

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada persaingan dunia ekonomi sekarang ini, semakin pesat pertumbuhan usaha memaksa kondisi persaingan yang semakin ketat antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Dengan adanya situasi yang sangat kompetitif ini tentunya mengharuskan perusahaan – perusahaan tidak hanya di Indonesia namun harus bersaing secara global dengan negara - negara Regional Asia Tenggara dengan ada nya pasar bebas ASEAN yang Dimulai pada tahun 2016. Hal ini menyebabkan, tenaga kerja yang terampil dari negara-negara lain di ASEAN akan memasuki pasar kerja di Indonesia. Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia ini akan menjadi sebuah ancaman, apabila tenaga kerja Indonesia tidak memiliki kemampuan yang mampu menyaingi atau sebanding untuk bekerja di negara lain.

Namun telah terjadi perubahan paradigma mengenai faktor utama produksi yang saat ini tidak lagi di dominasi oleh produk fisik namun telah berubah menjadi produk - produk dari kreatifitas manusia. World Economic Forum (WEF) melansir sebuah laporan tentang tingkat daya saing negara - negara di dunia (*Global Competitiveness Index*) untuk tahun 2017-2018 berdasarkan dari *International Monetary Fund World Economic Outlook Database*, (2017).

WEF menilai bahwa Indonesia telah berhasil untuk meningkatkan performanya pada berbagai sektor dalam berbagai pilar dari 12 pilar. Indonesia secara ekonomi dinilai lebih kompetitif dibandingkan dengan negara - negara lainnya yang selama ini telah dikenal sebagai negara yang maju seperti Brazil (peringkat 80), Rusia (peringkat 38), Italia (peringkat 43) ataupun Turki (peringkat 53), (*World Economic Forum*, 2020).

Sebagai negara yang berada di peringkat yang cukup tinggi, Indonesia juga dinilai baik dalam aspek inovasi untuk bersaing diantara negara-negara

berkembang. Namun masih dinilai cukup buruk dalam aspek kesiapan teknologi dan efisiensi pasar tenaga kerja.

Tabel 1.1

Indeks Daya Saing Negara – Negara ASEAN

Negara	Skor	Rangking ASEAN	Rangking Dunia Tahun 2016 – 2017	Rangking Dunia tahun 2018 - 2019
Singapura	5,71	1	2	3
Malaysia	5,17	2	25	23
Thailand	4,72	3	34	32
Indonesia	4,68	4	41	36
Brunei	4,52	5	58	46
Vietnam	4,36	6	60	55
Filipina	4,35	7	57	56

Sumber : World Economic Forum

Indonesia masih harus bersaing dengan negara-negara Asia Tenggara lainnya, walaupun dinilai kompetitif dibanding negara-negara tersebut, yang dimana ada negara telah berada di peringkat *top ten* atau peringkat 10 terbaik dan cukup tinggi lainnya. Seperti yang bisa dilihat pada Tabel 1.1 , Singapura, Malaysia dan juga Thailand berada pada posisi yang lebih tinggi dari Indonesia. Sehingga otomatis pada Asia Tenggara, Indonesia berada di peringkat ke - 4 dari 10 negara anggota ASEAN. Menurut *Head of Global Agenda*, ditahun 2017-2018 merupakan tahun - tahun yang menandakan terjadinya pemulihan perekonomian dunia sejak satu dekade terjadinya bencana finansial tahun 2008.

Meski menunjukkan terdapat adanya pemulihan, para pengambil keputusan dan atau para pemimpin dari suatu bisnis atau perusahaan tetap harus menghadapi masa depan yang tidak menentu dan juga harus mempertanyakan model ekonomi yang baru untuk kesejahteraan dunia .

Singapura yang menempati peringkat tertinggi dalam indeks daya saing di ASEAN bahkan menempati peringkat ke – 3 secara global, bahkan dalam laporan daya saing terbaru yang diterbitkan oleh WEF, Singapura mencetak 85 poin dari kemungkinan 100, menempatkan Singapura berada pada posisi diatas Amerika Serikat, Hong Kong, Belanda, dan Swiss pada yang berada pada posisi lima besar. Hal ini yang dimana lebih dari 90 poin pada 4 dari 12 indikator pengukuran yang digunakan untuk memberikan sistem peringkat kepada 141 negara dan mencetak lebih dari rata-rata *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* pada semua bidang.

Namun demikian, masih perlu adanya perbaikan bagi Singapura untuk menjadi pusat inovasi, meningkatkan dinamisme bisnisnya, dan mengembangkan keterampilan seperti pemikiran kritis untuk mempersiapkan tenaga kerjanya menghadapi dunia masa depan. Sementara itu Singapura justru memiliki skor terendahnya yang datang dari ukuran pasar dan keterampilan.

