

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga saat ini sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Sutrisno, 2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam sebuah perusahaan disamping sumber daya lainnya. Sumber daya lainnya seperti modal, material, mesin, dan perlengkapan lainnya yang ada dalam sebuah perusahaan yang akan menjadi lebih bermanfaat bila adanya sumber daya manusia berkualitas dan teknologi yang canggih. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia.

Dalam Islam Allah Swt telah menjadikan manusia masing-masing saling membutuhkan satu sama lain, supaya mereka tolong-menolong, tukar-menukar keperluan dalam segala urusan kepentingan hidup masing-masing, baik dengan jual beli, sewa-menyewa, berocok tanam, atau perusahaan yang lain-lain, baik dalam urusan kepentingan sendiri maupun untuk kemaslahatan umum. Dengan cara demikian kehidupan masyarakat menjadi teratur dan subur, pertalian yang satu dengan lainpun menjadi teguh. Akan tetapi, sifat loba dan tamak tetap ada pada manusia, suka mementingkan diri sendiri supaya hak masing-masing jangan sampai tersia-sia. Oleh sebab itu, agama memberikan peraturan yang sebaik-baiknya karena dengan teraturnya muamalat, maka kehidupan manusia jadi terjamin pula dengan sebaik-baiknya sehingga pembantahan dan dendam-mendendam tidak akan terjadi (Zamzmi, 2015).

Kinerja merupakan suatu perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan merupakan mereka yang bekerja pada suatu organisasi atau juga perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan yang ada dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang berlaku. Pada dasarnya karyawan merupakan makhluk sosial yang akan saling ketergantungan, dan akan memerlukan kebersamaan. Terutama dalam hal pekerjaan, untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan adanya peraturan-peraturan mengenai prosedur kerja. Kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Hal ini juga harus didukung dengan kinerja yang baik oleh para karyawannya karena tanpa kinerja yang baik, perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah dibuat dari awal oleh perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan adalah kinerja yang didasarkan pada karyawan dalam perusahaan yang merupakan ciri nyata setiap orang. Proses secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan juga dapat meningkatkan kelancaran proses kerja. Peningkatan kinerja karyawan akan lebih memudahkan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu dan tepat sasaran sehingga akan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Persaingan antar perusahaan saat ini sangat ketat, perusahaan harus mampu bersaing secara sehat dan semua itu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Terdapat kinerja karyawan dalam perusahaan yang bertujuan tertentu bisa dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan, apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah ingin mencapai efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Setiap organisasi perlu memperhatikan masalah kinerja karyawan dimana kinerja karyawan merupakan kemampuan dari para

karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendatangkan hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena upah merupakan dorongan yang paling utama seseorang untuk bekerja, karena dengan adanya upah yang diperoleh sebagai realisasi dari jasa yang telah mereka berikan, mereka dapat mencukupi berbagai kebutuhannya. Apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat maka kinerja pekerja juga akan meningkat setiap tahunnya serta dapat meningkatnya tujuan dari suatu organisasi atau sebuah perusahaan tersebut. Suatu organisasi atau juga sebuah perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap keberadaan juga tinggi, juga sebaiknya suatu organisasi atau perusahaan perlu mengetahui apa penyebab turunnya kinerja karyawan kemungkinan salah satunya adalah masalah upah karyawan. Dalam pemberian upah, suatu organisasi juga harus memperhatikan prinsip keadilan agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan.

Selain upah motivasi kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga dapat disebut sebagai pendorong, keinginan dan pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seorang termotivasi dan bersemangat untuk memenuhi kebutuhannya sendiri (Maruli, 2020). Motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, seorang pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan juga dampak yang akan didapatkan oleh organisasi atau perusahaan akan mendapatkan hasil yang memuaskan untuk sebuah perusahaan itu sendiri.

Disiplin juga merupakan salah satu faktor yang penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan

terwujudnya tujuan dari sebuah perusahaan tersebut. Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Disiplin kerja dalam Islam adalah suatu ibadah. Ibadah dilakukan oleh seseorang dengan tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk pengahayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

Lingkungan juga merupakan faktor yang mempengaruhi dari kinerja karyawan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Yantika et al., 2018).

Menurut Malayu Hasibuan kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Malayu Hasibuan juga berpendapat kompensasi atau upah adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017).

