

BAB I

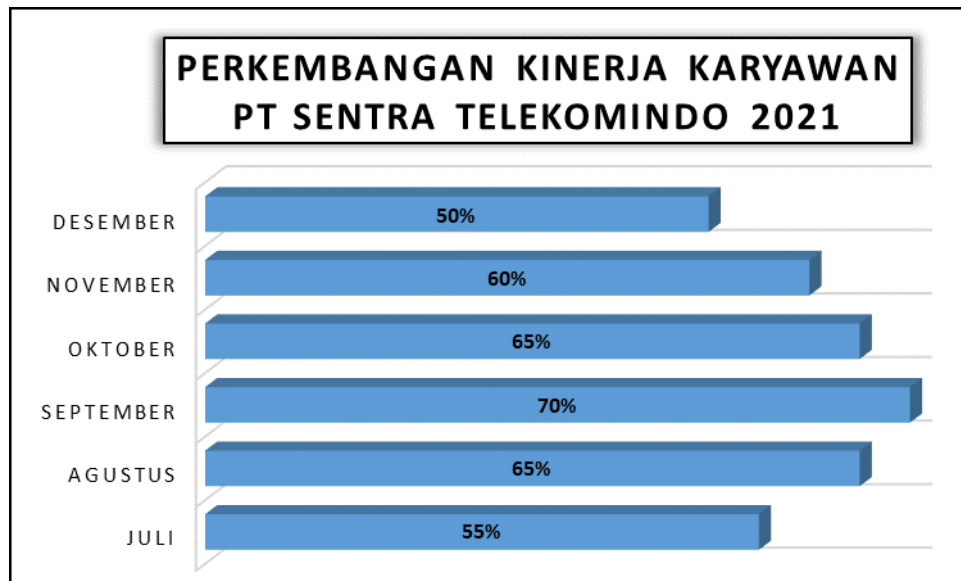
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dalam perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dan meningkatnya kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, manajer harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Berikut ini adalah presentase perkembangan kinerja karyawan selama enam bulan terakhir pada PT Sentra Telekomindo bulan Juli sampai bulan Desember 2021 :

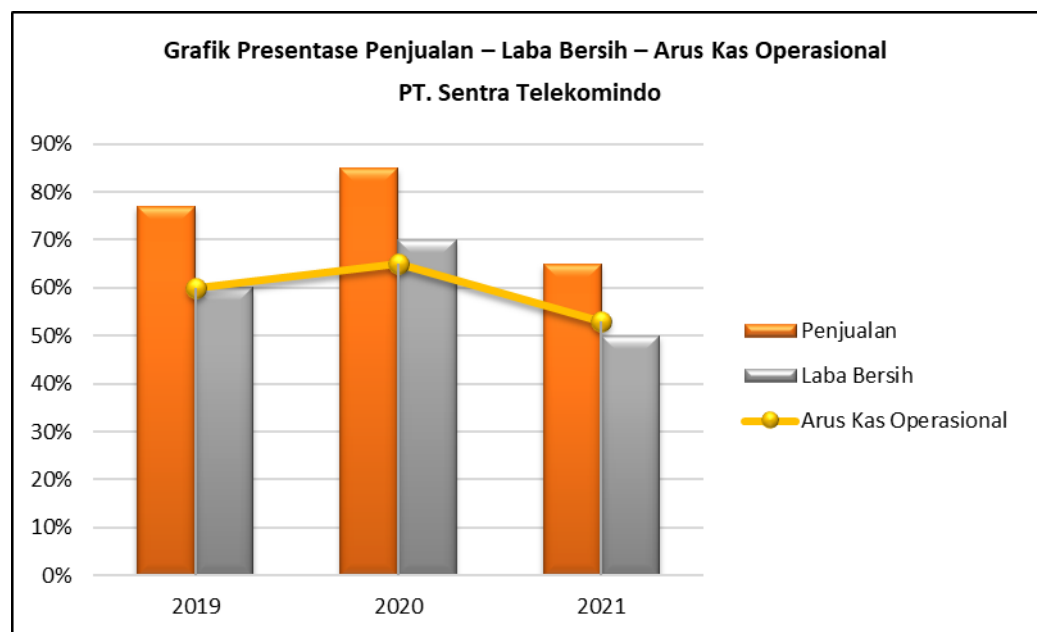


Gambar 1. 1
Presentase Perkembangan Kinerja Karyawan

Sumber : Data dari bagian personalia PT.Sentra Telekomindo (2021)

Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa perkembangan kinerja karyawan PT Sentra Telekomindo pada bulan Juli dengan persentase 55%, pada bulan Agustus dan September mengalami kenaikan dengan persentase 15% namun pada bulan Oktober, November dan Desember mengalami penurunan hingga mencapai persentase 20%. Ketika perkembangan kinerja karyawan mengalami kenaikan atau penurunan ini dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Kasmir, 2018) Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh organisasi. (Jufrizen & Hadi, 2021)

Adapun dampak yang terjadi akibat dari naik turunnya kinerja karyawan mengakibatkan perubahan pada jumlah penjualan yang dihasilkan sehingga menurunkan pendapatan laba bersih dan terjadinya perubahan pada arus kas operasional. Berikut ini adalah grafik presentase penjualan – laba bersih – arus kas operasional PT Sentra Telekomindo :



Sumber : Data dari bagian personalia PT.Sentra Telekomindo (2021)

Gambar 1. 2
Grafik Presentase Penjualan – Laba Bersih - Arus Kas Operasional

Pada Gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa ketika kinerja karyawan menurun maka penjualan dan laba yang didapatkan juga menurun begitu sebaliknya jika kinerja meningkat maka penjualan dan laba yang didapat juga meningkat. hal ini selaras dengan pernyataan menurut (Kasmir, 2018) bahwa kinerja karyawan yang positif dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja penting bagi perusahaan maupun karyawan karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Apabila karyawan tidak dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan maka dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya disebabkan oleh tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah karena absensi karyawan yang telat masuk kerja dan sering tidak hadir kerja yang dapat memperlambat pekerjaan. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Sentra Telekomindo bulan Juli sampai Desember 2021 :

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan PT.Sentra Telekomindo
(Juli– Desember 2021)

Bulan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Bulan				Terlambat	
		Alfa	Sakit	Izin	Total	Total	
Juli	30	1	3	3	7	20	
Agustus	31	0	2	1	3	12	
September	30	0	0	1	1	5	
Oktober	31	0	1	2	3	10	
November	30	0	3	2	5	12	
Desember	31	1	5	3	9	25	

Sumber : Data Dari Bagian Personalia PT.Sentra (2021)

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 terlihat bahwa secara total terjadi jumlah kasus pelanggaran disiplin di PT Sentra Telekomindo mulai dari bulan Juli sampai bulan Desember. Seperti pada bulan Juli total karyawan yang tidak hadir sebanyak 7 karyawan serta total karyawan yang terlambat sebanyak 20, sedangkan pada bulan

Agustus dan September terjadi penurunan pelanggaran disiplin dengan karyawan yang tidak hadir sebanyak 4 karyawan serta keterlambatan karyawan sebanyak 17 karyawan. Lalu pada bulan Oktober, November dan Desember terjadi peningkatan pelanggaran disiplin sebanyak 17 karyawan serta keterlambatan karyawan sebanyak 47 karyawan. Dari penjelasan diatas bahwa karyawan PT Sentra Telekomindo masih banyak yang tidak mengikuti peraturan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya ketidakhadiran maupun keterlambatan karyawan perbulan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka dapat menguntungkan banyak pihak, baik untuk karyawan tersebut, perusahaan maupun lingkungan sekitar.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga dapat mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik ialah apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil

yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan yang dapat memotivasi karyawan. Dengan termotivasinya karyawan maka perusahaan dapat lebih mudah mencapai keberhasilan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, perusahaan harus memperhatikan keterampilan kerja karyawan. Seorang karyawan harus memiliki keterampilan sehingga mampu mengerjakan tugas yang diinstruksikan oleh pimpinan. Menurut (Lengkong et al., 2019) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2017)

Dalam sudut pandang islam, seseorang muslim dituntut untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja merupakan bentuk ikhtiar yang dilakukan manusia untuk menjemput rezeki dari Allah SWT. Dalam Firman Allah SWT Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S Surat At-Taubah [9]:105).

Allah SWT selalu melihat apa yang sudah dikerjakan hambanya, maka bekerjalah dengan sebaik mungkin untuk mengharapkan pahala dan ridho dari Allah SWT karena Allah Maha Mengetahui dan setiap pekerjaan yang dilakukan hambanya akan dimintai pertanggung jawabannya kelak diakhirat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **”Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Karyawan PT Sentra Telekomindo Antariksa Raya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo?
4. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo?
5. Bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo?

6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja dan kinerja karyawan dalam sudut pandang islam ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo.
4. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo.
5. Untuk menganalisis disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Telekomindo.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sudut pandang islam.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Peneliti

Proses dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru dan wawasan dengan menganalisis mengenai sumber daya manusia khususnya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Akademis

Pengembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan dan hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan untuk penelitian mendatang.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi perusahaan sebagai bahan untuk masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang diambil terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja.