

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini menjadi tantangan untuk melakukan berbagai upaya dan menerapkan berbagai strategi supaya mampu bertahan dan memenangkan persaingan yang kompetitif. Seiring dengan ketatnya persaingan yang terjadi ini, sumber daya manusia menurut Harianja (2010) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan harus dengan seksama mengamati sumber daya manusia yang dimiliki supaya dapat mengembangkan potensinya sehingga dapat memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun sumber daya manusia yang bersangkutan. Hal ini juga yang perlu dijadikan perhatian oleh PT Indomarco Prismatama.

Sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan merupakan faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Salah satunya adalah pelatihan. Menurut Dessler (2015) pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan lama dalam melakukan pekerjaannya. Pada karyawan baru diberi pelatihan untuk dapat mengetahui dan memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan pada karyawan

lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri supaya mampu menghadapi perkembangan tugas maupun perencanaan untuk promosi jabatan (Pingkan, 2013).

Selain pelatihan kerja, hal penting yang harus dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuan ialah penghargaan. Menurut Wibowo (2013) penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, dengan cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah mencapai prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Dalam konteks ini, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan tidak hanya terfokus dalam bentuk finansial seperti gaji, insentif, dan tunjangan, melainkan ada bentuk non finansial seperti kesempatan untuk memperoleh pendidikan, pelatihan, dan promosi jabatan atau pekerjaan (Chiang dan Brith, 2012).

Selain perusahaan harus memperhatikan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan, adapun hal penting lainnya yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu kondisi lingkungan kerja. Menurut Musriha (2011) kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan harus menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang baik supaya karyawan tetap bertahan dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan karyawan menjadi tidak betah dan tidak konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan (Virgiawan, 2012).

Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan karyawan menjadi giat dan memiliki sikap positif dalam bekerja sehingga akan memperlihatkan kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Aruperes *et al.*, 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya seperti kemampuan, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, intensif, dan hubungan mereka dengan ororganisasi (Zulkarnaen, 2017).

PT Indomarco Prismatama merupakan suatu perusahaan dibidang retail waralaba yang memiliki 28 cabang, beroperasi sebagai Indomaret yang didirikan oleh Salim Group di Jakarta sejak tanggal 20 Juni 1998. Fenomena yang terjadi pada PT Indomarco Prismatama berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan divisi *General Affair*, mereka merasa mengalami penurunan kinerja yang disebabkan karena pelatihan yang diberikan hanya dalam bentuk praktik saja. Hal ini yang mengakibatkan karyawan kurang memahami dalam memeriksa fisik mobil niaga seperti kondisi *box* mobil sudah terkunci, ban mobil dalam kondisi layak jalan, membawa ban cadangan, dan lampu-lampu mobil harus menyala. Mengingat perusahaan ini bergerak dibidang retail waralaba sehingga pemeriksaan kendaraan dan kelengkapannya secara seksama menjadi penting. Karena jika terjadi pelanggaran lalu lintas diakibatkan ketidaktelitian ini, kemungkinan terkena tilang sangat besar dan biayanya akan dibebankan kepada karyawan melalui potong gaji.

Hal lain adalah kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan penghargaan berupa insentif ataupun lainnya kepada karyawan yang sudah

mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat Data Kondisi Mobil Niaga pada Tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Kondisi Mobil Niaga pada Tahun 2021**

Bulan	Target mobil niaga perbulan	Mobil niaga yang sedang dalam perbaikan	Mobil niaga yang layak jalan	Keterangan
Januari	117	7	110	JELAS
Februari	108	4	104	JELAS
Maret	114	13	101	JELAS

Sumber: Data perusahaan (2021)

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan divisi *General Affair* sudah mendata kondisi semua mobil niaga dengan jelas sesuai dengan target bulan Januari yang ditetapkan yaitu 117, bulan Februari yaitu 108, dan bulan Maret yaitu 114. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT Indomarco Prismatama tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah mendata kondisi semua mobil niaga dengan jelas sesuai dengan target yang telah ditetapkan seperti sedang dalam perbaikan di bengkel ataupun tidak ada kendala (layak jalan). Dengan hal ini, karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja yang mengakibatkan kinerjanya menurun.

Kondisi bisng yang disebabkan oleh kendaraan *supplier* yang sering lewat di depan pos *General Affair* karena berhadapan langsung dengan gudang barang juga mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kurangnya hubungan kerja sama antar karyawan dalam lingkungan kerja seperti saat pengecekan mobil niaga yang harusnya dikerjakan oleh satu tim tetapi terdapat

salah satu karyawan yang tidak berinisiatif untuk segera mengecek mobil niaga ketika datang, sehingga menyebabkan karyawan menjadi terburu-buru dalam mengecek mobil niaga dan laporan harian menjadi tidak maksimal.

Dalam Islam, pelatihan kerja merupakan suatu keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada para karyawan dalam membantu memahami suatu pengetahuan dan penerapannya guna meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain pelatihan kerja, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi juga merupakan suatu keharusan, karena akan memberikan motivasi para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja. Adapun hal lainnya yang harus pimpinan perusahaan ciptakan seperti kondisi lingkungan kerja, karena sangat berpengaruh langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Allah SWT sangat menganjurkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik. Dalam hadis, Rasulullah SAW bersabda:

نَظِيفٌ كُلُّ إِلَّا الْجَنَّةَ يَدْخُلُ وَلَنْ النِّظَافَةَ عَلَى الْإِسْلَامِ بَنِي تَعَالَى اللَّهُ فَإِنْ اسْتَطَعْتُمْ مَا بِكُلِّ تَنْظِفُوا

Artinya:

*“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga setiap yang bersih”.*  
(HR. Ath-Thabrani).

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan tentang konsep lingkungan kerja, Allah SWT mendorong umat Islam untuk tetap menjaga kebersihan segala sesuatu semampunya, karena Islam tegak di atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk

surga kecuali setiap yang bersih. Oleh karena itu, menjaga kebersihan yang diperintahkan oleh Allah SWT semata-mata untuk kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.

Dalam Islam juga mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma, berproduksi, dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنشِرُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah (9) : 105).

Berdasarkan ayat di atas menjelaskan tentang konsep kinerja. Allah SWT memerintahkan umat Islam supaya bekerja dan bersemangat dalam melakukan amal saleh sebanyak-banyaknya, karena kita akan dikembalikan kepada Allah SWT dan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya semua apa yang kita kerjakan selama di dunia.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk membuat skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama?
2. Apakah Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama?
4. Apakah Pelatihan Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama ?
5. Bagaimana pengaruh Pelatihan kerja, Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama menurut sudut pandang Islam?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dan Manfaat Penelitian pada subbab ini berisikan mengenai Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian didalamnya terbagi menjadi 2 manfaat yaitu Manfaat Praktis dan Akademis.

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Penghargaan secara parsial terhadap Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh Pelatihan kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan divisi *General Affair* PT Indomarco Prismatama menurut sudut pandang Islam.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

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

- a. Manfaat Praktis
  1. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bahwa Pelatihan Kerja harus diberikan kepada karyawan supaya mampu bekerja secara efisien dalam meningkatkan Kinerja.



2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bahwa Penghargaan sangat penting bagi karyawan supaya termotivasi dalam meningkatkan Kinerja.
3. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bahwa pentingnya menciptakan kondisi Lingkungan Kerja yang baik dalam meningkatkan Kinerja.

b. Manfaat Akademis

1. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai Pelatihan Kerja.
2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai Pelatihan Kerja, Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja bagi mahasiswa/I manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia.