

BAB I

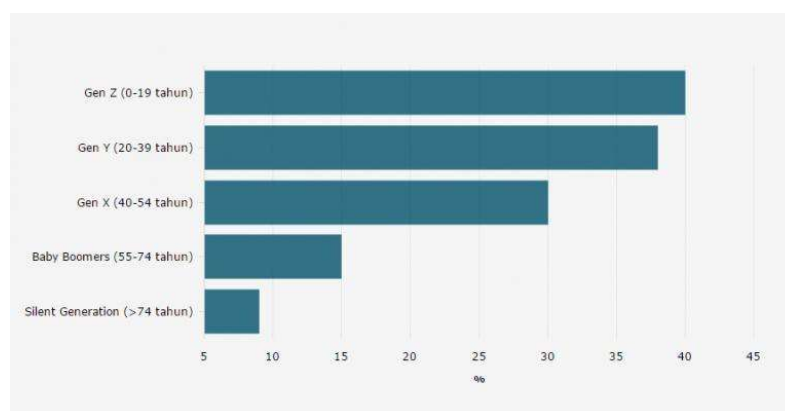
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan adanya sebuah perkembangan zaman, muncul mengenai pengelompokan dalam generasi dalam dunia kerja. Dalam era globalisasi karyawan kebanyakan pada suatu perusahaan didominasi oleh generasi yang memiliki rentang umur 20 tahun hingga 40 tahun yaitu masuk kedalam usia produktif dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki usia produktif dalam bekerja masuk kedalam generasi Y atau generasi milenial. Generasi milenial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980-2000. Strauss & Howe (2000) berpendapat bahwa generasi milenial atau generasi Y yaitu generasi yang lahir dengan rentang waktu kelahiran antara tahun 1982 hingga 2002. Pada saat ini generasi Y atau generasi milenial mempunyai posisi kedua di dalam negeri.

Gambar 1. 1.

Komposisi Penduduk Berdasarkan Generasi Tahun 2020.



Sumber : Badan Pusat Statistik 2020.

Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020 mencatat bahwa pada jumlah persentase generasi penduduk yang memiliki usia produktif bekerja mencapai 70,72 persen. Pada tahun 2020 generasi milenial atau generasi Y berada diposisi kedua dengan jumlah presentase 25,87% (69,38 juta jiwa). dalam hal dapat menjadi sebuah peluang atau sebuah tantangan kedepannya. Pada usia produktif bekerja dikatakan sebagai bagian dari penduduk yang ikut andil dalam proses kegiatan ketenagakerjaan.

Pada suatu perusahaan umumnya mempunyai sebuah harapan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, dimana bergerak didalam bidang yang samadan dapat berkembang di kemudian hari. Tujuan dalam hal tersebut yakni tidak akan mungkin dapat tercapai tanpa adanya sumber daya yang memadai. Sumber daya yang mempunyai peran terpenting dalam sebuah pencapaian dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Prinsipnya didalam sebuah perusahaan akan diatur atau dijalankan oleh orang-orang yang memiliki keahlian dan keterampilan tertentu agar tujuan sebuah perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Sumber daya manusia yakni suatu aset terpenting bagi sebuah perusahaan dan juga sebagai salah satu penggerak bagi setiap kegiatan yang ada pada sebuah perusahaan. Dalam dunia kerja sumber daya manusia yang baik dalam bekerja dapat dilihat berdasarkan dengan kinerja seorang karyawan.

Menurut Kasmir (2016) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dan perilaku kerja seorang karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu suatu periode tertentu. Hasibuan

(2014) mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah gabungan antara tiga faktor terpenting, yakni sebuah kemampuan dan minat yang dimiliki seorang karyawan, sebuah kemampuan dan penerimaan atas penjelasan pada delegasi tugas dan sebuah peran serta tingkat pada motivasi karyawan. Wibowo (2010) berpendapat kinerja karyawan merupakan cara bagaimana melakukan suatu pekerjaan dan dalam mendapatkan hasil yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni pelatihan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yakni hendaknya sebuah perusahaan harus dapat mempunyai seorang karyawan yang handal dan mempunyai sebuah prestasi yang baik dalam bekerja. Untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai prestasi baik saat menjalankan pekerjaannya harus didorong oleh sebuah kegiatan yang memiliki nilai positif bagi karyawan tersebut yaitu dengan diadakannya sebuah pelatihan kerja. Salamah (2012) berpendapat bahwa pelatihan kerja yakni setiap usaha dalam memperbaiki sebuah performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabannya atau pekerjaan yang kaitannya dengan pekerjaan agar dapat efektif. Sedangkan Davis dan Werther dalam Sedarmayanti (2010) "*Training prepares people to do their present job and development prepares employees needed knowledge, skill and attitude*". Artinya, sebuah proses dalam mempersiapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan dan akan memberikan sebuah pengembangan pengetahuan yang baru untuk seorang karyawan. Pada umumnya seorang karyawan bekerja untuk mendapatkan sebuah imbalan jasa atas apa yang telah dikerjakan. Di Dalam perusahaan hal ini seperti ini sering disebut sebagai

kompensasi atau balas jasa yang telah diterima oleh seorang karyawan. Menurut Sedarmayati (2010) kompensasi adalah sesuatu yang telah diterima seorang karyawan yang merupakan bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi sebuah perusahaan untuk diberikan kepada karyawan. Pada sebuah perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan dapat memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja yang besar dari seorang karyawan. Dalam nilai prestasi kerja seorang karyawan juga harus dapat lebih besar dari kompensasi yang telah dibayarkan oleh perusahaan, maka dari itu agar sebuah perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas pada perusahaan terjamin. Handoko dalam Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang telah diterima oleh seorang karyawan sebagai bentuk balas jasa untuk pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan juga dapat diberikan dalam berbagai macam, yaitu seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian sesuatu yang berbentuk material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.

Menurut Afandi (2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan sebuah cara alternatif yang digunakan oleh para manajer dalam membentuk perilaku baik serta salah satu upaya dalam meningkatkannya sebuah kesadaran dan kesiapan seorang karyawan agar mentaati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nawawi dalam Hartatik (2014) menyatakan bahwa Disiplin merupakan upaya dalam mengurangi terjadinya adanya sebuah pelanggaran terhadap sebuah ketentuan yang ditetapkan

dan telah disetujui bersama-sama dalam melaksanakannya proses kegiatan agar dalam pembinaan hukuman pada seseorang dapat dihindari.

Kinerja karyawan menurut islam yakni suatu bentuk pencapaian seorang karyawan dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan ikhlas. Agar dalam bekerja mendapatkan balasan yang baik dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surat An Nahl ayat 97 yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS An Nahl 97)

Dalam ayat yang telah dijelaskan diatas bahwa di dalam dunia kerja seorang karyawan dituntut harus dapat bekerja secara baik dan ikhlas, agar mendapatkan sebuah balasan yang baik sesuai dengan apa yang telah dikerjakan demi menciptakan sebuah kinerja yang baik dalam bekerja.

Pelatihan kerja dalam islam yakni suatu hal yang diwajibkan karena pentingnya pelatihan dapat bertujuan untuk mencari kebahagiaan di dalam dunia maupun di akhirat. Sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 162 yang berbunyi sebagai berikut :

لَكِن الرّٰسِخُوْنَ فِي الْعِلْمِ مِنْهُمْ وَالْمُؤْمِنُوْنَ يُؤْمِنُوْنَ بِمَا اُنزِلَ اِلَيْكَ وَمَا اُنزِلَ مِنْ
قَبْلِكَ وَالْمُقِيْمِيْنَ الصَّلٰوةِ وَالْمُوْتُوْنَ الزَّكٰوةِ وَالْمُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ اُولٰٓئِكَ
سَنُوْتِيْهِمْ اَجْرًا عَظِيْمًا

Artinya : Tetapi orang-orang yang mendalam ilmunya di antara mereka dan orang-orang mukmin, mereka beriman kepada apa yang telah diturunkan kepadamu (Al Quran), dan apa yang telah diturunkan sebelumnya dan orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan yang beriman kepada Allah dan hari kemudian. Orang-orang itulah yang akan Kami berikan kepada mereka pahala yang besar. (QS An-Nisa 162)

Penjelasan dalam surat An-Nisa ayat 162 yang telah dijelaskan diatas yaitu Allah SWT akan sangat memuliakan umat muslim yang ingin mendalami dan memahami ilmu pendidikan dengan berpedoman kepada Al-Quran. Allah SWT juga akan memberikan sebuah alasan dalam bentuk pahala yang besar kepada umat muslim yang menuntut ilmu dan akan mengamalkannya sesuai dengan ajaran yang telah diajarkan di dalam Al-Quran.

Kompensasi merupakan suatu bentuk pembayaran atau balas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya. Kompensasi di dalam islam harus diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai salah satu imbalan yang sesuai dengan hasil dari pekerjaan seorang karyawan. Allah SWT telah berfirman tentang kompensasi dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَيَسِّرَ لَكُمْ اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتْرَدُوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

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.(QS At Taubah 105)

Didalam surat At-Taubah ayat 105 yang telah dijelaskan diatas bahwa Allah SWT memerintahkan umat muslim untuk bekerja, Allah SWT juga akan memberikan balasan untuk semua apa yang telah kerjakan. Didalam ayat tersebut Allah SWT menegaskan dalam bekerja harus memiliki niat dan motivasi yang benar. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua jenis dalam penghargaan berbentuk berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Disiplin kerja merupakan salah satu upaya ketaatan dan kepatuhan pada suatu sistem atau peraturan yang telah ditetapkan pada suatu perusahaan. Dalam islam Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.(QS An-Nisa 59)

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah diuraikan, bahwa kinerja karyawan dapat terbentuk dan tercipta dengan baik, dipengaruhi oleh faktor lain yaitu seperti pelatihan kerja yang dilakukan dalam sebuah perusahaan, kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan pada sebuah perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**

1.2. Rumusan Masalah

Dengan berdasarkan pada penjelasan dari latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan generasi milenial?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada generasi milenial?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan generasi milenial?
4. Apakah pelatihan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan generasi milenial?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan generasi milenial dalam sudut pandang islam?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pada karyawan generasi milenial.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pada karyawan generasi milenial.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pada karyawan generasi milenial.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan generasi milenial.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pelatihan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan generasi milenial dalam sudut pandang islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian diperoleh dalam penelitian ini adalah :

a. Manfaat Akademis :

1. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat memperkaya ilmu strategi sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan sebuah kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.

2. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu bahan perbandingan referensi untuk melakukan sebuah penelitian lainnya pada kinerja karyawan khususnya pada perusahaan.

b. Manfaat Praktis :

Pada hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan dalam suatu perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi dalam kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan agar suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas yang dapat mempengaruhi tinggi serta rendahnya kinerja karyawan.