

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIMASA
PANDEMI COVID 19**

(STUDI KASUS PT.BPRS BANGUN DRAJAT WARGA)



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATASATU DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh: Zulfatul Khasanah

18108020065

Dosen Pembimbing :

Akhmad Yusuf Khoiruddin. S.E., M.Si

NIP. 19661119 199203 1 002

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2022

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIMASA
PANDEMI COVID 19**

(STUDI KASUS PT.BPRS BANGUN DRAJAT WARGA)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATASATU DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh: Zulfatul Khasanah

18108020065

Dosen Pembimbing :

Akhmad Yusuf Khoiruddin. S.E., M.Si

NIP. 19661119 199203 1 002

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-988/Un.02//PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIMASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS PT BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZULFATUL KHASANAH
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020065
Telah diujikan pada : Rabu, 29 Juni 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6303368bd74e7



Penguji I

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62e35052b9394



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 62f1cbb34709d



Yogyakarta, 29 Juni 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 630350867e9d3

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Zulfatul Khasanah

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Zulfatul Khasanah

Nim : 18108020065

Judul Skripsi : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”**

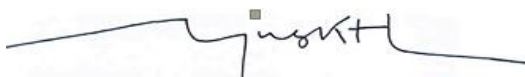
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 20 Mei 2022

Pembimbing



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E.M.Si.
NIP. 19661119 19903 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulfatul Khasanah
Nim : 18108020065
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 17 Juni 2022

Penyusun



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN
YOGYAKARTA

1000
METERAI
TEMPEL
CBFAAJX834282421

Zulfatul Khasanah
18108020065

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfatul Khasanah
NIM : 18108020065
Program Studi : Perbankan Syariah (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 20 Mei 2022



Zulfatul Khasanah
18108020065

HALAMAN MOTTO

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'

(QS Al-Baqarah : 45)

Kesuksesan tidak hanya dilihat dari berapa jumlah uang yang dihasilkan,
tetapi juga berapa besar manfaatmu untuk orang lain

(Harry Slyman)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, kemudahan, serta kelancaran yang Allah berikan. Karya sederhana ini, penulis persembahkan untuk

Keluarga Tercinta

Bapak Suharto, Ibu Holifah, serta adik saya Fadhil Ubaidillah Alfani yang selalu memberikan semangat dan memotivasi dalam setiap keadaan.

Guru

Seluruh guru yang sudah mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk mendidik saya, baik dibangku formal maupun non formal, sehingga saya mencapai titik ini.

Keluarga Besar

Keluarga H.Marzuki dan H. Aminah yang selalu mendukung saya dalam menempuh bangku pendidikan.

Dosen Pembimbing Akademik

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.

Dosen Pembimbing Skripsi

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si

Almamater Tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Teman – Teman

Teman – teman perbankan syariah 2018 serta teman teman pondok pesantren Sunan Pandanaran

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā	B	Be
ت	Tā	T	Te
ث	Sā	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Ṣād	Sh	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍād	Dh	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭā'	Th	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ẓā'	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas
غ	Gain	Gh	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi

ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	H
ء	Hamza h	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Ta' Marbutah*

Semua tā' marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	'illah
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamā al-auliyā</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَـ	Fathah	Ditulis	A
ـِـ	Kasrah	Ditulis	I
ـُـ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
بهدى	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	Jahiliyyah
Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	Tansa
Kasrah + yā' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بيكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	As-samā
الشمس	Ditulis	Asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	Zawi al-furud
السنة	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19”. Tak lupa pula shalawat dan salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW yang telah memberi suri tauladan yang baik untuk umat Islam. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

