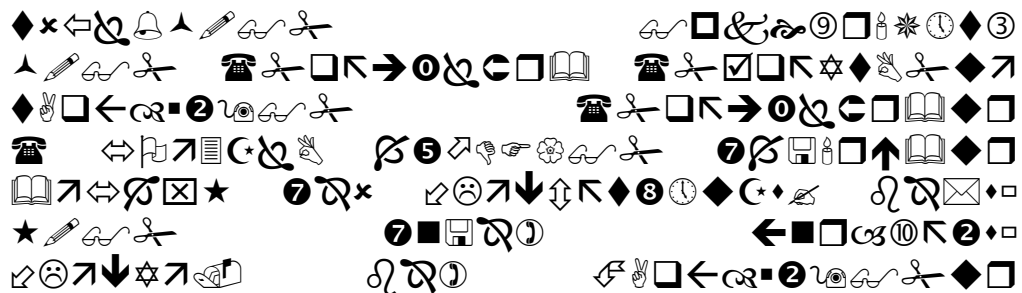


BAB I
PENDAHULUAN

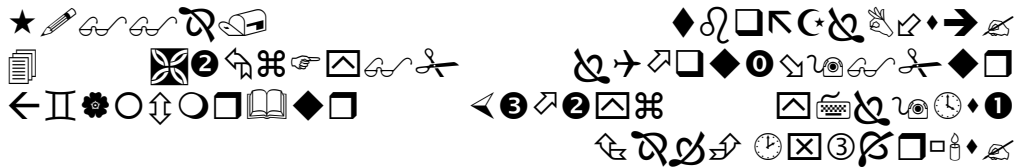
A. Latar Belakang

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya bukan tanpa paksaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan.¹

Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Islam juga mendorong umuatnya untuk bersungguh-sungguh dan memulyakan pekerjaan. Didalam kitab suci Al-Qur'an terdapat ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin. Firman Allah dalam Qur'an Surat (An-Nisa' Ayat 59)



¹Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h.193



Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Q.S An-nisa' Ayat 59)*²

Dalam surat An-Nisa' ayat 59 menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh pada pemimpin kita. Ini dapat dicontohkan dalam sebuah organisasi, karena dalam sebuah organisasi terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinasikan pada bawahannya dan juga terdapat beberapa kebijakan dan peraturan-peraturan serta untuk memberikan sanksi pada karyawan-karyawan yang telah melakukan pelanggaran.

Disiplin harus ditegakkan didalam suatu organisasi, sebab tanpa disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit terorganisasi untuk mewujudkan tujuannya, memelihara dan meningkatkan disiplin kerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya.³

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenga kerja, bahan, uang). Dapat juga diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan,

²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Jakarta: Magfirah Pustaka, 2006). h. 87

³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi IV, BPFE, 2000) h. 98

masukannya sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluarannya diukur dengan ke satuan fisik, bentuk, dan nilai.⁴ Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari ini.⁵

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.⁶ Menurut Brumbrac lebih menekankan pada hasil dan menambahkan perilaku sebagai bagian dari kinerja, menurutnya perilaku penting karena akan berpengaruh terhadap hasil kerja seorang karyawan. Dari beberapa pendapat tersebut, kinerja dapat dipandang dari perspektif hasil, proses, atau perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan.⁷

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Moenir perlu adanya disiplinisasi yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin

⁴EdySutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009). h.99

⁵*Ibid.* h.100

⁶Moeheriono, *Pengukuran kinerja Berbasis kompetensi*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2012). h. 96-97

⁷Nuraini, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Pekanbaru: Yayasan Ainisyam, 2013) h.

itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan,⁸ kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.⁹

Di daerah Riau terdapat berbagai perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang menjual kendaraan. Salah satunya adalah PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru yang merupakan dealer utama dan resmi yang memasarkan kendaraan dengan merek Mitsubishi, produk mitsubishi adalah produk keluaran Jepang yang telah memasuki pasar otomotif di Indonesia. Pada saat ini PT. Suka Fajar telah memasarkan berbagai jenis keluaran mitsubishi yang dapat kita temui di pasar diantaranya mini bus, pick up, truk, box, dan jenis sedan untuk daerah Riau yang berkedudukan di Pekanbaru dan beberapa sub dealer di Riau yang terdapat di Bangkinang, Duri, serta di jalan Arengka, dan Nangka.

Pesatnya perkembangan usaha dibidang otomotif saat ini mengharuskan perusahaan berusaha untuk merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan yang tepat supaya dapat bertahan di tengah kompetisi yang semakin meningkat. Melalui kebijakan yang ditetapkan oleh

⁸EdySutrisno, *Op.Cit*, h. 96

⁹*Ibid*, h. 97

perusahaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

TABEL I.1
DATA PENJUALAN PADA PT. SUKA FAJAR CABANG
PEKANBARU, TAHUN 2010-2014.

