

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara dengan penduduk terpadat di dunia. Jumlah total penduduk Indonesia pada Tahun 2020 sekitar 276,3 juta jiwa (BPS, 2020). Kekuatan tenaga kerja yang besar pun dimiliki Indonesia dan akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depannya. Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Indikasi ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 semakin tinggi jumlah tenaga kerja setiap tahunnya.

Tabel 1.1. Tenaga Kerja Indonesia Menurut Provinsi (Orang)

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja
Mikro	
2017	7.363.163
2018	7.183.934
2019	7.660.091

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020.

Dengan Tabel 1.1 dapat dijelaskan data tenaga kerja Indonesia pada 3 tahun sebelumnya yang mengalami penurunan dan peningkatan. Pada tahun 2017 tenaga kerja Indonesia mencapai 7,363 juta jiwa. Beralih pada tahun 2018 mengalami penurunan sebanyak 2,5% dan pada tahun 2019 Indonesia kembali mengalami peningkatan sebanyak 6,2%. Dari Tabel 1.1. tersebut terlihat fluktuasi jumlah

tenaga kerja di Indonesia. Oleh sebab itu, tenaga kerja harus mempunyai kemampuan yang berkualitas agar mampu bersaing di dalam dunia kerja.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci keberhasilan perusahaan, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Salah satu komponen perusahaan yang memegang posisi penting untuk mempertahankan kelangsungan usaha adalah keunggulan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam pekerjaan demi kemajuan dan pencapaian visi perusahaan.

Salah satu karakteristik SDM perusahaan yang unggul adalah karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi. Kinerja kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat

kompensasi yang sesuai. Menurut Kusumawardani (2020) Suatu fenomena yang dapat dicontohkan mengenai pemberian kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan dan insentif yang berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila terpenuhi pemberian kompensasi finansial, secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja, jika tidak tentu akan menurunkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Agustiningrum, 2012).

Faktor lainnya yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Irwanto (2015) memiliki pendapat bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dalam Islam merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk beramal saleh. Amal saleh yang dimaksud ialah amal perbuatan dan ibadah yang mengikuti petunjuk *kitabullah* dan sunnah Nabi. Islam memandang bekerja sebagai ibadah kepada Allah. Kerja menurut Islam adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan atau tata tertib dalam Islam dengan tujuan segala tingkah laku berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat mereka sendiri sengsara oleh karena itu mereka hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik termasuk waktu didalam bekerja (Depag RI, 2016).

PT. Sarana Indo Persada merupakan perusahaan yang menyediakan peralatan seperti rig, kompresor gas, termasuk penunjang suku cadang, serta pengelolaan dan pemeliharaan proyek-proyek nasional bidang industri minyak dan gas bumi. PT. Sarana Indo Persada bergerak pada bidang jasa yang menaungi minyak dan gas bumi dengan pengadaan alat-alat pengeboran. Tujuan diadakannya PT. Sarana Indo Persada ialah untuk memberikan jasa yang terbaik pada bidang migas.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Indo Persada Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Indo Persada?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Indo Persada?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Indo Persada?
4. Bagaimana Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Indo Persada?
5. Bagaimana Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Sarana Indo Persada dalam sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada rumusan masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Indo Persada.
2. Menguji dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Indo Persada.
3. Menguji dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Indo Persada.
4. Menguji dan mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Indo Persada.
5. Untuk mengetahui pandangan Islam tentang Kompensasi, Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Indo Persada.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan referensi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh peneliti lain yang melakukan penelitian di bidang yang sejenis dan masalah yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi, masukan serta pemikiran pada pihak perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.