

## **Human Relation, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Islam**

Sahria, Muhammad Wahyuddin Abdullah, Rika Dwi Ayu Parmitasari  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Correspondence		
Email: <a href="mailto:sahriariaa00@gmail.com">sahriariaa00@gmail.com</a> <a href="mailto:wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id">wahyuddin.abdullah@uin-alauddin.ac.id</a> <a href="mailto:rparmitasari@uin-alauddin.ac.id">rparmitasari@uin-alauddin.ac.id</a>	No. Telp:	
Submitted: 22 December 2024	Accepted: 1 January 2025	Published: 2 January 2025

### ABSTRACT

Human relation, kedisiplinan, dan produktivitas saling berkaitan dan saling mendukung untuk mencapai kehidupan yang berkualitas. Islam mengajarkan pentingnya hubungan yang baik antar sesama, yang didasarkan pada prinsip saling menghormati, kasih sayang, dan kerjasama. Kedisiplinan, sebagai salah satu nilai utama dalam Islam, berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas individu, baik dalam aspek pribadi maupun pekerjaan. Metode penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan pendekatan studi Literatur. Integrasi antara human relation, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dalam Islam dapat dilihat sebagai suatu kesatuan yang saling mendukung. Jika hubungan antar sesama dalam organisasi berjalan dengan baik (human relation yang positif), maka tercipta suasana kerja yang saling mendukung dan penuh keharmonisan. Hal ini akan memudahkan setiap individu untuk berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya karena mereka merasa dihargai dan dipahami oleh rekan kerja dan atasan. Disiplin kerja yang tinggi, yang didorong oleh niat yang ikhlas dan rasa tanggung jawab, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Karyawan yang disiplin dalam menyelesaikan tugas dengan memperhatikan kualitas dan ketepatan waktu akan memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi. Pada akhirnya, semua elemen tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga penuh berkah, karena setiap individu yang bekerja melakukannya dengan niat yang baik dan semangat untuk memperoleh ridha Allah.

**Kata kunci:** *Human Relation, Disiplin Kerja, Produktivitas dan Islam*

### Pendahuluan

Kehidupan manusia kerap kalau dihadapkan dengan masalah dalam menjalin hubungan baik itu antar individu, kelompok, baik dilingkungan masyarakat maupun dilingkungan kerja. Hal tersebut tidak terlepas daripada manusia itu sendiri dalam menjalin hubungan antar sesama. Menjalinkan hubungan sangatlah kompleksitas yang membutuhkan pendekatan tersendiri pada diri setiap insan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Amrullah dan Mudzhira Nur bahwa masalah keinginan dalam melaksanakan suatu tugas yang begitu kompleks membutuhkan pengetahuan mengenai hubungan manusia (human relations).<sup>1</sup>

*Human relation* ( Hubungan Manusia ) adalah elemen krusial dalam mencapai keberhasilan komunikasi, baik dalam interaksi antar individu maupun dalam komunikasi kelompok. Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dapat disimpulkan bahwa human relation merupakan salah satu sarana yang paling

<sup>1</sup> Mudzhira Nur Amrullah, "Motivasi Dalam Konteks Human Relations," *Al-Munzir Vol. 8, No. 1, Mei 2015* 8, no. 1 (2015): 56–67, <https://ejournal.iainkendari.ac.id/al-munzir/article/download/766/698>.



efektif dalam berkomunikasi, yang digunakan untuk membina atau membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam suatu organisasi.<sup>2</sup>

Masalah dalam hubungan manusia juga sering kali berkaitan dengan emosi. Ketegangan emosional yang tidak terkendali, seperti rasa marah, cemburu, atau frustrasi, dapat memengaruhi cara seseorang berhubungan dengan orang lain. Kurangnya keterampilan dalam mengelola perasaan dan emosi sering kali menjadi akar dari banyak konflik interpersonal. Stres, trauma, atau pengalaman masa lalu yang belum terselesaikan turut memperburuk dinamika hubungan, menciptakan hambatan untuk membangun ikatan yang sehat dan harmonis. Sementara itu, dalam dunia profesional, masalah utama yang sering muncul dalam suatu organisasi atau perusahaan yaitu seperti relasi dengan kolega, hubungan dengan pimpinan, interaksi dengan klien, dan hubungan dengan masyarakat."<sup>3</sup>

Masalah seperti ini juga seringkali dikaitkan dengan etos kerja sebagai kunci kesuksesan dalam dunia kerja yaitu kedisiplinan kerja. Kedisiplinan berperan penting dalam suatu perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, sehingga langkah-langkah disiplin tidak hanya berdampak terhadap mental karyawan saja tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.<sup>4</sup> Peningkatan produksi menunjukkan bertambahnya jumlah hasil, sementara peningkatan produktivitas mencakup peningkatan hasil dan perbaikan cara mencapainya, yang dapat dilihat dari perbandingan input dan output.<sup>5</sup>

Disiplin adalah sikap seseorang yang menunjukkan kesanggupan dan keikhlasan untuk mematuhi serta menaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungannya. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, hal ini akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, menurunnya tingkat disiplin dapat menjadi hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.<sup>6</sup> Disiplin kerja merupakan faktor kunci yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mengikuti peraturan, prosedur, dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Disiplin yang baik di tempat kerja mendukung terciptanya produktivitas yang tinggi dan meminimalisir kesalahan atau penyimpangan dalam pekerjaan. Disiplin bukan hanya soal kedisiplinan waktu, tetapi juga mencakup aspek lain seperti kualitas pekerjaan, etika kerja, dan tanggung jawab. Disiplin kerja adalah suatu sarana yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia menyesuaikan perilaku mereka dengan peraturan yang sudah ditetapkan.<sup>7</sup>

Kedisiplinan kerja merupakan faktor penting yang berdampak langsung pada kelancaran operasional perusahaan, ketaatan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan. Sebagai bentuk komitmen dan konsekuensi dalam bekerja, kedisiplinan sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan. Sikap disiplin

<sup>2</sup> Leonardo Lengkey, Dr. Greis M. Sendow, SE.,MAB, and Regina Trifena Saerang,SE.,MM, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11, no. 02 (2023): 31–43, <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47224>.

