

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar lebih bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, dan sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara langsung guna untuk meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. 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

efisien efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pimpinan organisasi atau perusahaan memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan dalam rangka menghadapi persaingan yang sangat kompetitif saat ini pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang *relative* singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari teori (Rivai dan Sagala, 2011).

Dalam hal ini peran sumber daya sangat menentukan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka dituntut tersedianya pegawai atau karyawan yang bermutu tinggi serta mampu melaksanakan setiap pekerjaan atau tugas dengan sebaik-baiknya. Untuk itulah perusahaan perlu melakukan pelatihan bagi pegawai atau karyawannya. Dalam pelatihan, peserta tidak hanya

diberikan materi yang berupa penguasaan keterampilan saja mereka juga mendapatkan materi yang berupa pengetahuan dalam bentuk teori.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau organisasi menghargai hasil kerja dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa gaji, tunjangan hari raya, tunjangan masa tua atau pensiun dan lain sebagainya yang merupakan hasil yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sebagai bentuk menghargai hasil pekerjaan karyawan. Jika dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa puas dengan hasil yang didapat, dan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang tidak mencukupi, maka kepuasan karyawan akan menurun dan mengurangi produktivitas karyawan.

Menurut Sutrisno (2016) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Motivasi, pelatihan dan kompensasi erat pula kaitannya dengan produktivitas kerja. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, pelatihan dan kompensasi yang baik maka produktivitasnya akan menurun, oleh karena itu pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong keefektifan kerja. Karena produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya sebagai masukan untuk perusahaan.

PT Bina Niaga Multiusaha merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi *stainless steel* tertipis di Indonesia. Peneliti tertarik meneliti di perusahaan ini karena ingin mengetahui apakah perusahaan ini memiliki masalah dalam produktivitas kerja.

Islam menganjurkan pada umatnya untuk bekerja dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Bekerja dalam Islam merupakan sebuah usaha yang dilakukan dengan serius yaitu dengan cara mengerahkan semua fikiran, asset dan juga dzikir untuk memperlihatkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus mentaklukkan dunia dan memposisikan dirinya menjadi bagian yang paling baik (Khairu Ummah). Allah berfirman dalam ayat berikut :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

(Qs. Al-Jumu'ah (62):10).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk bekerja dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.

Dapat disimpulkan bahwa Islam sangat menjunjung tinggi kerja dan produktivitas. Allah memerintahkan kepada manusia untuk bekerja dengan cara

sesuai ajaran Islam. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi serta pelatihan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan memiliki kemampuan yang lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bina Niaga Multiusaha dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bina Niaga Multiusaha Serta Tinjauannya Dalam Sudut Pandangan Islam”**

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, dengan demikian rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Niaga Multiusaha?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Niaga Multiusaha?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Niaga Multiusaha?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Niaga Multiusaha?

5. Bagaimana pengaruh motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bina Niaga Multiusaha menurut sudut pandangan Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bina Niaga Multiusaha.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bina Niaga Multiusaha.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bina Niaga Multiusaha.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bina Niaga Multiusaha.
5. Untuk menganalisis pandangan islam tentang motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bina Niaga Multiusaha.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik untuk kepentingan akademik maupun praktis:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi PT Bina Niaga Multiusaha dalam meningkatkan serta menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

4. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh produktivitas kerja karyawan.

