

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja pelaut dan mewujudkan komitmen Presiden Republik Indonesia untuk menjadikan Indonesia sebagai Poros Maritim Dunia, Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta (STIMar “AMI”) senantiasa memperbaiki diri agar dapat menghasilkan lulusan yang berkompotensi dan mampu bersaing baik Nasional maupun Internasional.

Perbaikan diri di dalam organisasi STIMar “AMI” dilakukan dengan selalu menyesuaikan kurikulum dan fasilitas penunjang pendidikan yang disesuaikan dengan standar yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (Dirjen Hubla) dan *International Maritime Organization* (IMO). Selain itu, STIMar “AMI” juga harus senantiasa menyesuaikan peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristek Dikti) yang mengatur tentang kurikulum, fasilitas, tenaga pendidik dan kependidikan.

STIMar “AMI” menyadari bahwa untuk dapat menghasilkan lulusan yang berkompotensi tinggi, penunjang kegiatan pendidikan haruslah berkompotensi tinggi pula. Oleh karena itu, layaknya organisasi lainnya, STIMar “AMI” juga menerapkan pengelolaan sumber daya manusia guna mewujudkan tujuan organisasi dan mendapat pengakuan baik di dalam maupun di luar lingkungan dunia kemaritiman.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan menjadikan organisasi tempatnya bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari masa ke masa.

Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Peningkatan modal sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja akan membuat suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam bekerja, karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Melalui disiplin kerja yang baik kompetensi karyawan dalam bidang pekerjaannya juga akan meningkat, karena karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan semakin ahli dalam mempelajari bidang pekerjaannya atau justru berkembang pada bidang pekerjaan lainnya.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat dan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki kemampuan baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, karyawan akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

Apabila sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan yang berkompeten, maka dampak bagi organisasi tersebut adalah tidak akan tercapainya tujuan

(profit) yang ditargetkan oleh perusahaan. Penempatan karyawan yang disesuaikan dengan bidang pekerjaannya akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena setiap karyawan dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya secara maksimal.

Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja bahkan datang terlambat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Di dalam Islam bekerja yang baik sudah menjadi kewajiban yang harus dilakukan bagi setiap muslim. Kedisiplinan merupakan salah satu sifat wajib yang harus dimiliki bagi setiap muslim dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam bekerja. Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: “Rasulullah

Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq)

Jelas dikatakan dari hadis tersebut bahwa disiplin sudah diajarkan oleh Rasul. Rasul mengajarkan kita menjadi seorang pengembara, karena seorang pengembara tidak pernah bersantai dan menunda nunda waktu. Mereka terus bergerak dan beramal. Memanfaatkan kesehatan dan kesempatan yang diberikan Allah SWT kepada kita dengan sebaik-baiknya adalah cara kita mensyukuri nikmat-Nya.

Selanjutnya, seorang muslim harus memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja. Dalam istilah syar’i, kompetensi ialah kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan, hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (Ash-Shawi dan Al-Mushlih, 2011). Kompetensi yang perlu dimiliki oleh umat Islam diantaranya adalah rajin, terampil, telaten, tekun, jujur, bertanggung jawab, sigap, cekatan, aktif, kreatif, disiplin, tepat waktu, teliti, berjiwa besar, bersikap wira, dan sebagainya. Sikap-sikap semacam itu sangat penting untuk diterapkan dalam dunia bisnis Islami (Arifin, 2009).

Dalam ajaran Islam, kinerja berkaitan dengan penciptaan manusia dan alam. Salah satu sifat Allah SWT adalah sebagai pemeliharaan atau penjagaan. Jadi sebagai wakil khalifah Allah SWT di muka bumi, manusia harus aktif dan bertanggung jawab untuk menjaga bumi dan lingkungan (Sumatri, 2010).

Islam memandang bahwa pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu tabassum (tersenyum). Pengaruh yang buruk akan terjadi, bila dalam suatu lingkungan kerja seorang pemimpin selalu menunjukkan wajah cemberut sehingga karyawan menjadi kurang nyaman. Oleh karena itu Rasulullah saw. menyebutkan dalam hadis beliau:

تَبَسُّمُكَ فِي وَجْهِ أَخِيكَ صَدَقَةٌ

*“Senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah.”*  
(HR. Bukhari dan Muslim).

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, salah satu pendukung kinerja yang optimal ialah tingkat kedisiplinan, kompetensi yang dimiliki dan lingkungan kerja perusahaan. Dengan demikian, rumusan masalah untuk penelitian ini antara lain:

- a. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta?
- b. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta?
- d. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta?
- e. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta dari sudut pandang Islam?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas maka, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta dari sudut pandang Islam.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat akademik

Bagi Perguruan Tinggi maritim atau perguruan tinggi lainnya, dosen maupun mahasiswa, kiranya penelitian ini dapat menjadi aset pustaka yang bersifat ilmiah dalam hal pengaruh kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktik

Bagi institusi yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI” Jakarta, kiranya penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran guna peningkatan kinerja karyawan melalui penilaian kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja.