

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis, tentu memiliki tujuan besar yang harus dicapai. Perusahaan yang tidak mengoperasikan perusahaan dengan tidak efektif dan efisien tidak mungkin bisa terus mempertahankan kelangsungan bisnisnya. Salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif maupun secara efisien yaitu karyawan.¹ Karyawan menjadi faktor penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan, tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.²

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar mereka mempunyai kinerja yang baik dan berdampak positif pada tujuan perusahaan. Perlakuan yang dapat melahirkan kinerja yang baik dari karyawan antara lain adalah memberikan motivasi kerja islam, disiplin kerja, lingkungan kerja. Secara umum motivasi kerja merupakan upaya, dorongan hati, dan komitmen kerja para karyawan terhadap tanggungjawabnya.³

Robbin mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat

¹ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Prenhallindo, 2014), hal. 25-26

² Kunti Nurul Aini & Teguh Ariefiantoro, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang), *Majalah Ilmiah Solusi*, 16(4), 2018, hal. 141-156

³ Erma Yusida, Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Blitar, *Commodities*, 1(3), 2021, hal. 209-213

upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁴ Ketika karyawan merasakan dorongan dan semangat untuk bekerja, mereka cenderung mencapai potensi maksimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan memberikan kontribusi optimal, menciptakan lingkungan kerja yang produktif untuk meningkatkan keberhasilan bersama perusahaan.

Ansori dan Suryaningsih berpendapat motivasi kerja islam merupakan upaya guna mencari nafkah yang juga merupakan unsur dari ibadah, dengan orientasi tidak hanya untuk kehidupan di dunia saja melainkan juga untuk kehidupan di akhirat.⁵ Dengan adanya motivasi kerja islam dan dorongan khusus dari seorang pemimpin dirasa akan membawa dampak positif terhadap diri karyawan dan perusahaan ke arah yang lebih baik dan maju. Hasil penelitian dari Fitriani yang menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami secara parsial memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.⁶ Motivasi kerja yang bersumber dari nilai-nilai Islam memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Prinsip-prinsip etika dan moral dalam Islam, seperti kejujuran, dedikasi, dan tanggung jawab, memberikan landasan yang kuat untuk membentuk motivasi intrinsik yang memotivasi karyawan.

Selain faktor pemberian motivasi kerja islam bagi karyawan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan

⁴ Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), hal. 32

⁵ Fitriani Ansori & Sri Abidah Suryaningsih, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung, *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 2019, hal. 211-217.

⁶ *Ibid*, hal. 211-217.

yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok,⁷ dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Demikian ini didukung dengan penelitian dari Sudarmanto yang menunjukkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.⁸ Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang nyaman, relasi antar rekan kerja yang baik, dan kebijakan perusahaan yang adil dapat memberikan keseimbangan kerja-hidup bagi kebutuhan karyawan.

Sebuah lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan tempat untuk karyawan berkembang, tetapi juga merangsang kolaborasi dan inovasi, menjadikannya investasi yang berharga untuk memaksimalkan kinerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Faktor lain yang mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (karyawan) dalam meningkatkan kinerja yang memadai yakni disiplin kerja. Makna disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku, meningkatkan kesadaran dan kesedian karyawan

⁷ Anggreany Hustia, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 2020, hal. 81-91

⁸ Yoyok Sudarmanto, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum, *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 2022, hal. 79-88

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹

Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena jika tidak ada kedisiplinan dalam bekerja maka semua pekerjaan akan mendatangkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan serta kurang memuaskan. Kedisiplinan dapat digambarkan apabila karyawan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan, dapat menyelesaikan pekerjaannya, patuh terhadap peraturan serta norma sosial perusahaan, kedisiplinan wajib dibangun dalam perusahaan, karena tanpa bantuan disiplin karyawan yang baik maka tidak mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹⁰ Dengan menerapkan disiplin kerja, karyawan tidak hanya menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang teratur dan efisien. Disiplin memberikan dasar yang kuat untuk produktivitas dan efektivitas, menghindarkan dari risiko ketidakpatuhan atau ketidakjelasan dalam menjalankan tugas.

