

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas perusahaan semakin penting untuk memenangkan persaingan agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dari kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang – orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Karyawan memiliki peran penting dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan. Tanpa dukungan karyawan kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan.

PT XYZ menjalankan bidang usaha pendistribusian produk farmasi dan alat kesehatan yang terintegrasi diantaranya produk-produk kalbe grup dan lain sebagainya. Pengalaman selama lebih dari empat puluh lima tahun menjadikan PT XYZ semakin unggul dalam bisnisnya. PT XYZ senantiasa menyediakan solusi kreatif dan inovatif dalam proses distribusi untuk mengatasi tantangan kondisi geografis kepulauan di Indonesia serta masih minimnya kualitas infrastruktur di Indonesia untuk ketersediaan produk guna memenuhi kebutuhan pasar. Infrastruktur dan fasilitas yang modern disertai armada pengiriman yang handal mengantarkan produk para pemasok lebih cepat sampai ke tangan para penggunanya.

Sampai dengan saat ini, perseroan dan entitas anak telah memiliki 76 cabang yang tersebar dari Banda Aceh sampai ke Jayapura, didukung dengan infrastruktur yang sangat memadai guna menunjang kelancaran operasional logistik. Fasilitas ini berupa 3 pusat distribusi berupa gudang besar yang berada di Jakarta, Cikarang dan Surabaya. Masing-masing cabang memiliki gudang dan armada pengiriman yang handal serta personil lengkap guna menunjang kegiatan operasional dan keperluan pihak pemasok serta pelanggan didukung dengan penerapan teknologi informasi yang canggih. Dalam rangka mendukung kegiatan PT XYZ, kontribusi sumber daya manusia sangat diperlukan karena sumber daya manusia ialah suatu aset utama yang harus dimiliki oleh perusahaan. Ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan berkualitas maka akan berpotensi meningkatkan daya saing perusahaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaannya.

Adapun faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi yang efektif dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Zulkarnaen Wandy dan Herlina Risa (2018) kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan, untuk itu pemberian kompensasi secara adil dan tepat sangat penting. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan juga merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan cara langsung dan tidak langsung. Pemberian kompensasi langsung dapat berupa pemberian gaji, upah, insentif dan lainnya sedangkan kompensasi secara tidak langsung dapat berupa tunjangan dan fasilitas. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Maharani dan Efendi (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Katidjan et al (2017) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan survei melalui wawancara dengan 10 karyawan di PT XYZ kompensasi dengan indikator tunjangan menjadi permasalahan dikarenakan tidak sepadan dengan masa kerja. Hal itu dapat dilihat dari kecemburuan sosial antar karyawan atas kebijakan manajemen yang meniadakan tunjangan akhir tahun bagi karyawan tetap di atas tahun 2014.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh

dalam mencapai tujuan. Menurut Dhian Gering (2017) dalam Siswanto Bambang (2019) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Motivasi memiliki sifat penggerak untuk melakukan tindakan tertentu yang disertai dengan kedisiplinan sehingga memiliki dampak bagi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam perusahaan, tidak selamanya kinerja karyawan selalu baik dan memuaskan tetapi juga bisa berubah karena kurangnya motivasi. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Fadhil (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan survei melalui wawancara dengan 10 karyawan di PT XYZ motivasi dengan indikator pengakuan menjadi permasalahan, yaitu karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena kurang adanya pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja karyawan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan tidak dapat timbul apabila perusahaan tidak mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Selain kompensasi dan motivasi, perusahaan dirasa perlu memperhatikan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Purwaningsih dan Magdalena (2017), promosi jabatan merupakan proses yang dilakukan secara aktif untuk memilih bakat untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan daya saing. Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Adanya promosi jabatan diharapkan dapat membuat sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya karena promosi jabatan merupakan dorongan bagi mereka untuk berlomba dalam memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Ekhsan Muhamad dan Nurlita Dela (2020) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Marlindawaty dan Anggrianita Fenty (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan survei melalui wawancara dengan 10 karyawan di PT XYZ promosi jabatan dengan indikator kesempatan menjadi permasalahan dikarenakan promosi jabatan tidak terbuka dan kurang memberikan kesempatan bagi orang yang memiliki kinerja yang baik, melainkan promosi jabatan didasarkan pada pengalaman

kerja dari pada kinerja karyawan sehingga permasalahan ini dapat berdampak terhadap kinerja para karyawan.