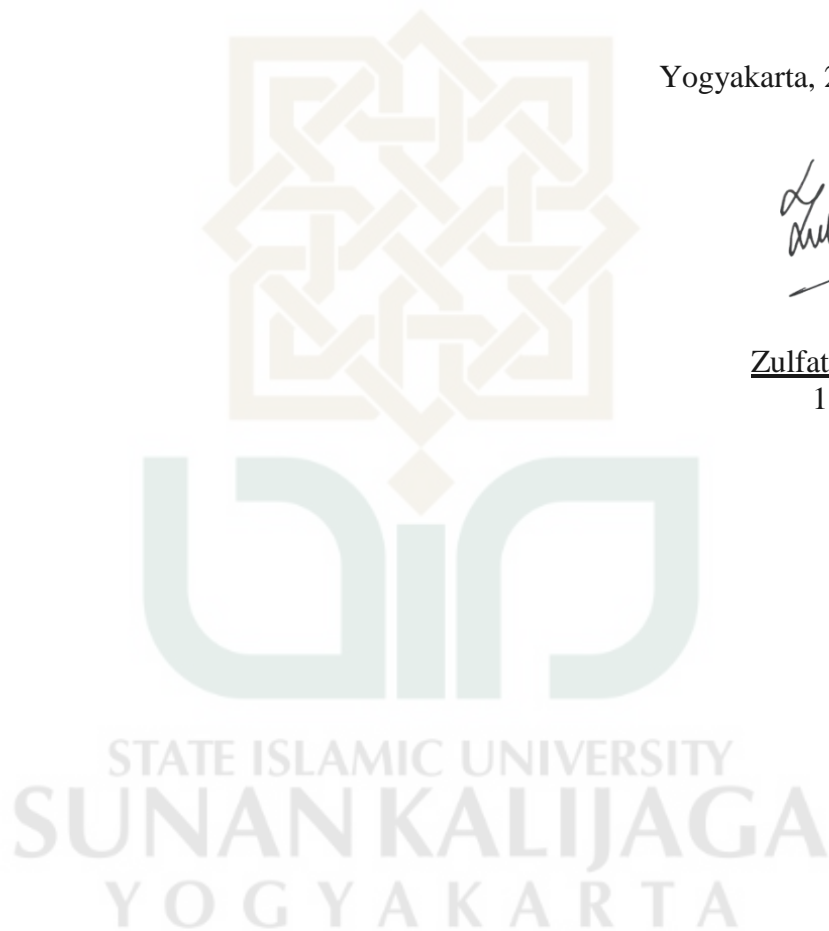
5. Bapak Akhmad Yusuf Khoiruddin. S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini
6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan
7. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas
8. Kakak dan adik saya yang selalu bersedia membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Partner saya Nikmat Khoirul Umam yang selalu menunggu, memberikan semangat dan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas dan sabar.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang senantiasa selalu mendoakan.
11. Seluruh responden yang telah membantu saya dalam mengumpulkan data demi kelancaran penelitian dalam skripsi ini
12. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang membangun kepada pembaca agar kedepannya lebih baik dalam penulisan.

Yogyakarta, 20 Mei 2022



Zulfatul Khasanah
18108020065



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
SURAT KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
<i>ABSTRACT</i>	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Pengembangan Hipotesis.....	31
D. Kerangka Pikiran.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Sumber Dan Teknik Pengumpulan	32
C. Populasi Dan Sampel	33

D.	Definisi Operasional	34
E.	Teknik Analisis Data	36
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A.	Gambaran umum penelitian	41
B.	Analisis Deskriptif Responden	48
C.	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	51
D.	Uji asumsi klasik	53
E.	Hasil Uji Hipotesis	55
F.	Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V	PENUTUP	67
A.	Kesimpulan	67
B.	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	xxii

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Independen.....	33
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Dependen.....	35
Tabel 4.1 Usia.....	46
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	51
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.9 Uji Heteroskedasitas.....	53
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	53
Tabel 4.11 Uji R ²	54
Tabel 4.12 Uji F.....	55
Tabel 4.13 Uji T.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	35
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	xxviii
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	xxxii
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	xxxiii
Lampiran 5 Gambar Objek Penelitian.....	xli
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	xliiii

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dimasa pandemic Covid-19 pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Penelitian ini di latar belakang oleh Virus Covid-19 yang secara tidak langsung mengubah pola kerja karyawan atau tenaga kerja baik pada lingkup pemerintah, instansi, swasta dan lainnya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 26.0. teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data primer dalam penulisan ini didapatkan dari responden. Banyaknya populasi pada penelitian ini adalah 32 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Namun, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Discipline, Work Motivation and Work Environment on Employee Work Productivity during the Covid-19 pandemic at BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. This research was motivated by the Covid-19 Virus which indirectly changed the work patterns of employees or workers both in the scope of government, agencies, private sector and others. The analytical method used is multiple regression analysis using SPSS 26.0 software. The sampling technique used is purposive sampling. Primary data in this paper obtained from respondents. The number of population in this study were 32 respondents. The results of this study indicate that simultaneously work discipline, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on employee productivity. Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity, work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity. However, the work environment has no effect on employee productivity.

Keyword: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Work Productivity

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Corona Virus Diseases 2019 atau disebut dengan nama lain Covid-19 menjadi permasalahan yang banyak menyoroti perhatian masyarakat dberbagai belahan dunia, sejak pertama sekali diketahui dari pasien yang terinfeksi Covid-19 di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina pada 8 Desember 2019, kini virus ini telah menyebar ke 216 negara (WHO, 13 Juni 2020). Pandemic Covid-19 ini tidak hanya mengancam kesehatan manusia, namun juga telah memengaruhi kemerosotan ekonomi dunia (Zhu et al.,2020).

Penyebaran virus corona yang sudah semakin besar di Indonesia, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus rantai penularan Corona. Salah satunya adalah dengan menerapkan kerja dari rumah atau Work From Home (WFH). Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara selama merebaknya kasus Covid-19 sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No.440-830 Tahun 2020 Tentang penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Di masa norma baru Menteri PANRB menetapkan SE No. 67/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam tatanan Norma baru yang menyatakan bahwa ASN tetap menjalankan tugas dan fungsi secara produktif, di mana pada masa transisi di kantor pemerintah kembali memungkinkan bekerja dikantor. Pelaksanaan kombinasi kerja WFH dan WFO mendukung kinerja pegawai yang bias mengkonfirmasi secara objektif dan adil.

Setiap instansi pasti berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu menghasilkan prestasi kerjanya dalam bentuk meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan serta visi misi yang diinginkan instansi tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga (2009) seperti motivasi, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja.

BPRS Bangun Drajat Warga merupakan BPRS yang tetap beroperasi dimasa pandemi ini. Melaksanakan target yang harus dipenuhi dalam kinerja BPRS Bangun Drajat Warga. Produktivitas kerja pegawai BPRS Bangun Drajat Warga harus kembali ditingkatkan di masa Pandemi ini, sesuai pra-survei . Salah satu beban target yang harus diselesaikan dimasa pandemi Covid-19 yaitu penanganan penyelamatan pembiayaan. Penanganan penyelamatan pembiayaan yang merupakan tugas penting demi menjaga kesehatan suatu bank. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas bulanan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, serta dalam pencapaian target produktivitasnya yang menunjukkan peningkatan dan penurunan.