Perusahaan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Konveksi yang beroperasi di Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung terkenal dengan konveksi atau bordir pakaian.¹¹ Sebagaimana hasil observasi peneliti, data

⁹ Rita Ayu Wijayanti & Winarno, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(2), 2020, hal. 211-226.

¹⁰ Mahaputra Adipradana & Andriyani, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan), *Diponegoro Journal Of Management*, 10(1), 2021, hal. 1-13.

¹¹ Agus Ali Imron Al Akhyar, *Mengunjungi Simbol-Simbol Sejarah Lokal Tulungagung*, (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2020), hal. 143.

UMKM yang beroperasi di Kecamatan Boyolongau Tulungagung terdapat 15 UMKM Konveksi sebagai berikut:

Tabel 1.1 UMKM Konveksi di Kecamatan Boyolangu Tulungagung

No	Nama Perusahaan	Nama Pemilik	Alamat	Nama Produk	Tenaga Kerja (Orang)
1	Yenny	Neni Ariani	Dsn.Ngeco Rt.01, Sobontoro, Boyolangu, Tulungagung.	Industri Pakaian Jadi (Konveksi) Dari Tekstil (14111)	5
2	Trendi Konveksi	Edy Warsito	Dsn. Prayon Rt.05/01, Sabontoro, Boyolangu, Tulungagung.	Pakaian Dalam	12
3	Sumber Suko	Ela Elviana	Boyolangu, Tulungagung	Konveksi	6
4	UD. Zakkiya	Hj. Siti Kholifah	Rt 06/01, Sobontoro, Boyolangu, Tulungagung.	Konveksi	13
5	Niken Konveksi	Sri Utami	Dusun Ngreco, Sobontoro, Boyolangu, Tulungagung.	Bra	9
6	Karya Collection	Karyono	Dsn. Dadapan Rt. 05 Rw. 01 Ds. Tanjungsari, Boyolangu, Tulungagung.	Industri Pakaian Jadi (Konveksi)	10
7	Kirana Collection	Sujarno	Jl. Ki Mangun Sarkoro Iii B Rt/Rw 04/03, Beji, Boyolangu, Tulungagung.	Pakaian Seragam, Olah Raga	3
8	Dhenis Agling	Siti Musyawaroh	Ds. Serut Rt. 02 Rw. 03, Boyolangu, Tulungagung.	Industri Pakaian Jadi (Konveksi) Dari Tekstil	4
9	Yanuar Collection	Umi Chabibah	Dsn. Kates Rt.01 Rw.03, Serut, Boyolangu, Tulungagung.	Industri Perlengkapan Pakaian Dari Tekstil	5
10	UD. Sf Salma Collection	Haryati	Jl. Anggrek Rt.05 Rw.03, Tanjungsari, Boyolangu, Tulungagung.	Industri Pakaian Jadi (Konveksi) Dari Tekstil	4

11	Kudatex	Anis Susiani	Dsn. Ngreco Rt. 04 Rw. 03, Sobontoro, Boyolangu, Tulungagung	Celana Dalam Laki-Laki, Celana Dalam Wanita	6
12	Fathur Rokhim	Desy	Dsn. Ngreco Rt. 04 Rw. 02, Sobontoro, Boyolangu, Tulungagung.	Kaos Dalam Wanita, Pria Dan Anak-Anak	2
13	Konveksi	Imam Mu'arif	Dsn.Ngreco Rt 08 Rw 03, Sobontoro Boyolangu, Tulungagung.	Pakaian Jadi (Kebaya)	2
14	UD. Isabel	Sukatin	Dsn/Ds.Karangrejo Rt 03/07, Boyolangu, Tulungagung.	Industri Pakaian Jadi (Konveksi) Dari Tekstil	3
15	Purnama	Purwanto	Dsn/Ds.Moyoketen, Boyolangu, Tulungagung.	Industri Pakaian Jadi (Konveksi) Dari Tekstil	5

Sumber: Disperindag Kabupaten Tulungagung, 2024

UMKM Konveksi di Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung merupakan perusahaan industri yang bergerak pada bidang fashion. Produk-produk yang dihasilkan pada konveksi yang ada pada Kecamatan Boyolangu diantaranya adalah pakaian dalam, busana wanita, busana pria, sprei, gorden, seragam sekolah, dan masih banyak lagi.