<sup>3</sup> Istijanto, "Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Gramedia Pustaka. Jakarta,." 2010.

<sup>4</sup> Maria Magdalena Mbate'e, "Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3, no. 1 (2020): 98–110, <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>.

<sup>5</sup> Mbate'e.

<sup>6</sup> Syahyuni, "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta." 2, no. 2 (2018).

<sup>7</sup> Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia.: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta," 2018.

yang ditunjukkan oleh karyawan dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan apabila dilaksanakan dengan tanggung jawab, keadilan, dan mampu membangun serta menjaga rasa hormat dan kepercayaan antara atasan dan bawahan.

Dalam penerapan kedisiplinan, diperlukan adanya aturan dan sanksi. Aturan berfungsi sebagai pedoman dan arahan bagi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, sementara sanksi bertujuan untuk meningkatkan kesadaran serta mendidik karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan. Penerapan aturan dan sanksi harus dilakukan secara adil dan tegas terhadap semua karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan pemberian penghargaan (reward) kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik, sehingga dapat mendorong peningkatan produktivitas sekaligus mengurangi pelanggaran terhadap kedisiplinan.<sup>8</sup>

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian Kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan pendekatan studi Literatur. Sumber data yang diolah dengan mengumpulkan data melalui jurnal-jurnal terupdate dan buku yang mutakhir. Setelah menelaah lalu melakukan tinjauan pustaka terhadap berbagai penelitian yang sudah ada dan juga yang relevan dengan penelitian lainnya. Hal ini bertujuan untuk memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan literatur *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan.

### Hasil dan Pembahasan

#### A. *Human Relation*

Interaksi manusia secara keseluruhan, baik dalam bentuk formal maupun informal, yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan, dibangun dan dipelihara sedemikian rupa untuk mencapai suatu indikator.<sup>9</sup> *Human Relation* adalah elemen dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi membangun komunikasi antarindividu. Hal ini bertujuan menciptakan sikap, pandangan, atau perilaku yang saling memahami dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>10</sup>

Hubungan antar manusia (*human relation*) yaitu suatu interaksi interpersonal yang bersifat manusiawi, yaitu komunikasi yang telah mencapai tingkat psikologis di mana komunikator dan pihak yang diajak berkomunikasi saling memahami pikiran, perasaan, serta melakukan tindakan bersama. Hal ini juga mencakup upaya menciptakan komunikasi yang akrab, yang diawali dengan pertukaran informasi terkait identitas dan persoalan pribadi dan sosial.<sup>11</sup> Interaksi antar karyawan mencakup kegiatan yang bertujuan untuk membangun dan menjaga hubungan kerja yang mendukung produktivitas, motivasi, semangat, serta disiplin yang baik, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan harmonis.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Kris Monica Silitonga and Syifa Pramudita Faddila, "Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang," *Jurnal Economina* 2, no. 7 (2023): 1584–94, <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>.

<sup>9</sup> Siagian, "No Title Siagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke !, Cetakan Ke 19. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta." 19 (2011).

<sup>10</sup> Arifah Nur, "Arifah Nur. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 1. No. 2:1-13," *Ekonomi Dan Bisnis* 1, no. 2, 1–13 (2015).

<sup>11</sup> A Saputro, G.A. dan Fathoni, "Saputro, G.A. Dan Fathoni, A. 2017. Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adiwijaya Mandiri Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Jou," *Journal Of Manajemen* 3, no. 3 (2017).

<sup>12</sup> Gary Dessler, "Dessler, Gary. (2017). Human Resource Management. United States of America: Pearson Education.," n.d.

*Human Relation* (hubungan antar manusia) hubungan antar karyawan yang harmonis dan baik akan memberikan suasana kerja yang baik dan nyaman. tentunya hal ini akan berdampak pada semangat dan progresifitas karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai target juga dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan tersebut

Human relation dapat diukur melalui beberapa indikator yang diadopsi.

1. Relasi antar rekan kerja, yang mencerminkan kondisi hubungan yang terjalin dengan emosional sesama karyawan dan anggota akan berdampak pada organisasi.
2. Hubungan dengan atasan, yang menggambarkan kondisi ikatan antara junior dan senior dalam lingkungan kerja, yang mempengaruhi dinamika hierarki dan komunikasi dalam organisasi.
3. Hubungan dengan klien, yaitu suatu hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan klien, yang mencerminkan interaksi dan kerjasama dalam memenuhi kebutuhan bisnis.
4. Hubungan dengan masyarakat, yang mengacu pada ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan dan masyarakat di sekitar lingkungan organisasi, menciptakan hubungan yang saling mendukung antara perusahaan dan komunitas sekitar. Semua indikator ini saling berkaitan dan membentuk gambaran menyeluruh tentang bagaimana hubungan antar individu dan kelompok dapat mempengaruhi kinerja serta keharmonisan dalam sebuah organisasi.<sup>13</sup>

Terdapat beberapa faktor yang dipengaruhi *human relation* dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pertama, komunikasi yang efektif diharapkan dapat membangun kepercayaan antara sesama karyawan, sehingga tercipta hubungan yang harmonis. Kedua, kepercayaan menjadi dasar penting untuk memastikan bahwa komunikasi yang dibangun dalam organisasi tidak terganggu, memungkinkan kerja sama yang lebih baik. Ketiga, etika yang dijunjung tinggi dalam organisasi sangat memengaruhi atmosfer kerja; pelanggaran etika dapat menimbulkan stres dan tekanan pada karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Keempat, keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan, di mana perusahaan harus bersikap konsisten dalam setiap situasi, untuk memastikan bahwa setiap individu diperlakukan dengan adil. Kelima, perasaan empati dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan menjadi elemen penting dalam membangun hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan. Keenam, persepsi dan keyakinan karyawan, yang terbentuk melalui komunikasi yang ada, sangat berperan dalam menciptakan gambaran yang akurat tentang situasi yang sebenarnya berada dalam ruang lingkup tempat kerja. Terakhir, pemecahan konflik yang adil dan cepat adalah hal yang sangat diharapkan oleh organisasi untuk menciptakan hubungan antar karyawan yang sehat dan produktif. Semua faktor ini saling terkait dan sangat berpengaruh dalam menciptakan hubungan antar manusia yang positif dalam suatu organisasi.<sup>14</sup>

Pentingnya *human relation* bagi perusahaan yaitu agar para karyawan dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan pendekatan human relation, terutama di antara para pekerja dan pemimpin, dapat menjadi kunci dalam menemukan solusi untuk berbagai masalah terkait situasi kerja maupun persoalan individu karyawan. Dengan pendekatan ini, mereka dapat diarahkan menuju kondisi yang lebih produktif.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Istijanto, "Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Gramedia Pustaka. Jakarta."

<sup>14</sup> John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely Gibson, James L, "Organisasi Dan Manajemen. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.," 2010.

<sup>15</sup> Effendi dalam Arifah, "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Naskah Publikasi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta," 2016.

Hambatan dalam interaksi antar individu biasanya terbagi menjadi dua kategori, yaitu yang bersifat objektif dan subjektif. Hambatan objektif terjadi akibat gangguan atau halangan yang tidak disengaja dan bukan hasil tindakan pihak lain, melainkan disebabkan oleh situasi yang kurang mendukung. Sementara itu, hambatan subjektif muncul karena sengaja diciptakan oleh seseorang, sehingga menjadi bentuk gangguan atau penentangan terhadap upaya komunikasi.<sup>16</sup>

### **B. Human Relation dalam perspektif Islam**

Dari perspektif agama, komunikasi dan hubungan merupakan nilai-nilai yang diatur dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Prinsip-prinsip komunikasi serta hubungan antarindividu tercantum dalam Al-Qur'an dan dipraktikkan langsung oleh Nabi Muhammad SAW. Al-Qur'an dan Hadits memberikan panduan, baik secara umum maupun terperinci, terkait etika komunikasi dan pentingnya membangun hubungan, khususnya dalam kehidupan seorang pemimpin.

Dalam konteks perusahaan, memenuhi kebutuhan non-material karyawan memerlukan adanya koneksi yang kuat antarindividu. Ketika kebutuhan psikologis ini terpenuhi, karyawan akan merasa terinspirasi dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik. Menariknya, teori manajemen modern baru mulai menyadari pentingnya interaksi manusia dalam proses produksi pada awal 1900-an. Namun, pendekatan tersebut sering kali mengabaikan aspek psikologis karyawan, memandang manusia semata sebagai faktor produksi layaknya benda material, tanpa menghargai nilai kemanusiaan mereka.

Dalam organisasi atau manajemen bisnis, hubungan antar manusia memerlukan perhatian terhadap kebutuhan mental, penghargaan, dan kenyamanan. Karyawan tidak seharusnya diperlakukan seperti robot. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh tindakan individu semata, tetapi juga oleh perhatian yang diberikan oleh atasan serta norma yang diterapkan di tempat kerja. Lingkungan komunikasi yang positif akan mendorong anggota organisasi untuk berbicara dengan jujur, santai, dan ramah. Sebaliknya, lingkungan yang kurang kondusif akan menimbulkan sikap tertutup dan keengganan untuk bersikap tulus satu sama lain.<sup>17</sup>

### **C. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap seseorang yang menunjukkan kesiapan dan kemauan untuk mematuhi serta mengikuti aturan dan norma yang berlaku di lingkungannya. Disiplin karyawan yang tinggi dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara penurunan disiplin dapat menjadi kendala yang menghambat tercapainya tujuan tersebut.<sup>18</sup>

Disiplin kerja ialah sarana yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan, bertujuan mendorong perubahan perilaku agar selaras dengan aturan yang telah ditetapkan.<sup>19</sup> Disiplin mencerminkan kesadaran dan keinginan individu untuk mengikuti peraturan serta norma sosial yang berlaku.<sup>20</sup>

<sup>16</sup> A. Saputro, G.A dan Fathoni, "Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adiwijaya Mandiri Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.," *Journal Of Manajemen* 3, no. No 3 (2017).

<sup>17</sup> Kasful Anwar et al., "Human Relation (Alaqah Insaniyah) Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 10175–80.

<sup>18</sup> Syahyuni, "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta."

<sup>19</sup> Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia.: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta."

<sup>20</sup> malayu S.P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.," 2017.

Kedisiplinan menjadi salah satu elemen penting dalam suatu manajemen sumber daya manusia, karena tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, organisasi akan kesulitan mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, disiplin berfungsi sebagai pengingat bagi karyawan yang enggan mengubah sikap atau perilaku. Oleh sebab itu, seorang karyawan dianggap kurang disiplin apabila tidak menunjukkan tanggung jawab atas tugas yang menjadi kewajibannya.<sup>21</sup>

Terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Pertama, ketepatan waktu datang ke tempat kerja, yang mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Kedua, ketepatan jam pulang ke rumah, yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja yang telah ditentukan. Ketiga, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, sebagai indikator penting dalam menjaga ketertiban dan kelancaran operasional organisasi. Keempat, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, yang mencerminkan keseriusan dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap citra perusahaan. Kelima, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, yang mengukur sejauh mana karyawan menjalankan peran dan tugas yang diberikan dengan penuh perhatian. Terakhir, melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya, yang menunjukkan tingkat konsistensi dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tuntas. Semua indikator ini saling berperan dalam menciptakan budaya disiplin yang mendukung kinerja dan keberhasilan organisasi.<sup>22</sup>

Terdapat lima aspek utama yang memengaruhi disiplin kerja seorang pegawai. Pertama, tingkat kehadiran, yang menjadi indikator penting untuk menilai kedisiplinan; semakin sering pegawai hadir dan semakin sedikit absen, semakin tinggi pula tingkat disiplin mereka. Kedua, kewaspadaan, yang tercermin dari sikap hati-hati dan teliti dalam menjalankan tugas, baik terhadap pekerjaan maupun tanggung jawab pribadi. Ketiga, kepatuhan terhadap standar kerja, yaitu mengikuti aturan dan pedoman yang ditetapkan demi mengurangi risiko kecelakaan kerja. Keempat, kepatuhan terhadap peraturan kerja, yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Terakhir, etika kerja, yang menjadi landasan untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menghormati. Semua faktor ini saling berperan dalam membentuk disiplin kerja seorang pegawai di dalam organisasi.<sup>23</sup>

Tujuan dari disiplin kerja mencakup berbagai aspek penting yang berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Pertama, adanya peningkatan kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga setiap individu berkomitmen untuk mendukung visi dan misi perusahaan. Kedua, tingginya motivasi, antusiasme, dan inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas, yang mendorong mereka untuk bekerja secara proaktif dan penuh dedikasi. Ketiga, rasa tanggung jawab yang besar dari karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal, yang mencerminkan profesionalisme dan komitmen terhadap pekerjaan. Keempat, tumbuhnya rasa memiliki dan solidaritas yang kuat di antara karyawan, yang mempererat hubungan dalam tim dan meningkatkan kolaborasi antarindividu. Terakhir, disiplin kerja juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi serta kinerja karyawan, sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Semua aspek ini secara keseluruhan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara menyeluruh.<sup>24</sup>

<sup>21</sup> Ghali, "Disiplin Kerja Pegawai. Jakarta. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.," 2013.

<sup>22</sup> Octored Mangkunegara, "Effect Of Work Dicipline, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In the Company (Case Study In PT. Dada Indonesia).," *Journal Of Management* 3, no. 8 : 318-328 (2015).

<sup>23</sup> Lijan poltak Sinambela, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara," 2017.

<sup>24</sup> Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.," 2012.

Pentingnya disiplin bagi perusahaan adalah bertujuan agar karyawan mampu mencapainya tujuan perusahaan. Bagi organisasi atau perusahaan melalui penerapan disiplin kerja, aturan-prosedural dan kelancaran aktivitas peran yang dapat terjaga, dengan demikian dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila perusahaan selalu memperhatikan kedisiplinan para karyawan, maka para karyawan dapat bekerja dengan baik dan bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan para karyawannya. Sebuah contoh sederhana adalah ketika manajemen tingkat menengah mengadakan pertemuan bulanan perusahaan, mereka diwajibkan mengenakan pakaian batik. Jika ada yang tidak mematuhi aturan ini, mereka akan dikenai sanksi, seperti ditunjuk menjadi moderator dalam acara tersebut.<sup>25</sup>

#### D. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Orang yang sukses ialah mereka yang terbiasa memajemen serta mengontrol diri, baik dalam hal cara hidup maupun cara kerja. Ini sangat berkaitan dengan kedisiplinan seseorang. Islam telah mengajarkan agar seseorang, seseorang juga diharuskan mempunyai ketauhidan yang kokoh agar segala kegiatannya dapat dilakukan dengan tulus dan ikhlas.

Islam memandang bahwa disiplin kerja sebagai bagian dari ibadah, yang mesti dilaksanakan penuh keikhlasan, taat, serta mengikuti dan tunduk pada perintah-Nya. Sebagaimana dijelaskan oleh Ash-Shadiqi (2011), ibadah adalah sikap taat, patuh, mengikuti, dan tunduk. Nilai-nilai agama yang tertanam dalam hati seseorang akan terwujud dalam pengamalan ajaran agama, yang tercermin dalam perilaku dan sikap disiplin.<sup>26</sup>

Disiplin kerja dalam sudut pandang Islam adalah bentuk ibadah, ketaatan, penyerahan diri dan ketaatan yang dilakukan seseorang dengan Ikhlas. Hal ini berdasarkan pernyataan Ash-shieddieqy bahwa ibadah adalah sikap pasrah, berserah diri, berserah diri, berserah diri. Aspek keagamaan yang diinternalisasikan seseorang dapat dilaksanakan dengan persepsi dan pengajaran agama islam yang dapat dilihat dalam perilaku dan sikap seseorang terhadap sifat disiplin. Al-Hashimi mengatakan, menurut ajaran agama, akhlak yang baik meliputi disiplin seperti kejujuran, keberanian menepati janji, dan dapat dipercaya.

Islam juga mengajarkan etos kerja pada setiap individu. Pekerja yang menganut agamanya harus ingat untuk selalu melaksanakan aturan dan etika dalam bekerja sebagaimana yang dianjurkan dalam agama islam, bekerja dengan sikap penuh kejujuran, baik, serta tidak mendominasi individu lainnya, dan pekerjaan yang diberika kepadanya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dapat dikatakan bahwa agama dapat mempengaruhi kedisiplinan, karena keimanan dan ketakwaan tidak sama dengan agama, namun keimanan dan ketakwaan itu sendiri merupakan bagian dari agama. Ajaran Islam menuntut umatnya untuk selalu disiplin dalam berbagai aspek baik aspek keagamaan, pembelajaran, ataupun aktivitas seperti menunaikan Fardu 'ain Islam berupa perintah sholat dan puasa Anjuran mengenai disiplin secara tersirat tertulis didalam firman Allah Surat An Nisa' 103 yang artinya:<sup>27</sup>

<sup>25</sup> M. effendi, P., & mandala, "Pengaruh Implementasi Total Quality Management Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Barjaz Di Denpasar.," *Jurnal Keuangan & Ekonomi Manajemen*, 2018.

<sup>26</sup> Wahidah Abdullah, "DISIPLIN KERJA DALAM ISLAM," *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14, [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI).

<sup>27</sup> Nyayu Soraya et al., "Islam Disiplin Kerja Di Sektor Pendidikan," *Jurnal PAI Raden Fatah* 6, no. 2 (2024): 649–60, <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/pairf/article/view/23418>.

### E. Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah komparasi antara hasil yang diperoleh oleh organisasi dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas dapat diukur dengan menghitung rasio antara output dan input. Untuk meningkatkan produktivitas, rasio ini dapat diperbaiki dengan cara menghasilkan lebih banyak output atau meningkatkan kualitas hasil menggunakan jumlah sumber daya yang sama.<sup>28</sup> Produktivitas kerja merupakan suatu pola pikir yang berorientasi pada usaha untuk terus meningkatkan hasil yang telah dicapai. Pola pikir ini meyakini bahwa seseorang dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif hari ini dibandingkan dengan hari kemarin, dan akan lebih baik lagi di hari-hari berikutnya ini.<sup>29</sup>

Produktivitas kerja adalah kapasitas individu atau kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa dalam periode waktu tertentu yang telah direncanakan. Kapasitas ini, menurut peneliti, dapat mencakup kemampuan fisik maupun keterampilan. Dalam konteks ini, keterampilan merujuk pada kecakapan untuk menyelesaikan suatu tugas, sebagaimana didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia.<sup>30</sup>

Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat produktivitas kerja karyawan. Pertama, kemampuan, yang mencakup keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kedua, meningkatkan hasil yang dicapai, yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang lebih baik dari waktu ke waktu. Ketiga, semangat kerja, yang mencerminkan motivasi dan antusiasme karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keempat, pengembangan diri, yang berarti karyawan berusaha untuk terus belajar dan berkembang guna meningkatkan kapasitas pribadi dalam bekerja. Kelima, mutu, yang mengukur sejauh mana hasil kerja karyawan memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Terakhir, efisiensi, yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam mencapai target dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan efektif. Semua indikator ini saling berkaitan dan berperan penting dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi di suatu organisasi.<sup>31</sup>

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, motivasi kerja karyawan dan manajemen serta kepemimpinan dapat dianggap sebagai dua faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor inti yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat tinggi dalam mencapai target dan berupaya maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Jika karyawan merasa dihargai dan terinspirasi oleh tujuan perusahaan, mereka akan lebih produktif dan berdedikasi. Tanpa motivasi yang kuat, meskipun ada faktor pendukung lainnya, produktivitas akan sulit tercapai.<sup>32</sup>

Selain itu, manajemen dan kepemimpinan mempunyai point yang sentral dalam menginovasi lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Pemimpin yang efektif dapat mengemukakan point yang jelas, mendengarkan masukan dari karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Kepemimpinan yang baik dapat memfasilitasi komunikasi yang lancar, memotivasi tim, dan memastikan setiap anggota tim bekerja dengan tujuan yang sama. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi yang dipadu dengan manajemen yang baik akan menciptakan sinergi yang mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan secara

<sup>28</sup> Ghalih, "Disiplin Kerja Pegawai. Jakarta. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada."

<sup>29</sup> Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana," 2017.

<sup>30</sup> Muhammad busro, "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.," 2018.

<sup>31</sup> E Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana," 2017.

<sup>32</sup> Muhammad Busro, "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta.," 2018.



keseluruhan. Kedua faktor ini, bersama dengan faktor lainnya, saling berinteraksi untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi tercapainya hasil kerja yang optimal.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan merosotnya produktivitas di tingkat organisasi maupun nasional. Salah satu faktor utama adalah pemborosan sumber daya pada proses produksi maupun konsumsi. Pemborosan ini mencakup penggunaan bahan baku, tenaga kerja, dan waktu yang tidak efisien. Ketika sumber daya digunakan secara berlebihan atau tidak optimal, hasil yang diperoleh tidak sebanding dengan biaya yang dikeluarkan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas secara keseluruhan.<sup>33</sup>

Selain itu, kenaikan gaji dan upah yang tidak disertai dengan peningkatan kinerja karyawan juga menjadi faktor yang signifikan. Kenaikan gaji yang tidak diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa tidak ada hubungan langsung antara upah dan hasil kerjanya cenderung kurang bersemangat dan tidak memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka, yang dapat berdampak langsung pada penurunan produktivitas.

