

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi dalam perekonomian dunia semakin cepat dan sulit diprediksikan. Semakin canggih ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut organisasi untuk berbenah diri menghadapi tantangan dan perubahan yang tidak terduga. Salah satu tantangan yang dihadapi dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif agar bisa berkembang dalam persaingan yang semakin ketat. Suatu organisasi perlu melakukan upaya untuk mengelola apa yang dimilikinya, termasuk dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menggambarkan bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia yang bermutu tinggi akan semakin besar, Syafrudin (2020)

Setiap sumber daya manusia memiliki potensi yang dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya agar mampu memberikan hasil yang terbaik. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, Suwati (2013)

Kinerja merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam institusi atau suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah hasil pekerjaan optimal dan sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya

tujuan organisasi. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor faktor yang mendukung kinerja pegawai, Afandi (2018).

Menurut Mufraeni (2015) kinerja karyawan menurut Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam rangka mencari ridha Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.

Setiap karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan masing-masing dalam mencapai kinerja yang ditentukan. Tergantung pada seberapa tanggung jawab mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Pekerjaan atau tugas yang diberikan, biasanya akan mempunyai kurun waktu tertentu dalam masa penyelesaiannya, dan karyawan dituntut untuk memenuhinya. Bekerja untuk mendapatkan kebahagiaan dan kenikmatan dijelaskan sesuai dengan Firman Allah SWT:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS Al-Qhashas, (28) : 77)

Ayat di atas dapat diketahui bahwa islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syari’ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan Al-Qur’an dan Al-Hadis. Dengan demikian, dapat diketahui bahwasanya amal atau kerja mempunyai makna penting bagi setiap manusia, ternyata juga merupakan bukti keimanan orang islam.

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat diperusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku dalam setiap perusahaan Termasuk di PT Daijo Industrial. Berikut adalah data capaian kinerja PT Daijo Industrial

Tabel 1.1 Data Capaian Kinerja PT Daijo Industrial

Tahun	Produksi Barang	Capaian %	Target %
2017	64	98%	100%
2018	26	98%	100%
2019	48	95%	100%
2020	56	98%	100%
2021	39	95%	100%

Sumber: PT Daijo Industrial

Dapat dilihat target yang dibutuhkan PT Daijo Industrial 100% tetapi capaian kurang dari 100% itu menandakan adanya kurangnya kinerja karyawan pada PT Daijo Industrial. Lalu berikut data daftar kehadiran karyawan .

Tabel 1.2 Daftar Ketidakhadiran Karyawan Bulan Januari-Juni 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Rata- Rata Hari Kerja	Total Ketidakhadiran Karyawan
1	Januari	50	24	10
2	Februari	50	24	10
3	Maret	50	25	14
4	April	49	26	12
5	Mei	49	24	6
6	Juni	52	24	12

Sumber: Absensi PT. Daijo Industrial

Dilihat dari tabel 1.1. menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Januari 2021 sampai dengan Juni 2021 relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan tinggi pada bulan Maret 2021 mencapai 14 orang yang tidak hadir dalam 1 bulan. Dan tidak sedikit dari beberapa karyawan yang terlihat terlambat masuk kerja .

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Budaya kerja, Pendapat Triguno (2004) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup yang menjadi nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan

pendorong, membudaya dalam kehidupan masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap dan perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. dengan meningkatkan budaya kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, dengan saling menghargai terhadap individu, tugas serta tanggung jawab orang lain sesama mitra.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa masing masing individu tentunya mempunyai sifat yang berbeda-beda satu sama lain. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas atau identitas diri seseorang sehingga kita mengetahui bagaimana sifat dan perilakunya. Sama halnya dengan individu, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu yang dapat menggambarkan baik atau tidaknya suatu organisasi tersebut. Melalui sifat-sifat itu kita dapat mengetahui bagaimana karakter dari suatu organisasi. Sifat dan perilaku dalam bekerja tersebut dapat kita sebut dengan budaya kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Effendi, Azhar (2021) menyatakan bahwa adanya budaya kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Komunikasi. Komunikasi yaitu proses mengirim stimulus berbentuk verbal dan dapat merubah tingkah laku individu lain, Muhammad (2017). Dari pengertian tersebut maka komunikasi adalah proses mengkomunikasikan pesan untuk menciptakan pemahaman yang lebih baik antar karyawan.

Untuk dapat memudahkan dalam memperoleh informasi dalam proses berkomunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun maksud dari satu sama lain. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Prathomo,

Sahwan, Wahyuni (2022) menyatakan bahwa adanya komunikasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lalu mencapai kinerja yang maksimal tentunya karyawan harus memiliki kedisiplinan yang tinggi. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan dan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mampu mendorong semangat kerja karyawan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Inbar et. Al, 2011)

Tugas dan tanggung jawab jika tidak dikerjakan dengan disiplin akan membuat pekerjaan menumpuk sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan menjadi menurun yang berdampak pada kinerja perusahaan. Disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi Syahida dan Suryani (2018). Menurut penelitian terdahulu dari Maharani, Tanjung, Pasaribu (2022) menyatakan bahwa kedisiplinan sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan.

Dalam bekerja tentu saja ada saatnya karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini dapat menjadi beban untuk karyawan dalam bekerja. Cain, (2017) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun

menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif. Menurut penelitian terdahulu dari Setiawan, Septyarini, Herawat (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan survey awal mengenai Budaya Kerja pada PT Daijo Industrial yaitu segala peraturan atau tata tertib yang dibuat untuk membentuk perilaku pegawai kemudian menjadi pedoman dan mengatur para pegawainya, mungkin kurang bisa dijalankan dengan baik sehingga terjadi pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan, contohnya pegawai yang sering sekali lembur hingga malam hari ini mungkin karena terlalu banyak pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai terbiasa lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Ada beberapa karyawan yang meninggalkan ruangan sebelum jam istirahat ini mungkin terjadi karena karyawan merasa jenuh berada di ruangan terus menerus, disebabkan kurangnya interaksi antar karyawan, selesai dengan pekerjaan mereka sibuk dengan kegiatan masing-masing, seperti bermain handphone dan komputer, interaksi yang ada hanya sebatas pekerjaan. Lalu adanya komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antara pimpinan kepada pegawai maupun sesama pegawai yang menyebabkan kesalahpahaman dalam menyampaikan informasi dan kurangnya membangun antusiasme kerja terhadap pegawai.

Selain itu kurangnya disiplin kerja, setiap hari selalu ada telat dan sering absennya pegawai menjadikan kinerja di perusahaan menjadi terhambat. Terdapat beban kerja yang dialami oleh pegawai PT Daijo Industrial karena tuntutan project yang sudah deal mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMUNIKASI , DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAIJO INDUSTRIAL DALAM SUDUT PANDANG ISLAM**”

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial?
5. Apakah Budaya Kerja, Komunikasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial?
6. Bagaimana pandangan islam terhadap Budaya Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja, Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daijo Industrial?

1.3. Tujuan Peneliti

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial
4. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial
5. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial
6. Untuk mengetahui sudut pandang Islam terhadap Budaya Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Daijo Industrial

1.4. Manfaat Peneliti

Manfaat yang di peroleh dari penelitin ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi PT Daijo Industrial sebagai bahan masukan dan menjadi dasar pertimbangan bagi penanganan masalah Budaya Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Daijo Industrial

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah dan memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daijo Industrial