

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisiensi dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada system kerjasama organisasi (Ardana, dkk. 2012).

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh manajer kepada karyawan-karyawan dibawahnya. Semua yang merupakan karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik oleh manager dari karyawan yang tingkatannya tinggi sampai karyawan yang paling rendah. Selain agar tidak menciptakan diskriminasi, tetapi juga agar semua kinerja karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pada zaman saat ini kemajuan dan perkembangan di dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat dan bersaing dengan ketat, sehingga banyak perusahaan yang didalamnya mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar serta berkompetensi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sudah menjadi tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi membeikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan oganisasi.

Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, manajer harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan itu mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan membuat kinerja karyawannya cukup baik dan tidak mengecewakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, hal ini dikemukakan oleh (Mardiana dan Sofyandi, 2008), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pendidikan kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki. Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2003). Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau perusahaan, dalam pendidikan juga akan lebih pada kemampuan umum. Pentingnya pendidikan bukan hanya bisa dirasakan oleh karyawan maupun pegawai itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi

produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki keterampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

Faktor lainnya yang terakhir adalah disiplin kerja. Kedisiplinan menurut (Hasibuan, 2008) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Manager akan membuat suatu tata tertib dan peraturan yang nantinya harus dilakukan oleh semua karyawan di perusahaan tersebut. Peraturan tersebut akan dilaksanakan oleh semua karyawan atas kesadarannya. Dan adanya sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut, membuat karyawan akan menghindari sanksi dan berusaha disiplin tiap waktu. Dengan disiplin, karyawan juga akan tepat waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat (Hasibuan, 2008) karena tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas serta kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat vital bagi PT. Adaro Energy, Tbk untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Melalui program peningkatan kualitas SDM yang terintegrasi dan berkesinambungan, PT. Adaro Energy, Tbk menciptakan manajemen yang solid dan karyawan yang kompeten,

professional, dan berdedikasi untuk memberikan produk batu bara yang berkualitas sesuai ramah lingkungan untuk memberikan layanan berkelas.

PT. Adaro Energy, Tbk mengejar visi menjadi grup pertambangan dan energi terkemuka Indonesia dengan terus memperluas dan meningkatkan operasi pertambangan batubara maupun non pertambangan batubara untuk menciptakan rantai pasokan yang lengkap dari tambang sampai pembangkit listrik.

Model bisnis PT. Adaro Energy, Tbk yang terintegrasi vertikal telah terbukti kokoh dalam mengarungi siklus naik turun batubara, dengan bisnis non pertambangan batubara memberikan basis pendapatan yang solid untuk menjaga volatilitas batubara. Kontribusi dari bisnis non pertambangan batubara terhadap EBITDA AE terus meningkat dan pada tahun 2017 mencapai sekitar 20%.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat, jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (*under pressure*) yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak kebabakan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

Keberhasilan Rasulullah saw dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.

Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ

اللَّهُ تَحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

"Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakkal." (QS. Ali 'Imran (3): Ayat 159)

Dalam Islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu *tabassum* (tersenyum) (Didin, 2003).

Islam adalah Sebuah agama yang sempurna dimana kehadirannya adalah Rahmat bagi seluruh alam, datangnya Agama Islam diperkenalkan oleh Allah melalui RasulNya Nabi Muhammad saw beserta kitabNya Al-Qur'an. Islam datang untuk memberikan pengajaran dan ilmu agar manusia mengetahui baik, buruk, sejarah, halal, haram, kesehatan, Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu pengetahuan sosial, kekeluargaan, etika, norma dan masih banyak lagi untuk

kehidupan manusia, untuk keselamatan manusia dan sebagai tanda kebesaran Allah SWT. Segala kehidupan telah diatur oleh islam melalui Kitab dan RasullNya. Bagaimana kita mengetahui ilmu yang ada didalam islam tersebut? Tentu saja melalui pendidikan.

Menurut pandangan islam pendidikan adalah kewajiban, oleh karenanya banyak ayat maupun hadits yang menjelaskan pentingnya mencari ilmu. Seperti Hadits “Kewajiban Mencari Ilmu” yang Artinya : ”Mencari ilmu itu adalah wajib bagi setiap muslim laki-laki maupun muslim perempuan”. (HR. Ibnu Abdil Barr).

Sikap disiplin dalam islam sangat duanjurkan bahkan diwajibkan. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat mrnggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat diri sendiri sengsara, oleh karena itu hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu didalam bekerja (Depag RI, 2000). Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT berikut :

فَأَسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٢﴾

"Maka tetaplah engkau (Muhammad) (di jalan yang benar), sebagaimana telah diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang bertobat bersamamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sungguh, Dia Maha Melihat terhadap apa yang kamu kerjakan." (QS. Hud (11): Ayat 112)

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarang-Nya. Disamping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus menerus walaupun hanya sedikit. Karena selain bermanfaat bagi diri sendiri juga perbuatan yang dikerjakan secara terus menerus tersebut akan dicintai Allah.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, pendidikan, dan disiplin kerja, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan PT. Adaro Energy, Tbk serta dari sudut pandang islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam memberikan pengaruh positif kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Adaro Energy Tbk dan Tinjauannya Dalam Sudut Pandang islam**“.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pendidikan, disiplin, dan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk?
4. Bagaimana lingkungan kerja, pendidikan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk?
5. Bagaimana sudut pandang islam tentang lingkungan kerja, pendidikan, disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja lingkungan kerja, pendidikan, disiplin pada karyawan PT. Adaro Energy Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.

5. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh secara simultan lingkungan kerja, pendidikan, disiplin pada produktivitas karyawan PT. Adaro Energy Tbk.

1.3.2. Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi masukan pada pihak manajemen perusahaan PT. Adaro Energy, Tbk dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Adaro Energy, Tbk untuk dapat mengelola faktor-faktor peningkatan kinerja karyawan.
3. Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan PT. Adaro Energy, Tbk untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.

b. Manfaat akademis

1. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
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.