Demi mencapai target yang maksimal PT BPRS BDW Yogyakarta harus lebih memperhatikan produktivitas kerja karyawannya, menurut Eddy Sutrisno (2016:109) produktivitas kerja ialah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Jika seseorang mempunyai kedisiplinan, lingkungan kerja serta motivasi yang tinggi maka dapat melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin untuk mencapai target produktivitas yang diinginkan perusahaan. Diperkuat dengan pernyataan Swadono (2016) rendahnya produktivitas kerja karyawan diperoleh dari rendahnya moral kerja, memanfaatkan waktu jam kerja untuk pekerjaan lain sehingga para pegawai menjadi malas dan ada juga yang korupsi jam kerja.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai perlu adanya sikap disiplin kerja pegawai sehingga produktivitas kerja pegawai bisa ditingkatkan karena dengan kedisiplinan kerja tersebut dapat memelihara watak dan sikap mental karyawan untuk semakin memahami tugas dan tanggung jawab didalam pekerjaannya. Diperkuat dengan pernyataan Siswadi (2017) yaitu demi mewujudkan produktivitas kerja yang baik maka beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) disiplin kerja ialah sikap saling menghargai, menghormati, mentaati norma, patuh, serta sanggup didalam menjalankan dan menerima sanksi ketika melanggar peraturan atau norma yang telah disepakati.

Produktivitas kerja karyawan dapat terwujud apabila para pegawai mendapatkan motivasi dari pimpinannya ditengah pandemi Covid-19 ini. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:119) motivasi adalah situasi kejiwaan dan perilaku mental seseorang sehingga dapat memberikan tenaga, bergerak, serta mengarahkan sikap untuk mencapai segala bentuk kebutuhan sehingga dapat mengurangi ketidakseimbangan dan memberikan kepuasan. Motivasi ini penting terhadap produktivitas kerja karyawan karena dengan motivasi ini dapat meningkatkan semangat kerja mereka dengan itu maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Faktor yang mendorong pada tingkat produktivitas karyawan selain motivasi dan disiplin kerja yaitu lingkungan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja ialah seluruh alat serta bahan yang akan dihadapi, metode kerjanya, keadaan sekitar dan pengaturan kerjanya baik individu maupun kelompok. Perubahan lingkungan kerja yang dilakukan PT. BPRS BDW Yogyakarta dimasa pandemi covid-19 harus benar-benar melalui proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan kenyamanan pegawai, karena jika pegawai tidak nyaman maka hasil pekerjaan tidak akan optimal dan akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta nampaknya masih ada kendala pembiayaan dimasa pandemic covid-19 yang mempengaruhi produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, kondisi yang tidak ideal terkadang sering terjadi didalam perusahaan, maka dirasa perlu adanya penelitian mengenai faktor disiplin kerja, motivasi kerja

serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan guna menyelesaikan permasalahan pada perusahaan yang melakukan WFO sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta di masa Pandemi Covid 19"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimasa pandemi covid-19 ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimasa pandemi covid-19 ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimasa pandemi covid-19 ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimasa pandemic covid-19 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menjelaskan pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimasa pandemi
2. Menjelaskan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimasa pandemi
3. Menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimasa pandemi
4. Menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dimasa pandemi

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pemikiran mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi praktisi
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta tentang produktivitas karyawan sehingga dapat dilakukan langkah untuk pengambilan keputusan terhadap permasalahan peningkatan produktivitas kerja karyawan dimasa pandemi ini.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian lain yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman dan memperjelas pembahasan serta penulisan skripsi ini, maka dapat diuraikan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisi sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini berisi sub bab yang terdiri dari kajian teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pikiran

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi sub bab yang terdiri dari jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, defisini operasional variabel penelitian dan teknik analisis data

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini berisi sub bab yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, menjelaskan hasil analisis data penelitian yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis

BAB V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan yang menjelaskan ringkasan hasil penelitian dan saran terhadap penelitian selanjutnya maupun terhadap ban



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diatas, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta karena nilai signifikannya 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Disiplin Kerja(X1) terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti bahwa bila Disiplin Kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dalam penelitian. Hal ini berarti bahwa bila Motivasi Kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