Motivasi dan lingkungan yang dibangun secara baik diberikan oleh pemilik dari UMKM Konveksi Boyolangu kepada para karyawan dapat membentuk kedisiplinan mereka, sehingga dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja. Tujuan dari pemberian motivasi dan lingkungan yang baik tersebut, supaya mereka dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, serta tujuan atau target perusahaan UMKM Konveksi Boyolangu tercapai. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Konveksi yang beroperasi di Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung dipilih sebagai objek

penelitian alasannya mampu untuk mewakili UMKM lainnya yang berada di Tulungagung.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti menentukan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Konveksi Kecamatan Boyolangu.”** Harapannya hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk masyarakat yang hendak ingin memulai maupun menjalankan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di bidang konveksi, agar dapat meningkatkan penjualan, berkembang dan bisa membantu perekonomian Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Dalam konteks UMKM konveksi yang memiliki banyak karyawan beragama islam, dengan memprioritaskan nilai-nilai Islam dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja dalam UMKM konveksi dapat berperan penting dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Namun, belum jelas bagaimana faktor-faktor spesifik dalam lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan dan hubungan interpersonal, memengaruhi kinerja karyawan pada konteks tersebut.
3. Disiplin menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Namun, di lingkungan UMKM konveksi yang mungkin memiliki struktur organisasi yang lebih longgar dan kecil, tantangan terkait disiplin bisa menjadi masalah yang signifikan.
4. UMKM sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Perbedaan dalam kapasitas manajemen SDM dapat memengaruhi implementasi motivasi kerja Islam,

pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, dan penegakan disiplin di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks keterbatasan sumber daya yang mungkin ada di UMKM konveksi.

5. Penelitian dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas, maka dapat diambil fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Boyolangu?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Boyolangu?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Boyolangu?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Boyolangu?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah disebutkan di atas, tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Boyolangu.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Boyolangu.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Boyolangu.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Konveksi Boyolangu.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan supaya dapat memberikan manfaat dan kegunaan secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan *input* atau sumbagan pengetahuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Konveksi Kecamatan Boyolangu dan memberikan sumbangsih terhadap keilmuan di bidang manajemen bisnis syariah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pelaku Usaha

Diharapkan Penelitian dapat menambah wawasan dalam memberikan pengetahuan tentang Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Konveksi Kecamatan Boyolangu dalam rangka membantu meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat sekitar berdasarkan pandangan ekonomi islam.

b. Bagi Pemerintah

Diharapkan dapat digunakan sebagai kajian lebih lanjut khususnya pada bidang bisnis yang berkaitan tentang pengaruh dari Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat membantu para karyawan yang berada di lingkup Usaha Mikro Kecil dan Menengah agar terus memperhatikan aspek penting yang harus diterapkan dalam menjalankan tugasnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk penelitian selanjutnya dan dapat

memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat dalam melakukan penelitian, sehingga hasilnya lebih baik dan menyeluruh dalam mengeksplorasi data yang berkaitan dengan Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan, serta berguna untuk sarana belajar menerapkan ilmu- ilmu yang sudah didapatkan oleh peneliti.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Variabel yang digunakan terdiri dari empat variabel yaitu:
 - a. Variabel bebas meliputi: Motivasi Kerja Islam (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin (X3).
 - b. Satu variabel terikat, Y adalah Kinerja Karyawan.
2. Keterbatasan
 - a. Responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan di UMKM Konveksi Kecamatan Boyolangu.
 - b. Penelitian ini hanya akan membahas mengenai bagaimana pengaruh dari Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Konveksi Kecamatan Boyolangu.
 - c. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner *online* melalui *googleform*.