Aspek lain yang juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah *employee engagement*. Perusahaan dirasa perlu mejalankan program *employee engagement* untuk karyawannya. Menurut Albrecht (2010) dalam Paluta Sanda dan Suprpto Widjojo (2018) *employee engagement* adalah sejauh mana karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan bersedia menerapkan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan tugas-tugas penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Handoyo Agnes Wahyu dan Setiawan Roy (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Kumaladewi dan Rahardja (2016) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan survei melalui wawancara dengan 10 karyawan di PT XYZ dapat disimpulkan bahwa tingkat presensi kehadiran yang baik namun tingkat ketepatan waktu ketika masuk kerja para karyawan kurang. Adapun rekapitulasi data absensi karyawan pada PT XYZ periode bulan januari – juli 2022 pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tabel Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT XYZ**  
**Periode Bulan Januari – Juli 2022**

Kriteria Absensi	Jumlah Kejadian						
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul
Cuti <i>Full Day</i>	81	79	80	70	115	85	83
Cuti <i>Half Day</i>	114	100	115	116	104	116	104
<i>Holiday Overtime</i>	70	79	50	61	9	4	10
Sakit	41	43	39	30	31	43	39
Terlambat	146	138	154	158	139	146	148
Hadir	71	71	72	71	68	68	71
Hari Kerja	25	22	26	25	22	25	23

Sumber: PT XYZ, data diolah penulis (2022)

Berdasarkan table 1.1 dapat diketahui tingkat jumlah kejadian terlambat disetiap bulan cukup tinggi. Adapun salah satu penyebabnya dikarenakan tingginya tingkat kebutuhan operasional menyebabkan waktu lembur berbenturan dengan *shift* karyawan. Hal ini diduga terindikasi oleh pemeliharaan SDM yang kurang baik. Salah satu bentuk pemeliharaan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan memotivasi dan membuat mereka merasa terikat dengan perusahaan, baik pada nilai-nilai yang di terapkan atau pada lingkungan dan proses kerja yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut.

Menurut Mangkunegaran (2009) dalam Astuti dan Suhendri (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, beterbekal mereka yang merupakan semangat dan memberikan kontribusi mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini didasarkan pada Al-Quran Al-Ahqaf/46:19 sebagai berikut:

﴿وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾﴾

*“Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.”*

Menurut tafsir Jalalayn penjelasan dari ayat diatas adalah (Dan bagi masing-masing mereka) bagi masing-masing dari orang mukmin dan orang kafir (derajat), derajat orang-orang yang beriman memperoleh kedudukan yang tinggi di dalam surga, sedangkan derajat orang-orang kafir memperoleh kedudukan di dasar neraka (menurut apa yang telah mereka kerjakan) berdasar pada amal ketaatan bagi orang-orang mukmin dan kemaksiatan bagi orang-orang kafir (dan agar Dia mencukupkan bagi mereka) yakni Allah mencukupkan bagi mereka; menurut suatu qiraat dibaca Walinuwaffiyahum (pekerjaan-pekerjaan mereka) maksudnya balasannya (sedangkan mereka tiada dirugikan) barang sedikit pun, misalkan untuk orang-orang mukmin dikurangi dan untuk orang-orang kafir ditambahi.

Menurut tafsir Quraish Shihab penjelasan dari ayat diatas adalah Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu

semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.

Tafsir Al-Muyassar / kementerian agama saudi arabia penjelasan dari ayat diatas adalah masing-masing kelompok dari pengikut kebaikan dan pengikut keburukan memiliki derajat di sisi Allah pada hari kiamat sesuai amal-amal yang mereka kerjakan di dunia, masing-masing sesuai dengan martabatnya. Lalu Allah membalas mereka tanpa dizhalimi dengan ditambah keburukan dan dikurangi dari kebaikan mereka.

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mengelola potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Melihat hal tersebut perusahaan dapat melakukan banyak cara termasuk pemberian kompensasi, meningkatkan motivasi, melakukan promosi jabatan serta menjalankan program *employee engagement* untuk meningkat kinerja karyawannya.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang diatas dan melihat begitu pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan *employee engagement* maka alasan tersebut yang mendasari peneliti untuk mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Promosi Jabatan dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Studi Kasus Pada PT XYZ Departemen Logistik”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas adapun rumusan masalah yang diangkat yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ departemen logistik?

2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ departemen logistik?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ departemen logistik?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ departemen logistik?
5. Apakah pengaruh kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT XYZ departemen logistik?
6. Apakah pengaruh kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ menurut perspektif Islam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ departemen logistik.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ departemen logistik.
3. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ departemen logistik.
4. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ departemen logistik.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ departemen logistik.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi, motivasi, promosi jabatan dan *employee engagement* terhadap kinerja Kakaryawan pada PT XYZ dalam perspektif Islam.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti, sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Bagi perusahaan, sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.
2. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
  - b. Bagi instansi terkait, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kompensasi, motivasi kerja, promosi jabatan dan *employee engagement* pada perusahaan atau organisasi.