Menurut Roni Binsar Tua Pasaribu motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri, maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk

mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi (Pasaribu, 2020). Mardi mengemukakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Mardi, 2017). Sedangkan menurut Fariz lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Ramanda, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli Yantika, Dkk. Dalam penelitiannya yaitu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso), dimana dalam penelitian ini disiplin kerja dan juga lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan. yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dimana penelitian terdahulu hanya membahas dua variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja dan juga disiplin kerja sedangkan penelitian ini membahas dengan empat variabel independen yaitu upah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan juga lingkungan kerja. Dalam segi tempat penelitian juga berbeda dimana penelitian terdahulu dilakukan di Pemkab Bondowoso sedangkan penelitian ini dilakukan di CV. Ono Trans Sejahtera.

Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti CV. Ono Trans Sejahtera yang bergerak dibidang perdagangan cangkang kelapa sawit. Dimana perusahaan ini sudah beroperasi kurang lebih empat tahun hingga saat ini, dengan jumlah karyawan saat ini 35 orang yang secara keseluruhan beragama Muslim hal ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Islami (MSDMI). perusahaan ini terletak di kota Tebing Tinggi di Kec. Dolok Masihul. Penelitian ini melakukan wawancara awal pada 26 Oktober 2022 dengan Direktur (pemilik perusahaan) yaitu Bapak Suwono. Dalam perusahaan ini juga mengajarkan nilai-nilai Islami dimana untuk setiap karyawannya diwajibkan Shalat tepat waktu dan jika ada karyawan yang

sedang melakukan kegiatan pekerjaan disuruh berhenti dahulu dan sebaiknya langsung mengerjakan kewajiban sebagai umat muslim, dan juga dalam perusahaan ini setiap bulannya memberikan sedekah dan juga infaq kepada masjid yang sedang membutuhkan dana dan juga kepada orang-orang yang membutuhkan. Tidak hanya itu di dalam perusahaan tersebut ada beberapa masalah dari segi kinerja karyawannya yaitu dalam segi upah ataupun gaji dimana antara sopir dan juga kenek (asisten sopir) itu dibedakan dengan ini membuat karyawan salah paham. Berikut ini data upah karyawan CV. Ono Trans Sejahtera sebagai berikut :

Tabel 1.1
Upah Karyawan CV. Ono Trans Sejahtera

No	Jabatan	Jumlah Upah Karyawan/Bulan
1	Accounting Staff	Rp. 2.000.000
2	Staff Gudang	Rp. 1.500.000
3	Sopir	Rp. 3.200.000
4	Kenek (Asisten Sopir)	Rp. 2.400.000

Sumber : Data Upah CV. Ono Trans Sejahtera

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa upah antara sopir dan juga kenek (asisten sopir) berbeda jauh namun masih ada dari beberapa karyawan salah paham padahal sudah dipastikan pembagian hasil sudah dibagi dengan adil karena keadilan sebagai ajaran universal yang membawa manusia kepada sikap tidak merugikan orang lain dan juga tanggung jawab sopir lebih besar dari pada seorang kenek (Nurbaiti et al., 2022). Dari tabel tersebut hanya terlihat upah bulanan karyawan dan itu semua diluar dari tunjangan dari direktur. Jika tidak pengangkutan cangkang, maka karyawan akan diliburkan untuk sementara waktu. Dalam CV. Ono Trans Sejahtera jika tidak bekerja

maka para karyawan tetap akan diberi upah Rp. 500.000, namun dengan begitu masih banyak karyawan yang masih mengeluh dengan apa yang didapatkannya.

Untuk motivasi direktur memberikan motivasi atau juga arahan juga koreksi kinerja pada setiap hari jumat kepada para karyawannya namun ada juga beberapa karyawan yang kurang memotivasi dirinya sendiri agar lebih disiplin dalam memulai suatu pekerjaan dengan tidak terlambatnya dalam masuk jam kerja, dan jika ada rapat antara atasan dan juga karyawan ada beberapa dari karyawan yang terlambat memasuki ruangan rapat. Selain itu Direktur juga memberi motivasi berupa tambahan upah bulanan bagi siapa yang absensinya kurang dari 3 kali selama satu bulan. Absensi karyawan tentu akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan semakin banyak absen dari karyawan maka akan semakin kecil pendapatan yang akan di dapat pada perusahaan tersebut berikut ini absensi dari CV. Ono Trans Sejahtera :