4. Tidak ada pengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.

B. Saran

1. Perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih besar untuk menegakkan aturan secara konsisten sehingga karyawan dapat berbagi loyalitas dan kepatuhan mereka terhadap aturan yang berlaku bagi mereka. Perusahaan juga harus mendorong dan memberi insentif kepada karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga disiplin karyawan meningkat.
2. Bagi perusahaan juga harus lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti tata letak ruangan yang dapat menimbulkan konsentrasi karyawannya terganggu, serta hubungan karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan harus tetap terjaga dan terkoordinasi dengan baik. Agar dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawannya.
3. Karena jumlah sampel dalam penelitian ini kurang memenuhi, maka variasi tanggapan dari responden menjadi berkurang. Selanjutnya penggunaan variabel bebas dalam penelitian ini masih terbatas, sehingga peneliti tambahan perlu menambahkan beberapa variabel

bebas untuk menambah keluasan jawaban atas hasil yang akan disajikan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Alex S. Nitisemito, 1991. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta.
- Anoraga, P. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta:Rineka Cipta
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Artayasa, S. Usin. 2012 Ingin Hidup Sukses dan Berkah Awali Dengan Bismillah, Jakarta: Ruang Kata Imprint Kawasan Pustaka
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta,Kencana
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mudrajad, K. (2011). Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Nitisemito, A.S. 1991. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. 1992. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. Prentice Hall
- Sarmanu. 2017. *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. PT. Bumi Askara. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Simanjuntak, P.J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Edisi 3. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, H. E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Kencana.
- Terry and George R. *Principles of Management*. HomewoodIllinois : Seventh Edition, Richard D. IrwinInc, 1997.
- Thyssen, Theodore G. 2005. *Buku petunjuk bagi Manajer Pemula*. ARCAN. Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

Sumber Jurnal

- A Tumiwa, Benhard (2017) *Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Knator Pusat Bank Sulutgo)* jurnal EMBA. Vol. 5 , No. 3.
- Amra Muslimin (2016) *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang*.

- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*.
- Daniel, Y. (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Puninar Yusen Logistics Indonesia Di Jakarta. *Jurnal OnlineInternational & Nasional*, 5(2), 39–58.
- Gilland C, Jerry M.L (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Bukopin. *Jurnal Manajemen*.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2010, “Manajemen Sumber Daya Manusia “, Pengertian dasar, pengertian dan masalah”, PT Toko Gunung Agung Jakarta.
- Hasibuan, S M dan Syaiful B. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1, No. 1: 71-80
- Hernansi. B dan Jerrivan O (2019). Pengaruh Motivasi Dalam Benuk Pemberian Bonus Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kredit PT. BRI (Persero) Cabang Tobelo. *Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies*. Vol. 3, No. 1
- Iwan Adinugroho (2019) Pengaruh Faktor Stress dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank BNI KC Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Mananjemen*. Vol.1, No.2.
- Lea, A. S., & Wibawa, I. M. A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(10), 3078–3095
- Mubtadhiah, D. F. (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta). Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Naibaho, Hastuti, dkk. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). *Jurnal Manajemen Pemasarana*. Vol. 5, No. 1: 22-26
- Nur. A. Idayanti, F. U (2017) Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank SULSELBAR Cabang Utama Makassar.

- Nurwinda M, U. dkk (2019) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu) Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah.
- Ribut Suprpto, (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Stdi Kasus Bank BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi). Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis. Vol.2, No.2: 104-113.
- Safarinda Imani, (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BRI Syariah KCP Malang) Jurnal ilmiah
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(21).
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(1)
- Swandono, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). Jom Fisip, 3(2), 1–13
- Zhu, N. et al. (2020). “ *A novel coronavirus from patients with pneumonia in China, 2019*, “ *New England Journal of Medicane*, 382(8), hal. 727 – 733. doi : 10.1056?NEJMoa2001017.

Peraturan Pemerintah

Keputusan Menteri Dalam Negeri No.440 – 830 Tahun 2020 Tentang Pedoman Tatanan Normal Baru Produktif dan Aman Corona Virus Disease 2019 Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.

Surat Edaran Menpan-RB No.67/2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran dalam Tatanan Normal Baru.