Tahun	Volume Penjualan	Nilai Penjualan (Rp)	Naik/turun	Persentase (%)
2010	1007	109,689,595,250	-	-
2011	1020	135,504,650,000	-25,815,054,750	23,53
2012	1450	149,024,800,000	-13,520,150,000	9,98
2013	1115	122,722,290,000	26,302,510,000	3,75
2014	1330	166,478,850,000	-43,756,560,000	11,71
Jumlah	5922	683,420,185,250		48,97

Sumber: PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru

Dapat dilihat dari data diatas, diketahui bahwa penjualan di PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru selama lima tahun ini mengalami naik turun atau bervariasi¹⁰. Maka dengan demikian penulis tertarik untuk menelitinya dengan judul **“Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru menurut Persepektif Ekonomi Islam”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dibicarakan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada: **“Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan”**.

C. Rumusan Masalah

¹⁰Wawancara, Budi PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru Tanggal 26 Februari 2015

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap disiplin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk menjelaskan pandangan islam terhadap disiplin dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru.

2. Kegunaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan dapat dipergunakan untuk:

- a. Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Bagi pemimpin dan para pegawai dapat dijadikan sebagai dasar atau pedoman dalam pengambilan keputusan untuk mengelola suatu perusahaan.

- c. Sebagai bahan masukan bagi penulis untuk menambah Ilmu Pengetahuan dan membuat karya ilmiah.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau anggapan yang sifatnya sementara tentang fenomena tertentu yang akan diselidiki.¹¹ Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, serta merupakan pernyataan yang paling spesifik.

Dalam penelitian ini tentang pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di tinjau menurut perspektif ekonomi islam, maka dapat dikemukakan hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Disiplin secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha : Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Kav.144

2. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

¹¹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi aksara, 2006)

Sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh.¹² Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. Suka Fajar Cabang pekanbaru.

b. Jenis data

1) Data Primer

Data plimer adalah data yang diperoleh dari lokasi penelitian yaitu PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru yang berkenaan dengan disiplin kerja karyawan.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh di perpustakaan dengan cara menela'ah isi buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

3. Teknik dan Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menunjang pembahasan penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

a. Angket

Yaitu beberapa sejumlah daftar pernyataan sekitar penelitian ini kemudian disebarkan untuk diisi oleh para responden untuk memperkuat hasil penelitian

b. Wawancara

¹²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 129

Yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab penulis terhadap karyawan PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru

c. Dokumentasi

Yaitu penulis akan mengumpulkan bahan-bahan dokumentasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, berupa laporan data absensi karyawan dan dokumentasi lainnya.

4. Populasi dan Sampel

Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru yang berjumlah 58 orang. Karena jumlah populasi sedikit maka semua populasi dijadikan sampel penelitian ini. Teknis pengambilan sampel menggunakan teknis *total sampling* yaitu mengambil dari keseluruhan populasi.¹³

5. Teknik dan Analisa Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrument atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi r hitung r table. Adapun rumus yang dipakai yaitu *korelasi pearson produk moment*:

¹³Etta Mamang, Sangajdi, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta : Andi, 2010). h. 189

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

keterangan:

r = koefisien korelasi

x = deviasi rata-rata variabel X

$$= \bar{X} - X$$

y = deviasi rata-rata variabel Y

$$= \bar{Y} - Y$$

2) Uji Reabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Jika nilai reabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability statistics (Cronbach's Alpha)* yang diolah dengan program SPSS.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah *continue* berdistribusi normal sehingga analisa dengan validitas, realibilitas, uji t, korelasi, regresi dapat dilaksanakan.¹⁴ Pengujian menggunakan rumus *klomogrov smirnov*.

¹⁴Husain Usman dan Purnomo Setyady Akbar, *Pengantar Statistik*, (Yogyakarta: Bumi Aksar, 2011), Ed. Ke-2, h. 186.

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Untuk pengujian kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1=b_2=b_3=b_4=0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Pengujian dengan menggunakan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} pada $\alpha=0,05$ apabila hasilnya menunjukkan:

- a. $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
- b. $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variasi variabel dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mna pengaruh terhadap variabel terikat.

2) Analisa Regresi Linear Sederhana

Model penelitian ini menggunakan linear sederhana, Dimana variabel independen (X) adalah pengaruh disiplin, sedangkan variabel dependen (Y) adalah produktivitas kerja karyawan.

$$Y = a + bX$$

Keterangan: Y = Produktivitas kerja karyawan

a = konstan

b = koefisien arah regresi linear

X = pengaruh disiplin

3) Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha = 0,05$ atau 5 %. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh dari variabel dependen.

4) Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan SPSS 17.00

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen. Uji

ini digunakan untuk mengetahui berapa sebesar kontribusi antara dua variabel.

Mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Setiap pertanyaan mempunyai 4 alternatif jawaban, dengan bobot alternative jawaban sebagai berikut:

- a) Alternatif jawaban tidak setuju diberi skor 1
- b) Alternatif jawaban kurang setuju diberi skor 2
- c) Alternatif jawaban setuju diberi skor 3
- d) Alternatif jawaban sangat setuju diberi skor 4

G. Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Darma Tintri	2010	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Food Station Tjipanang Jaya	Hasil penelitian yaitu nilai signifikan sebesar 0,00 sedangkan nilai <i>Alpa</i> yang digunakan adalah 0,5 atau 5% berarti $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan diperoleh persamaan regresi adalah $Y=10,195+0,738X$ hal ini berarti apabila penanbahan rata-rata terhadap produktivitas (Y) sebesar 10,159 untuk setiap perubahan satu satuan dalam variabel disiplin kerja (X) dan konstanta dianggap tetap. ¹⁵

¹⁵ http://repository.universitas Gunadarma.ac.id/Jurnal_10205520.pdf/ DARMA TINTRI. Dikutip 28 oktober 2015.

2	Dadang Iman Eka Sanjaya	2009	Pengaruh kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Keripik Kentang di Jenrejo Batu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang negative dan signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} = -3,021$ dan $t_{tabel} = -3,021$ maka $t_{hitung} = t_{tabel}$. Sedang nilai R Squer sebesar 0,300 berartibahwa variabel bebas kedisiplinan (X) mampu menerangkan variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 33.6% sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. ¹⁶
3	Yendri	2014	Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji simultan f hitung sebesar 63,985 lebih besar dari f tabel 2,528, sehingga variabel kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Besarnya koefisien Determinasi (R^2) keempat variabel tersebut terhadap kedisiplinan karyawan adalah sebesar 80% artinya hubungan positif dan erat, sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. ¹⁷

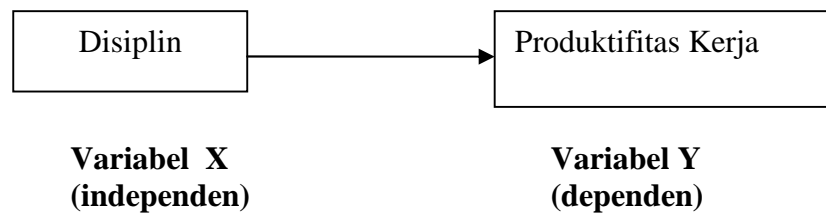
¹⁶ [http://repository.uin-malang.ac.id/03160012-1.pdf/IMAN EKA SANJAYA](http://repository.uin-malang.ac.id/03160012-1.pdf/IMAN_EKA_SANJAYA). Dikutip 28 Oktober 2015.

¹⁷ [http://repository.uin-suska.ac.id/dspace/bistream/2013_2013212 MEN.pdf/ YENDRI](http://repository.uin-suska.ac.id/dspace/bistream/2013_2013212_MEN.pdf/YENDRI). dikutip pada tanggal 16 Oktober 2015.

H. Model Penelitian

Model penelitian ini dapat diterangkan bahwa disiplin dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan, model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

GAMBAR I.1
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN



Adapun definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL I.2
DEVINISI OPERASIONAL VARIABEL

No	Varibel Penelitian	Devinisi	Indikator
1.	Disiplin (X)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan.	1. Preventif 2. Korektif 3. Hak atau Kewajiban Individu
2.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan (Input) sumber daya yang digunakan perusahaan.	1. Kemampuan 2. Peningkatan hasil yang dicapai 3. Semanga kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

I. Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini mengarah dan lebih mudah dalam penulisan, maka penelitian di susun dengan suatu sistem yang diatur sedemikian rupa dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode pengumpulan data dan sistematika penulisan.

BAB II : Merupakan gambaran umum tentang PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru meliputi: sejarah singkat, struktur organisasi serta bidang usaha perusahaan dan perkembangan PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru.

BAB III : Membahas tentang pengertian disiplin kerja, macam-macam disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, pengertian produktivitas kerja, indikator produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pengukuran produktivitas, dan pandangan ekonomi islam terhadap produktivitas kerja.

BAB IV : Analisa data dan hasil pembahasan dari penelitian yang meliputi tentang pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan dan tinjauan ekonomi islam terhadap produktivitas kerja karyawan .

BAB V : Kesimpulan dan Saran