

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 efisien 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 sistem kerjasama organisasi (Ardana, dkk. 2012).

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 manajer 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.

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 dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut (Hasibuan, 2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab dan keahliannya mengharapkan akan mendapatkan timbal balik yang sesuai seperti kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Kompensasi ini yang akan digunakan karyawan untuk memenuhi kelangsungan hidup sehari-hari.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan 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 terakhir adalah disiplin kerja. Kedisiplinan menurut (Hasibuan, 2008) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Manajer 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 kesadaran dan kesediaannya. 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 menurut (Hasibuan, 2008) karena dengan 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. ASDP Indonesia Ferry (Persero) untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Melalui program peningkatan kualitas SDM yang terintegrasi dan berkesinambungan, PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) menciptakan sebuah manajemen yang solid dan karyawan yang kompeten, professional, dan berdedikasi untuk memberikan layanan berkelas.

Sebagai salah satu perusahaan milik negara yang juga berperan sebagai infrastruktur negara, agen pembangunan, penunjang kedaulatan NKRI, dan penunjang bantuan tanggap darurat negara. PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) terus bertekad untuk memajukan dan meningkatkan kinerja perusahaan maupun pengabdian kepada negara.

PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan penyebrangan dan pengelola pelabuhan

penyebrangan untuk penumpang, kendaraan, dan barang. Fungsi utama perusahaan ini adalah menyediakan akses transportasi laut publik antar pulau yang bersebelahan serta menyatukan pulau-pulau besar sekaligus menyediakan akses transportasi laut publik ke wilayah yang belum memiliki penyebrangan guna mempercepat pembangunan (penyebrangan perintis).

Kompensasi dan lingkungan kerja dalam Islam merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk beramal saleh. Amal saleh yang dimaksud ialah amal perbuatan dan ibadah yang mengikuti petunjuk kitabullah dan sunnah Nabi. Islam memandang bekerja sebagai ibadah kepada Allah. Kerja menurut Islam adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT (Nashicin, 2010). Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan atau tata tertib dalam Islam dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat mereka sendiri sengsara oleh karena itu mereka hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik termasuk waktu di dalam bekerja (Depag RI, 2000).

Berdasarkan latar belakang uraian diatas penulis ingin menetapkan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) dan Tinjauannya Dalam Sudut Pandang Islam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) ?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam sudut pandang Islam pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Universitas Yarsi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Yarsi di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.