G. Penegasan Istilah

Peneliti membuat penegasan istilah secara konseptual dan secara operasional agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami judul serta topik kajian yang diteliti dan terfokus pada kajian. Penjelasan dari masing-masingnya sebagai berikut:

1. Definisi Secara Konseptual

a. Motivasi Kerja Islam

Motivasi kerja islam merupakan upaya guna mencari nafkah yang juga merupakan unsur dari ibadah, dengan

orientasi tidak hanya untuk kehidupan di dunia saja melainkan juga untuk kehidupan di akhirat.¹²

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹³

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku, meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁴

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵

¹² Fitriani Ansori & Sri Abidah Suryaningsih, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung, *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 2019, hal. 211-217.

¹³ Anggreany Hustia, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 2020, hal. 81-91

¹⁴ Rita Ayu Wijayanti & Winarno, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Kedai Kreasi Digital di Yogyakarta, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(2), 2020, hal. 211-226.

¹⁵ Robert L. Mathis Dan John H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hal. 291.

2. Definisi Secara Operasional

Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Konveksi Kecamatan Boyolangu. Pada penelitian ini obyek yang diteliti terdiri dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel bebas meliputi: Motivasi Kerja Islam (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin (X3). Serta Satu variabel terikat, Y adalah Kinerja Karyawan. Adapun indikator dari setiap variabel yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja Islam

Motivasi kerja islam merupakan upaya guna mencari nafkah yang juga merupakan unsur dari ibadah, dengan orientasi tidak hanya untuk kehidupan di dunia saja melainkan juga untuk kehidupan di akhirat. Kemampuan perusahaan dalam memberikan motivasi kerja yang berdasarkan nilai keislaman terhadap karyawan akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Indikator motivasi kerja menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge sebagai berikut: 1) Prestasi, 2) Tanggung jawab, 3) Disiplin, 4) Pelayanan dan 5) Keaktifan pemimpin.¹⁶

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kemampuan perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang baik dan memadai terhadap

¹⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal. 230.

karyawan akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yaitu: 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Ruang gerak, 4) Kemampuan bekerja, dan 5) Hubungan antar pegawai.¹⁷

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku, meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemampuan perusahaan dalam memberikan aturan agar dapat menciptakan disiplin kerja karyawan juga sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela, indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, di antaranya: 1) Frekuensi Kehadiran, 2) Tingkat kewaspadaan karyawan, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dan 5) Etika kerja.¹⁸

d. Kinerja Karyawan

Definisi secara operasional pada penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh dari Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Konveksi yang beroperasi di Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kemampuan kerja, dan 3) Ketepatan waktu.

¹⁷ *Ibid*, hal. 102

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), hal. 356.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika ini disusun untuk dapat menyampaikan maksud dan gambaran yang jelas dalam masing-masing bab yang memiliki sub bab, sehingga dapat memberikan penjelasan secara terperinci dan mudah dipahami. Adapun sistematika penyusunan skripsi dibagi menjadi tiga bagian. Bagian utama terdiri dari:

Bab I Pendahuluan dalam bab ini merupakan pengantar dan gambaran umum penelitian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, identifikasi dan batasan penelitian, penegasan isitilah, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori bab ini menjelaskan tentang uraian dari semua variabel yang akan diteliti. Variabel tersebut adalah Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja Karyawan. Selain variabel-variabel tersebut pada bab ini juga akan mencantumkan kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir teoritis dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian bab ini menjelaskan tentang tahapan dalam proses pelaksanaan penelitian yaitu penentuan pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel, sumber data, variabel, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data yang digunakan peneliti. Tahapan-tahapan tersebut akan dijelaskan secara terperinci pada bab tiga.

Bab IV Hasil Penelitian bab ini menjelaskan tentang hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti terhadap variabel-variabel penelitian serta dilakukannya pengujian hipotesis.

Bab V Pembahasan bab ini menjelaskan tentang pembahasan mengenai permasalahan yang sedang diteliti guna menjawab rumusan masalah.

Bab VI Penutup bab ini menjelaskan tentang rangkuman permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan.

Kemudian menarik kesimpulan dari pertanyaan rumusan masalah. Pada poin berikutnya peneliti dapat mengemukakan saran dari hasil penelitian. Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.

\