

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. Menurut Syamsuddinnor, (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar. Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawannya dengan baik bisa dilihat dari kinerja karyawannya. Jika karyawannya berkinerja baik, maka perusahaan berhasil memanajemen karyawannya dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memanajemen dengan baik karyawannya, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah karyawannya.

Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan haruslah mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Setiawan, (2013) mengungkapkan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan.

PT. Sayap Mas Utama atau lebih dikenal dengan Wings Corporation didirikan pada tahun 1948 di Surabaya, Indonesia. Selama lebih dari 50 tahun terakhir perusahaan ini telah berkembang dari sebuah industri rumah kecil menjadi pemimpin pasar (*market leader*) yang mempekerjakan ribuan orang dengan pabrik-pabrik berlokasi di Jakarta dan Surabaya (Adawiyah, 2015).

Tujuan PT. Sayap Mas Utama atau lebih dikenal dengan Wings Corporation adalah memproduksi produk-produk berkualitas internasional dengan harga ekonomis. Produksi pertama Wings dimulai dengan pembuatan sabun cuci hijau buatan tangan. Dengan produk ini Wings berhasil menembus pasar kompetitif pada akhir 1940-an. Segera setelah itu, mereka memperkenalkan sebuah produk baru - krim deterjen yang sangat membantu kebutuhan toileteries rumah tangga. Seiring dengan perkembangan Wings yang begitu pesat, maka pabrik kedua P.T. Sayap Mas Utama, dibangun di Jakarta (Adawiyah, 2015).

Wings menghasilkan produk antara lain toilet sabun, bedak dan bar deterjen, *floorcleaners*, pelembut kain, dan pembalut untuk market di seluruh Indonesia dan sekitarnya. Kemudian mengembangkan sayap usahanya secara vertikal dan horizontal, bahkan ke sektor lain seperti bahan bangunan. Dengan tetap berpijak pada filosofi "*To produce Quality and Affordibility at the Convenience of our customers.*" Sejak tahun 1948 Wings telah berproduksi meski sangat sederhana dengan menggunakan minyak kelapa untuk memproduksi sabun cuci, dan menjual dari pintu ke pintu. Selanjutnya Wings menghasilkan ratusan produk pembersih rumah tangga, dari pasta gigi dan shampo, untuk deterjen dan pembersih porselen. Bukan itu saja

mereka juga mempekerjakan ribuan orang di puluhan pabrik manufaktur dan pusat distribusi di seluruh Indonesia. Merek utama seperti Ekonomi, SoKlin, dan GIV dikenal sebagai produk yang sangat baik dan berkualitas (Adawiyah, 2015).

Keberhasilan Wings ini didukung oleh berbagai aspek diantaranya karyawan yang berdedikasi tinggi untuk menghasilkan produk berkualitas dan competitive bagi pelanggan. Wings sendiri yang mampu mempertahankan kualitas sekaligus melakukan efisiensi sehingga saat krisis-pun justru dijadikan peluang untuk meluncurkan produk seperti Daia yang dipatok dengan harga lebih rendah dari Rinso dan Soklin. Wings mendorong perekonomian bukan hanya nasional tapi internasional (khususnya Asia) melalui investasi dalam kapasitas tambahan, memperkenalkan produk-produk inovatif baru, mendorong proyek-proyek perbaikan seluruh organisasi, serta fokus pada *human resource*. Sehingga pada akhirnya Wings dapat menjamin kesuksesan di milenium baru mendatang.

Peningkatan produktivitas PT. Sayap Mas Utama tak luput dari kinerja karyawannya maka dari itu kompensasi yang diberikan harus sebanding dengan kinerja yang diberikan karyawan. Menurut (Marwansyah, 2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut merupakan uraian gaji atau kompensasi yang diberikan oleh PT. Sayap Mas Utama kepada karyawan dengan *job level staff* dan karyawan bagian *engineering* dan bagian produksi pada tahun 2021 yang dapat dilihat dari Tabel 1.1

Tabel 1.1**Kompensasi karyawan PT. Sayap Mas Utama tahun 2021**

Staff	Jumlah
Gaji Pokok	6.400.000
Tunjangan Jabatan	1.600.000
Uang Makan	400.000
Bonus	250.000
Total	8.650.000
Enginnering	Jumlah
Gaji Pokok	4.400.000
Uang Makan	400.000
Bonus	250.000
Total	5.050.000
Produksi	Jumlah
Gaji Pokok	4.400.000
Uang Makan	400.000
Bonus	250.000
Total	5.050.000

Sumber: Hasil wawancara dengan karyawan

Mengenai gaji yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tabel diatas merupakan gambaran gaji karyawan *job level staff*, *enginnering* dan produksi yang diberikan PT. Sayap Mas Utama pada tahun 2021. Dengan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa gaji pokok pada 2021 *job level staff* sebesar 6.400.000. Sedangkan tunjangan jabatan 1.600.000 dan uang makan 400.000. Selain itu, PT. Sayap Mas Utama juga

memberikan bonus sebesar 250.000 sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan yang rajin dan ulet dalam bekerja. Dan untuk kompensasi yang di dapat pada karyawan *job level engineering* sebesar 4.400.000. Sedangkan uang makan sebesar 400.000. Selain itu, PT. Sayap Mas Utama juga memberikan bonus sebesar 250.000 sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan yang rajin dan ulet dalam bekerja. Dan untuk kompensasi yang di dapat pada karyawan *job level produksi* sebesar 4.400.000. Sedangkan uang makan sebesar 400.000. Selain itu, PT. Sayap Mas Utama juga memberikan bonus sebesar 250.000 sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan yang rajin dan ulet dalam bekerja.

Dan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan baik, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Dalam sudut pandang islam yang dimana dijelaskan dalam ayat QS, 16:97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S, 16:97)

Dalam ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika

seseorang 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 latar belakang di atas, Peneliti melakukan penelitian di PT. Sayap Mas Utama mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Sayap Mas Utama karena tertarik untuk mengetahui dan mengukur apakah Kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama?

5. Bagaimana pandangan islam terhadap kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama
4. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama
5. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sayap Mas Utama menurut pandangan islam

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan yang lainnya, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademisi

Bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

Bagi penulis, penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan di bidang MSDM khususnya mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Dan bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penyusunan kebijakan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.