

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini ekonomi berkembang dengan pesat diiringi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut sumber daya manusia untuk mengikuti perubahan yang ada. Seiring perkembangan ekonomi yang tinggi maka semakin tinggi pula persaingan dalam dunia usaha. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. (Kentjana & Nainggolan, 2018)

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting, peran serta fungsinya tidak bisa digantikan dengan sumber daya yang lain dan kebutuhannya harus dipenuhi dengan baik. Sumber daya yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki keahlian, profesionalisme, produktif, dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar. Hamali (Nompo & Pandowo, 2020)

Virus corona di Indonesia terus menyebar sejak pertama kali resmi diumumkan pemerintah pada 2 maret 2020. banyak sekali yang terkena dampak pandemi Covid19 ini. Salah satunya berdampak pada menurunnya kinerja ekonomi disebagian besar dunia termasuk Indonesia. Untuk tetap bertahan dimasa pandemi ini perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang berkualitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. As ad (Ansory et al., 2018). Kinerja pada dasarnya sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang ditetapkan. (Dymastara, 2020). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja dan disiplin kerja. (Suak et al., 2017).

*Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Fahmi, 2016). Pemberian *reward* akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan diperusahaan karena dapat memberi kepuasan materi maupun non materi kepada karyawan (Nawawi, 2015)

*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. berupa hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjdin pelanggaran agar tidak mengulanginya lagi.(Bintoro & Daryanto, 2017).

Pada dasarnya *reward* dan *punishment* adalah dua kata yang bertolak belakang akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan, karena keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya, Salah satu peran penting *punishment* adalah memelihara kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Satrohadiwiryo & Syuhada, 2019)

PT Astral Permai merupakan salah satu perusahaan yang berada dibawah naungan PT Bank Central Asia, dimana perusahaan ini masih tergabung dalam PT Bank Cental Asia. PT Astral Permai merupakan perusahaan jasa dalam bidang *outsourcing services* yang menyediakan dan mengelola jasa tenaga kerja. PT Astral Permai fokus melayani pelanggan dibidang pengelolaan fasilitas gedung.

Sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menjaga karyawannya agar dapat terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan/*reward* yang layak dan apabila melanggar aturan dalam perusahaan harus diberikan hukuman/*punishment* yang setimpal serta adil. Kekeliruan dalam menerapkan sistem *reward* dan *punishment* akan berakibat tidak adanya disiplin kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kualitas kinerja karyawan baik karyawan maupun perusahaan.

Penelitian ini tidak hanya terpaku pada pembahasan konvensional, namun juga dari sudut pandang islam berdasarkan Al-Quran dan Hadist. Menurut pandangan islam bekerja merupakan 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 Allah SWT.

Dalam Al-Quran Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya : *“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”*.(QS, 9 : 105 )

Dalam Al-Quran Surat Al-Zalzala ayat 7-8 :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۝ ۸

Artinya : *“Barang siapa yang melakukan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasannya), dan barang siapa yang melakukan kejahatan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasannya.”* (QS, 99 : 7- 8)

Dalam pandangan Islam setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya dan dengan bekerjalah Allah SWT akan menaikkan derajat mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan melakukan penelitian di PT Astral Permai mengenai **“Pengaruh Reward, Punishment, dan Displin Kerja**

## **Terhadap Kinerja Karyawan PT Astral Permai Serta Tinjauanya Dari Sudut Pandang Islam.”**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astral Permai ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astral Permai ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astral Permai ?
4. Bagaimana *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT Astral Permai ?
5. Bagaimana pandangan islam terhadap *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Astral Permai ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Astral Permai.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Astral Permai.

3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astral Permai.
4. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT Astral Permai
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *reward*, *punishment*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dari sudut pandang islam.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

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

##### **a. Manfaat Praktis**

1. Dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Astral Permai untuk mengetahui kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi masukan pada pihak manajemen PT. Astral Permai dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Astral Permai untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.

##### **b. Manfaat Akademis**

1. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori dari manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal kinerja karyawan, *reward*, *punishment*, dan disiplin kerja.

2. Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kinerja karyawan bagi mahasiswa/I manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia.