

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi saat ini yang semakin berkembang, banyak perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan standar perusahaannya.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai '*input*' yang dapat diubah menjadi '*output*' berupa barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal (uang), teknologi yang dapat menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara sumber daya tersebut, manusia merupakan elemen yang paling penting dalam menunjang sebuah organisasi.

Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat dengan MSDM.

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik setiap individu.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengelola seluruh Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Karena keberhasilan dalam menjalankan perusahaan bukan hanya menggunakan faktor teknologi dan alat-alat yang canggih melainkan ada faktor manusia yang penting dan sangat berpengaruh. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dan bertanggung jawab terhadap manajemen sumber daya manusianya. Hal ini untuk mencapai kinerja dalam perusahaan menjadi meningkat serta memperoleh dan mempertahankan karyawan yang mempunyai kreativitas tinggi atau berkompeten. Peranan tenaga manusia di dalam perusahaan sangat berpengaruh sehingga karyawan perlu mendapatkan perlakuan secara wajar dan adil sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Perlakuan yang wajar dan adil tersebut dapat berimplikasi pada kinerja karyawan. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Ketika seorang karyawan merasakan kinerja yang baik, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan, 2012) yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik. Tidak hanya dengan pelatihan, pengawasan dari atasan juga menjadi faktor dari hasil kinerja karyawan itu sendiri karena pengawasan dapat meminimalisir kesalahan dan akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Faktor lain yang menyebabkan kinerja yang baik adalah disiplin kerja, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula keuntungan yang berguna untuk perusahaan.

Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Lestari (2016) dan Nizar, dkk (2015).

Pengawasan adalah sebuah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi yang dilakukan pada pekerjaan yang sedang berjalan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh Toding (2016) dan Kesumawaty (2013) hasil ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja akan menjadi pencapaian bagi perusahaan itu sendiri dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula keuntungan yang berguna untuk kinerja karyawan, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan menurut penelitian Sutrisno, dkk (2016) dan Siagian (2015).

Dalam Islam menegaskan bahwa bekerja adalah ibadah. Karena itu tingkat tertinggi bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah SWT. Pekerjaan yang dilakukan juga harus disyukuri oleh setiap karyawan dimanapun dia bekerja. Jika karyawan tersebut selalu merasa bersyukur maka mereka akan terus melakukan yang terbaik dalam bekerja. Adapun Firman Allah yang menerangkan hal tersebut adalah QS. At-Taubah [9] : 105 yang memiliki makna bahwa 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. Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan harus dilakukan secara sungguh-sungguh dan dalam tujuan yang jelas yaitu untuk mendapatkan rahmat dari Allah SWT. Semua yang dilakukan harus dalam keadaan ikhlas tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Dengan begitu maka segala aktifitas yang kita lakukan harus sejalan dengan perintah-perintah Allah SWT.

J&T Express adalah perusahaan pengiriman ekspres yang menerapkan perkembangan teknologi sebagai dasar dari sistemnya. Jaringan luas yang dimiliki oleh J&T Express memfasilitasi layanan-layanan ekspres untuk pelanggan di seluruh Indonesia. Kami melayani pengiriman dalam kota, antar kota, antar provinsi, dan juga pelanggan *e-commerce*. J&T Express menyediakan layanan penjemputan dengan kecepatan pengiriman yang tinggi, dan pada saat yang sama juga mendukung pertumbuhan bisnis *e-commerce*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang diprediksi sebagai penyebab terjadinya kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Pada Perusahaan J&T Express (Kantor Regional Jakarta Timur) Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur?
2. Bagaimana pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur?
4. Bagaimana pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur?
5. Bagaimana pandangan Islam mengenai pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur,
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur,
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur,
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur,
5. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan J&T Express Kantor Regional Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
 - a. Dapat menjadi masukan kepada pihak manajemen J&T Express (Kantor Regional Jakarta Timur) dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan,

- b. Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis

- a. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya,
- b. Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kinerja karyawan bagi mahasiswa/i manajemen yang khususnya berkonsentrasi dibidang sumber daya manusia.