Tabel 1.2
Data Absensi CV. Ono Trans Sejahtera pada tahun 2021

NO	BULAN	JK (ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
1	JANUARI	35	24	6	0,7
2	FEBRUARI	35	23	3	0,3
3	MARET	35	26	3	0,3
4	APRIL	35	26	4	0,4
5	MEI	35	18	10	1,14
6	JUNI	35	26	4	0,4
7	JULI	35	26	3	0,3

8	AGUSTUS	35	24	2	0,2
9	SEPTEMBER	35	26	5	0,5
10	OKTOBER	35	25	3	0,3
11	NOVEMBER	35	26	5	0,5
12	DESEMBER	35	26	7	0,7
Jumlah					5,74
Rata-rata					0,5

Sumber : Data Absensi CV. Ono Trans Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Mei 2021 yaitu 1,14% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Agustus November 2021 yaitu 0,2%, sedangkan rata-rata tingkat absensi pada bulan Januari-Desember 2021 yaitu 5,74%. Dari data di atas dapat dilihat lebih dari 1% absensi pada bulan Mei dikarenakan banyak para karyawan yang ambil libur karena bertepatan dengan Idul Fitri 1443 H, perusahaan sudah memberikan libur sebanyak 5 hari namun masih ada beberapa karyawan yang belum puas, tentu tingkat absensi akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk itu Direktur atau pimpinan perusahaan memberikan arahan atau memotivasi agar kedepannya tidak ada lagi dari karyawan mengambil libur diluar waktu libur yang ditentukan dari perusahaan. Agar meningkatkan tingkat kinerja karyawan perusahaan memberikan upah tambahan kepada para karyawan yang tidak mengambil libur tambahan pada saat hari hari besar berikutnya.

Selain upah, motivasi dan juga disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja salah satunya yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan

kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Pada CV. Ono Trans Sejahtera terdapat tata kelola yang kurang tertata sehingga beberapa file-file yang tidak berada pada tempatnya, dan juga belum terdapatnya kantin dalam perusahaan sehingga membuat para karyawan harus keluar area perusahaan untuk mendapatkan makanan, hal ini dapat menyebabkan pekerjaan karyawan terganggu. Dengan beberapa permasalahan yang ada maka dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti berharap dapat mengembangkan pemahaman mengenai judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Pada CV. Ono Trans Sejahtera”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Perbedaan upah antara sopir dan juga kenek (asisten sopir)
2. Meningkatnya jumlah absensi karyawan pada bulan tertentu
3. Karyawan kurang memotivasi dirinya untuk tidak terlambat dalam jam kerja
4. Dalam lingkungan kerja masih ada tata kelola yang kurang tertata sehingga beberapa file-file yang tidak berada pada tempatnya dan juga belum tersedianya kantin di dalam perusahaan.

C. Batasan Masalah

Diakrenakan luasnya ruang lingkup penelitian ini serta keterbatasan penulis, maka penulis membatasi masalah yaitu sebagai berikut :

Penelitian ini dibatasi dengan satu variabel *dependent* yaitu pengungkapan Kinerja Karyawan sebagai (Y). Dan variabel *independent* yaitu Upah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) dalam perspektif islam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah yang akan menjadi pokok penelitian nantinya antara lain:

1. Apakah upah dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera ?
2. Apakah motivasi kerja dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera ?
3. Apakah disiplin kerja dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera ?
4. Apakah lingkungan kerja dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera ?
5. Apakah terdapat secara simultan pengaruh upah, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh upah dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera

2. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi kerja dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera
4. Untuk Mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera
5. Untuk Mengetahui secara simultan apakah pengaruh upah, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Islami terhadap kinerja karyawan pada CV. Ono Trans Sejahtera.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi perusahaan
 Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan bahan acuan serta masukan bagi pemilik perusahaan untuk mencari alternatif kebijakan yang akan diambil serta dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam rangka pengambilan keputusan pada masa yang akan datang.
2. Bagi peneliti
 Meningkatkan pengalaman untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengukuran kinerja karyawan dan dapat juga meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam menggunakan teori yang diteliti atau juga sebagai data akademik yang juga dapat menjadi manfaat sebagai pedoman dalam aktifitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi akademis

Dapat memberikan wawasan tambahan serta pengetahuan yang lebih dalam dari hasil penelitian ini, termasuk berperan sebagai pembanding bagi para pembaca dan manfaat bagi mahasiswa lain, atau kalangan umum yang melakukan studi penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin, insentif dan kinerja karyawan.