Rendahnya motivasi karyawan juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Banyak karyawan, terutama generasi muda di negara-negara maju beranggapan bahwa bekerja di industri modern merendahkan nilai kemanusiaan dan tidak memberikan kepuasan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa mereka diperlakukan seperti mesin dan pekerjaan mereka tidak memberi makna atau tantangan, motivasi mereka untuk bekerja dengan baik menurun, yang akhirnya berpengaruh pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Terakhir, berbagai perselisihan antar sesama karyawan, antar kelompok dalam organisasi, serta antara karyawan dan manajemen yang tidak dapat diselesaikan dengan efektif juga menjadi faktor penyebab merosotnya produktivitas. Konflik yang tidak diselesaikan dengan efektif dapat menimbulkan ketegangan, mengganggu kerjasama tim, dan merusak hubungan kerja yang harmonis. Ketegangan tersebut menyebabkan gangguan dalam alur kerja, berkurangnya efisiensi, dan akhirnya menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Konflik internal yang dibiarkan tanpa penanganan yang baik dapat merusak semangat kerja dan kinerja individu maupun tim.

## F. Produktivitas dalam Perspektif Islam

Produktivitas kerja seorang Muslim dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitasnya. Ini sejalan dengan firman Allah yang menggambarkan bahwa bumi yang luas adalah sumber daya yang dapat dimanfaatkan dan dikembangkan oleh manusia dengan kerja keras. Dalam Islam, produktivitas yang mendukung pemberdayaan ekonomi masyarakat menjadi tujuan yang diinginkan, dengan fokus utama pada tercapainya kesejahteraan umat manusia. Konsep ini mencakup produktivitas dalam Islam dengan landasan ilmu yang kuat ditinjau dari berbagai literatur. Beberapa sumber ajaran Islam menjelaskan tentang pentingnya produktivitas, antara lain adalah:

1. Produktivitas sangat terkait dengan konsep amal, yang berarti kerja atau aktivitas. Allah SWT memerintahkan setiap Muslim untuk selalu beramal. Perintah ini ditegaskan dalam surat At-Taubah ayat 105, yang menyatakan: *"Bekerjalah, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman akan menyaksikan amalmu. Kemudian, kamu akan kembali kepada Allah, Yang Maha Mengetahui segala yang tampak maupun yang tersembunyi. Lalu Dia akan memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu lakukan."*
2. Produktivitas merupakan salah satu tujuan hidup manusia yang telah ditetapkan oleh Allah. Hal ini sesuai dengan firman-Nya dalam Q.S. Al-Mulk ayat 2, yang artinya: "Yang

<sup>33</sup> Esiklopedia, "Ekonomi Bisnis Dan Manajemen.," 2010.

menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji siapa di antara kalian yang paling baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.””.

Produktivitas dalam Islam mencakup seluruh aspek kehidupan, baik di dunia maupun di akhirat. Hal ini tercermin dalam firman Allah pada Q.S. An-Nahl: 97, yang artinya: "*Orang yang melakukan amal baik, baik pria maupun wanita, selama ia beriman, pasti Kami akan memberikan kehidupan yang baik, dan Kami pasti akan memberi balasan yang lebih baik daripada apa yang telah mereka lakukan.*"<sup>34</sup>

## G. Integrasi Antara Human Relation, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Islam

Integrasi antara Human Relation, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Islam dapat dipahami melalui prinsip-prinsip Islam yang menekankan pentingnya hubungan yang harmonis antar individu, etos kerja yang baik, dan pencapaian hasil yang optimal dalam pekerjaan. Ketiga konsep ini saling terkait dan saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan penuh berkah.

### 1. Human Relation dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, human relation (hubungan antar sesama) merupakan aspek yang sangat ditekankan sebagai bagian dari etika dan moral. Islam mengajarkan untuk menjaga hubungan yang baik, saling menghormati, dan saling membantu antar sesama. Beberapa prinsip dasar yang mengatur human relation dalam Islam adalah<sup>35</sup>:

1. Saling menghargai : Dalam hubungan antar atasan dan bawahan atau rekan kerja, Islam mengajarkan pentingnya saling menghormati dan tidak merendahkan satu sama lain sebagaimana dijelaskan QS. Al-Hujurat: 11

2.  
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ مَّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Terjemahan Kemenag 2019

Wahai orang-orang beriman, janganlah suatu kelompok merendahkan kelompok lain, karena bisa jadi mereka yang direndahkan itu lebih baik daripada yang merendahkan. Begitu pula, janganlah para perempuan mengejek perempuan lain, karena bisa saja mereka yang diejek lebih mulia daripada yang mengejek. Jangan saling mencela atau memanggil satu sama lain dengan julukan yang buruk. Panggilan yang paling buruk adalah panggilan yang mencerminkan kefasikan, terutama setelah seseorang beriman. Orang yang tidak bertaubat adalah mereka yang tergolong sebagai orang-orang yang zalim. Julukan atau panggilan fasik adalah sebutan yang mengandung penghinaan dan tidak mencerminkan akhlak seorang mukmin. Dengan bersikap baik kepada sesama, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

3. Tolong-menolong (ta'awun) : Islam sangat mendorong kerja sama dan saling membantu dalam mencapai kebaikan. Allah berfirman dalam Al-Qur'an (QS. Al-Ma'idah: 2),

<sup>34</sup> Moch. Khoirul Anwar, "Produktivitas Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *BISEI: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam* 5, no. 01 (2020): 1–14, <http://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bisei/article/view/714>.

<sup>35</sup> Anwar et al., "Human Relation (Alaqah Insaniyah) Dalam Perspektif Islam."

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَابِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدَّقْتُم عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Terjemahan Kemenag 2019

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kalian merusak simbol-simbol kesucian Allah. Saling bantulah kalian dalam kebaikan dan ketakwaan..” Semangat tolong-menolong akan memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan produktivitas.

4. Komunikasi yang efektif : Islam mengajarkan pentingnya berkomunikasi dengan cara yang baik dan benar (QS. Al-Ahzab: 53). Komunikasi yang positif dan saling menghargai akan mempererat hubungan antar sesama dan meningkatkan kenyamanan di tempat kerja.

## 2. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Disiplin kerja dalam Islam berkaitan erat dengan tanggung jawab, amanah, dan niat yang ikhlas. Keharmonisan dalam sebuah organisasi hanya akan tercapai apabila dilakukan dengan ukuran nilai-nilai Islam. Beberapa aspek penting dalam disiplin kerja menurut Islam antara lain<sup>36</sup>:

1. Niat yang Ikhlas : Setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan niat yang baik untuk memperoleh ridha Allah. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya” (HR. Bukhari dan Muslim). Dengan niat yang benar, karyawan akan bekerja dengan tekun dan penuh semangat.
2. Tanggung jawab dan Amanah : Disiplin kerja mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menjaga amanah yang diberikan. Dalam Islam, pekerjaan dianggap sebagai ibadah, dan amanah harus dijaga dengan baik (QS. Al-Mu’minun: 8).

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ<sup>37</sup>

Terjemahan Kemenag 2019

8. Orang-orang yang menjaga amanat dan memenuhi janji mereka benar-benar beruntung
3. Ketepatan waktu : Islam sangat menghargai waktu. Bekerja dengan tepat waktu adalah bagian dari disiplin yang diajarkan dalam Islam. Rasulullah SAW menekankan pentingnya memanfaatkan waktu dengan baik, karena waktu adalah nikmat yang sering disia-siakan (HR. Al-Bukhari).
- 4.

## 3. Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Islam

Produktivitas dalam Islam tidak hanya dinilai dari perolehan duniawi, tetapi juga dilihat dari niat dan keberkahan dalam pekerjaan tersebut. Prinsip-prinsip yang mendasari produktivitas dalam Islam antara lain<sup>37</sup>:

1. Usaha maksimal dan kualitas kerja : Islam mengajarkan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya (QS. Al-Mulk: 15).

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ نَلُؤًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

<sup>36</sup> Wahidah Abdullah, “DISIPLIN KERJA DALAM ISLAM.”

<sup>37</sup> Produktifitas Kerja, Dalam Perspektif, and Ekonomi Islam, “Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam” 1, no. 1 (2019): 39–55.

Terjemahan Kemenag 2019

15. Dia lah yang menjadikan bumi ini mudah untuk kamu memanfaatkan. Oleh karena itu, jelajahi setiap penjuru bumi dan nikmatilah sebagian dari rezeki-Nya. Kepada-Nya lah kamu akan dikembalikan setelah dibangkitkan.

Karyawan yang disiplin dan bekerja keras akan menghasilkan kinerja yang optimal, dan produktivitas bukan hanya terkait dengan kuantitas, tetapi juga kualitas pekerjaan.

2. Keseimbangan dunawi dan Ukhrawi : Dalam Islam, produktivitas harus seimbang, yaitu bekerja keras untuk meraih hasil duniawi yang bermanfaat, sambil tetap menjalankan kewajiban ibadah kepada Allah. Ini mencakup menghargai pekerjaan tetapi tidak melupakan kewajiban spiritual (QS. Al-Jumu'ah: 9-10).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Terjemahan Kemenag 2019

9. Hai orang-orang yang beriman, ketika panggilan untuk melaksanakan salat pada hari Jumat telah terdengar, bersegeralah untuk mengingat Allah dan tinggalkanlah aktivitas jual beli. Hal itu lebih baik bagimu, jika kamu mengetahuinya..

10. Setelah pelaksanaan salat Jumat, sebarlah di muka bumi, carilah rezeki dari Allah, dan perbanyaklah mengingat Allah supaya kamu mendapatkan keberuntungan

3. Berkah dalam pekerjaan : Islam mengajarkan bahwa keberkahan dalam pekerjaan sangat penting. Dengan niat yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan hubungan yang harmonis antar karyawan, pekerjaan akan menghasilkan hasil yang lebih berkah dan bermanfaat (QS. Al-Baqarah: 261).

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سَنَابِلَةٍ مِائَةٌ حَبَّةٌ وَاللَّهُ يُضَعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Terjemahan Kemenag 2019

261. Perumpamaan orang yang menyedekahkan hartanya di jalan Allah adalah seperti seseorang yang menanam satu biji yang tumbuh menjadi tujuh batang, dan pada setiap batang terdapat seratus biji. Allah menggandakan pahala bagi siapa saja yang Dia kehendaki. Allah Maha Luas dan Maha Mengetahui.

### Integrasi Ketiga Elemen dalam Perspektif Islam

Integrasi antara human relation, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dalam Islam dapat dilihat sebagai suatu kesatuan yang saling mendukung. Jika hubungan antar sesama dalam organisasi berjalan dengan baik (human relation yang positif), maka tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Hal ini akan memudahkan setiap individu untuk berdisiplin dalam melaksanakan tugasnya karena mereka merasa dihargai dan dipahami oleh rekan kerja dan atasan.

Disiplin kerja yang tinggi, yang didorong oleh niat yang ikhlas dan rasa tanggung jawab, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Karyawan yang disiplin dalam menyelesaikan tugas dengan memperhatikan kualitas dan ketepatan waktu akan memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi.

Pada akhirnya, semua elemen tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga penuh berkah, karena setiap individu yang bekerja melakukannya dengan niat yang baik dan semangat untuk memperoleh ridha Allah.

## Kesimpulan

Human relation, kedisiplinan, dan produktivitas saling berkaitan dan saling mendukung untuk mencapai kehidupan yang berkualitas. Islam mengajarkan pentingnya hubungan yang baik antar sesama, yang didasarkan pada prinsip saling menghormati, kasih sayang, dan kerjasama. Kedisiplinan, sebagai salah satu nilai utama dalam Islam, berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas individu, baik dalam aspek pribadi maupun pekerjaan. Dengan menjalankan ajaran Islam yang mencakup etika kerja yang tinggi, kedisiplinan, dan hubungan yang harmonis, seseorang dapat mencapai produktivitas yang optimal, yang pada akhirnya membawa manfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.

Dalam Islam, produktivitas bukan hanya diukur dari hasil kerja semata, tetapi juga dari niat dan etika yang dipegang teguh dalam setiap aktivitas. Human relation atau hubungan antar manusia dalam Islam menekankan pentingnya nilai-nilai seperti kejujuran, saling membantu, dan keadilan dalam bekerja, yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Kedisiplinan dalam Islam juga menjadi landasan utama untuk mencapai kesuksesan, di mana setiap individu diharapkan untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan penuh ketekunan dan tepat waktu. Dengan demikian, ketiga konsep ini human relation, kedisiplinan, dan produktivitas—merupakan pilar yang saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkah, sesuai dengan tuntunan Islam.

## Referensi

- Amrullah, Mudzhira Nur. "Motivasi Dalam Konteks Human Relations." *Al-Munzir Vol. 8, No. 1, Mei 2015* 8, no. 1 (2015): 56–67. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/al-munzir/article/download/766/698>.
- Anwar, Kasful, Dwi Kurniawaty, Hayup, Eko, and Yuli Azmiyati. "Human Relation (Alaqah Insaniyah) Dalam Perspektif Islam." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 10175–80.
- Anwar, Moch. Khoirul. "Produktivitas Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *BISEI: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam* 5, no. 01 (2020): 1–14. <http://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bisei/article/view/714>.
- Arifah Nur. "Arifah Nur. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 1. No. 2:1-13." *Ekonomi Dan Bisnis* 1, no. 2, 1–13 (2015).
- busro, Muhammad. "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta,," 2018.
- Busro, Muhammad. "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group, Jakarta,," 2018.
- Dessler, Gary. "Dessler, Gary. (2017). Human Resource Management. United States of America: Pearson Education,," n.d.
- effendi, P., & mandala, M. "Pengaruh Implementasi Total Quality Management Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada PT. Barjaz Di Denpasar." *Jurnal Keuangan & Ekonomi Manajemen*, 2018.
- Effendi dalam Arifah. "Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Naskah Publikasi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta,," 2016.
- Esiklopedia. "Ekonomi Bisnis Dan Manajemen,," 2010.
- Ghalih. "Disiplin Kerja Pegawai. Jakarta. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,," 2013.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H. Jr Donnely. "Organisasi Dan Manajemen.

- Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.,” 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.,” 2017.
- Istijanto. “Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Gramedia Pustaka. Jakarta.,” 2010.
- Kerja, Produktifitas, Dalam Perspektif, and Ekonomi Islam. “Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam” 1, no. 1 (2019): 39–55.
- Lengkey, Leonardo, Dr. Greis M. Sendow, SE.,MAB, and Regina Trifena Saerang,SE.,MM. “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11, no. 02 (2023): 31–43. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47224>.
- Mangkunegara, Octored. “Effect Of Work Dicipline, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In the Company (Case Study In PT. Dada Indonesia).” *Journal Of Management* 3, no. 8 : 318-328 (2015).
- Mbate’e, Maria Magdalena. “Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3, no. 1 (2020): 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>.
- Saputro, G.A. dan Fathoni, A. “Saputro, G.A. Dan Fathoni, A. 2017. Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adiwijaya Mandiri Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Jou.” *Journal Of Manajemen* 3, no. 3 (2017).
- Saputro, G.A dan Fathoni, A. “Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adiwijaya Mandiri Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.” *Journal Of Manajemen* 3, no. No 3 (2017).
- siagian. “No TitleSiagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke !, Cetakan Ke 19. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.” 19 (2011).
- Silitonga, Kris Monica, and Syifa Pramudita Faddila. “Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang.” *Jurnal Economina* 2, no. 7 (2023): 1584–94. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>.
- Sinambela. “Manajemen Sumber Daya Manusia.: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta,” 2018.
- Sinambela, Lijan poltak. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara,” 2017.
- Soraya, Nyayu, Maryamah, Nisa Kurnian, Rizqiana Nurfaizah, and Irja Putra Pratama. “Islam Disiplin Kerja Di Sektor Pendidikan.” *Jurnal PAI Raden Fatah* 6, no. 2 (2024): 649–60. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/pairf/article/view/23418>.
- sutrisno. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana,” 2017.
- Sutrisno. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.,” 2012.
- Sutrisno, E. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana,” 2017.
- Syahyuni. “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta.” 2, no. 2 (2018).
- Wahidah Abdullah. “DISIPLIN KERJA DALAM ISLAM.” *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2019): 1–14. <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008>.

06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\_SISTEM\_PEMBETU  
NGAN\_TERPUSAT\_STRATEGI\_MELESTARI.