

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di era globalisasi saat ini membuat bisnis antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan diuntut untuk mampu menghadapi segala macam tantangan yang ada jika ingin bersaing dengan perusahaan yang sejenis di era sekarang. Rosmaini dan Tanjung, (2019) juga berpendapat bahwa peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama perusahaan pada era globalisasi agar mampu bersaing dan mandiri. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut apabila sumber daya tidak di kelola dengan baik, maka kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan akan sulit terwujud. saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Karyawan adalah sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan (Ekhsan, 2019). Untuk mencapai tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah, karena diperlukan strategi yang matang, efektif dan juga usaha untuk mencapainya sehingga karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal. Ekhsan (2019) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka

semakin baik juga kinerja perusahaan. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk menacapai tujuan organisasi. Hal tersebut melekat pada setiap perusahaan, termasuk juga pada PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur.

PT. Kundur Mas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM) . PT. Kundur Mas merupakan perusahaan pemasok Bahan Bakar Minyak (BBM) di Kecamatan Kundur, karena perusahaan ini sangat dibutuhkan oleh pengguna Bahan Bakar Minyak (BBM) yang ada di Kecamatan Kundur. PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun sangat membutuhkan kinerja karyawan untuk meningkatkan penjualan Bahan Bakar Minyak (BBM). Karyawan PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun. Karena dengan karyawan tersebut, kegiatan di perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Berikut data yang penulis dapatkan dari perusahaan PT. Kundur Mas dalam 5 terakhir.

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan pada PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase Penjualan
1	2017	756.890.000	759.678.000	100%
2	2018	895.451.000	867.453.000	96,87%
3	2019	936.879.000	905.342.000	96,63%
4	2020	1.484.980.000	1.257.923.000	84,70%
5	2021	1.843.890.000	1.742.463.000	94,49%

Sumber: PT. Kundur Mas 2017-2021

Berdasarkan Tabel 1.1 penjualan pada tahun 2017 sebesar 100%, pada tahun 2018 sebesar 96,87%, 2019 sebesar 96,63%, pada tahun 2020 sebesar 84,70%,

dan pada tahun 2021 sebesar 94,49%. Dapat dilihat bahwa target dan realisasi penjualan pada PT. Kundur Mas Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun dari tahun 2017-2021 terjadi penurunan dalam pencapaian target, dengan kata lain target yang ditetapkan tidak terealisasi hal tersebut terjadi karena kinerja karyawan yang menurun. Ketidakstabilan hasil kinerja ini akan sangat mempengaruhi perusahaan jika terus berlanjut, sesuai dengan penjelasan Eka (2021) yang menyebutkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Rosmaini dan Tanjung, (2019) juga menyatakan bahwa dalam proses pencapaian tujuan organisasi dapat dipantau atau dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut, yang mana tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dapat dikatakan bahwa hasil kinerja perusahaan dan kinerja karyawan yang dimiliki sangat berkaitan dan berhubungan satu dengan lainnya. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan, seperti kompetensi, Lingkungan kerja, serta motivasi.

Kinerja sendiri adalah cerminan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam pekerjaannya yang akan mempengaruhi *reward* atau upah dari perusahaan, kinerja juga merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, dan yang terpenting adalah kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi (Pramularso, 2018). Hal-hal tersebutlah

yang mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, apabila dalam sebuah perusahaan setiap individu bekerja dengan baik, dan berprestasi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat dikatakan baik (Eka, 2021). Industri distribusi adalah salah satu industri yang mengedepankan pelayanan kepada masyarakat, hal tersebut memerlukan dukungan karyawan yang handal dan memiliki kompetensi atau kemampuan yang baik.

Kesejahteraan karyawan perlu dikelola, diperhatikan, dan didukung oleh perusahaan, hal tersebut harus dilakukan agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan guna meningkatkan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena karyawan dengan kompetensi yang baik, dapat menghasilkan kinerja yang baik juga untuk kemajuan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Sulistiyowati, (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah kompetensi karyawan maka akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Kompetensi karyawan harus terus diasah dan ditingkatkan karena kompetensi adalah bekal dan juga modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional (Pramularso, 2018). kompetensi juga menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang akan dilakukan karyawan dapat dilaksanakan dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian Katidjan (2018) *The effect of Competence*,

Training, and Compensation To Employment Performance menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial ataupun simultan. Maka dari itu, kemampuan seorang karyawan sangat penting keberadaannya untuk meningkatkan kinerja di perusahaan, seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kompetensi yang tinggi apabila memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung pekerjaan yang ia lakukan, mempunyai keahlian, dan juga memiliki keterampilan yang baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Afandi, (2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan pegawai saat melakukan tugasnya yang mampu berpengaruh pada dirinya mencakup temperatur, kelembapan, ventilasi, cahaya, bising, tempat kerja yang bersih dan sarana memadai. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian Sihalo dan Siregar, (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan menunjukkan bahwa Hasil penelitian menghasilkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga tidak kalah penting dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, Harahap dan Satria (2020) menyatakan bahwa motivasi juga dapat

dijadikan penentu keberhasilan sebuah perusahaan, tanpa adanya motivasi maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki sebuah motivasi atau dorongan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Islam memandang bahwa motivasi merupakan faktor dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting. Hal ini didasarkan dalam Al-Qur'an Surah Ar Ra'd :11.

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

“ Baginya (Manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaga atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, dapat memunculkan daya penggerak atau dorongan gairah kerja karyawan agar mereka mampu bekerja dengan efektif. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang baik pun akan sulit melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Satria (2020) bahwa motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kundur Mas Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Serta Tinjaunya Dalam Perspektif Islam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Kundur Mas?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kundur Mas?
4. Apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Kundur Mas ?
5. Apakah motivasi dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kundur Mas ?
6. Bagaimana pandangan islam mengenai Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan mengetahui apakah kompetensi dan lingkungan kerja dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi

2. Menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Kundur Mas.
3. Menguji dan mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kundur Mas.
4. Menguji dan mengetahui motivasi mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kundur Mas.
5. Menguji dan mengetahui motivasi mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kundur Mas.
6. Mengetahui pandangan Islam tentang kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis:

1. Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah:
Sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.
2. Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:
 - a. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja.
 - b. Bagi perusahaan, diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengambil

keputusan, terutama yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.