dari diri sendiri maupun dorongan dari pimpinan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f) Jaminan Kesehatan

Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa aman kepada karyawan. Dengan adanya perlindungan kesehatan, karyawan akan merasa lebih nyaman sehingga dapat bekerja secara lebih tenang dan fokus.

g) Lingkungan kerja yang nyaman

Suasana kerja yang baik mampu mendukung produktivitas karyawan. Hubungan yang harmonis antar pegawai serta kondisi tempat kerja yang bersih, rapi, dan nyaman dapat membantu menciptakan semangat kerja yang lebih baik..

h) Sarana dan prasarana

Peralatan dan fasilitas kerja yang memadai sangat membantu kelancaran pekerjaan. Jika sarana pendukung tersedia dengan baik,

pekerjaan dapat diselesaikan lebih mudah dan efisien. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat proses kerja.

i) Manajemen

Peran manajemen sangat penting dalam membangun komunikasi dan hubungan kerja yang baik dengan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan contoh positif dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

j) Disiplin kerja

Kedisiplinan menjadi salah satu unsur penting dalam meningkatkan produktivitas. Sikap disiplin dalam mematuhi aturan kerja, penggunaan waktu, dan pelaksanaan tugas akan membantu pekerjaan berjalan lebih teratur dan efektif.

k) Kompensasi

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kesejahteraan dan semangat kerja karyawan. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang layak atas pekerjaan karyawan, maka produktivitas kerja cenderung meningkat. Namun, jika kompensasi kurang diperhatikan, semangat kerja dapat menurun.

4. Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja bisa dilihat sebagai masalah terkait perilaku, tetapi juga memiliki faktor-faktor teknis. Untuk menyelesaikannya, perlu pemahaman tentang berbagai hal yang memengaruhi keberhasilan, salah satunya adalah etos kerja yang harus dijaga oleh seluruh karyawan.

Etos kerja adalah aturan dan kebiasaan yang jelas, wajib diikuti, dan diterima dalam kehidupan kerja anggota organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi:

a) Perbaikan Terus Menerus

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, seluruh bagian organisasi harus terus melakukan perbaikan. Sikap ini bukan hanya penting, tetapi juga bagian dari filosofi manajemen modern, karena organisasi menghadapi tuntutan yang selalu berubah dari internal dan eksternal. Seperti ungkapan bahwa perubahan adalah satu-satunya hal yang pasti, perubahan internal mencakup strategi organisasi, penerapan teknologi baru, kebijakan, cara kerja pegawai yang mengikuti regulasi pemerintah, dan keputusan manajerial. Di sisi lain, perubahan eksternal terjadi cepat akibat tindakan organisasi berpengaruh di masyarakat.

b) Peningkatan Hasil Mutu Pekerjaan

Peningkatan kualitas hasil kerja oleh semua orang dan bagian dalam organisasi berkaitan erat dengan upaya perbaikan terus-menerus. Kualitas tidak hanya mencakup produk atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga semua kegiatan organisasi, melibatkan tugas setiap unit kerja, baik utama maupun pendukung. Hal ini penting secara internal dan eksternal, karena membentuk image organisasi dalam interaksi dengan lingkungannya. Misalnya, penghargaan seperti ISO 9000 diberikan bukan hanya atas kualitas produk, tetapi juga atas

keberhasilan meningkatkan kualitas semua pekerjaan dan proses manajemen dalam organisasi.

c) Pemberdayaan SDM

SDM adalah unsur terpenting dalam organisasi. Oleh karena itu, membangun SDM harus menjadi semangat kerja yang dipegang erat oleh semua tingkatan manajemen. Memajukan SDM meliputi menghargai nilai dan martabat manusia, meningkatkan kualitas karya, serta menerapkan gaya manajemen partisipatif melalui proses demokratis.⁴⁴

5. Produktivitas Kerja Menurut Perspektif Islam

Produktivitas kerja seorang muslim dapat dilihat dari mutu dan jumlah yang dihasilkan. Ajaran islam mengenai produktivitas bersumber dari firman Allah SWT Surah An-Nisa“ ayat 95:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِّ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ

فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۚ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ

وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : “Tidaklah sama kedudukan orang-orang beriman yang hanya berdiam diri tanpa alasan yang dibenarkan dengan mereka yang berjuang di jalan Allah menggunakan harta dan jiwa. Allah memberikan derajat yang lebih tinggi kepada orang-orang yang berjihad

⁴⁴ Sutrisno, *Manajemen Suber Daya Manusia*. 105-107

dibandingkan dengan mereka yang tidak turut serta tanpa uzur. Meskipun kepada keduanya Allah menjanjikan balasan yang baik berupa surga, namun orang-orang yang berjihad dianugerahi pahala yang jauh lebih besar.” (QS. An-Nisa’: 95).

Dalam Surah An-Nisa’ ayat 95, nilai produktivitas dapat dipahami melalui penggunaan istilah *berjihad*. Secara kontekstual, kata berjihad dalam ayat tersebut tidak semata-mata dimaknai sebagai peperangan, melainkan sebagai bentuk kesungguhan dalam berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Makna yang dapat diambil dari Surah An-Nisa’ ayat 95 adalah bahwa Islam menganjurkan umatnya untuk menjadi pribadi yang produktif dalam bekerja. Allah memberikan janji pahala yang baik bagi hamba-Nya yang berikhtiar dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Produktivitas juga akan meningkat apabila seseorang mampu bekerja secara teratur dan terkoordinasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga hasil yang dicapai dapat lebih optimal dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan.⁴⁵

⁴⁵ Sisca, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Yayasan Kita Menulis, 2020).59