Gaiger juga menyatakan bahwa, Singapura diatur dengan sangat - sangat baik dengan tingkat korupsi yang sangat rendah, sektor publik sangat efisien, dan pemerintah Singapura memiliki visi jangka panjang, serta kemampuan untuk berinovasi, hal ini merupakan sesuatu yang dapat menginspirasi bagi negara – negara lainnya berdasarkan data dari *World Economic Forum* (2020).

Sedangkan untuk kinerja dari Indonesia, bedasarkan laporan kinerja tahun 2022 yang dibuat oleh kementerian ketenaga kerjaan Republik Indonesia, kementerian ketenagakerjaan menetapkan perencanaan kinerja yang mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2022 dan Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024. Bedasarkan hal tersebut dilakukan guna menjaga keselarasan pelaksanaan arah kebijakan pembangunan nasional yang tertera dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) pada tahun 2020-2024 lebih khusus pada sektor ketenagakerjaan. Perencanaan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2022 yang tertera dalam Perjanjian Kinerja Menteri dan seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi hingga ke tingkat Unit Pelaksana Tugas (UPT).

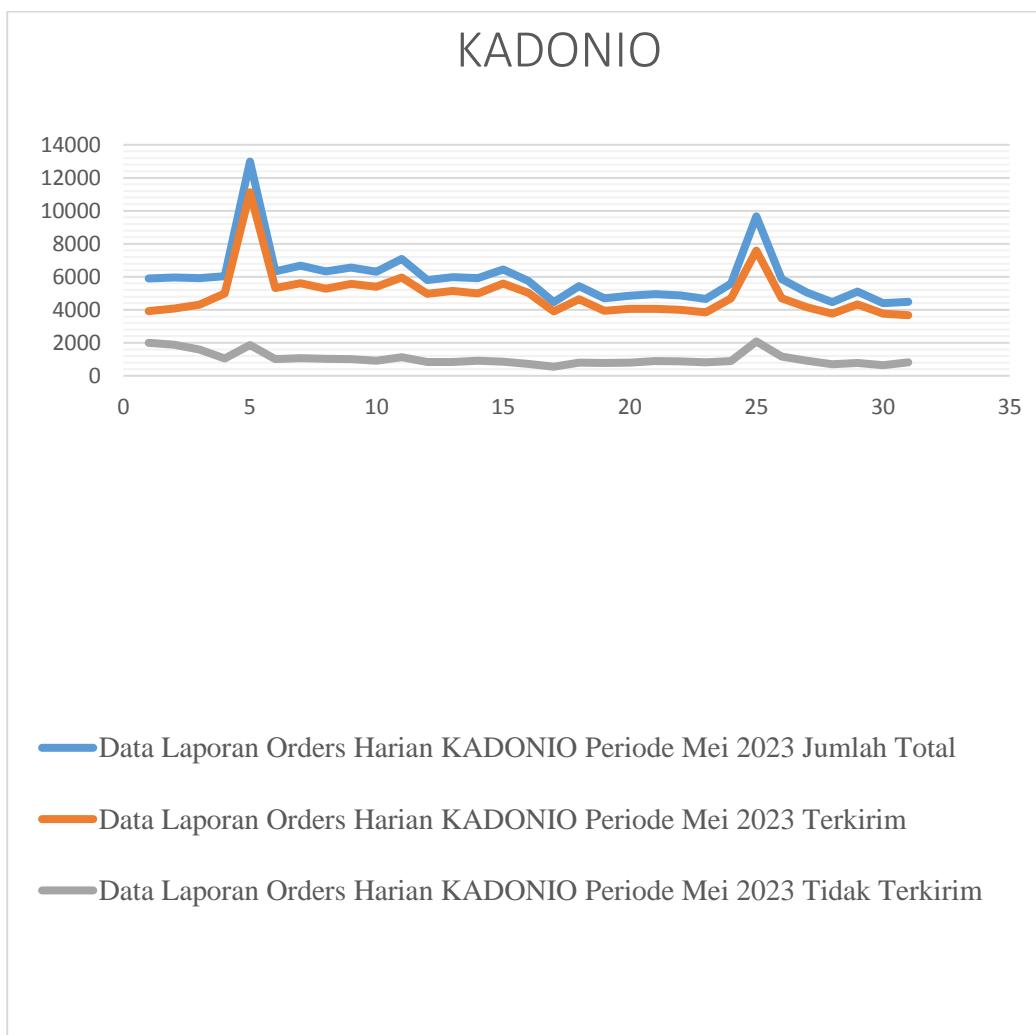
Ketenagakerjaan melakukan pengukuran kinerja Tahun 2022 secara periodik setiap bulan. Pengukuran Kinerja ini dilakukan oleh Tim Pengukuran Kinerja, yang telah ditetapkan oleh Sekjen melalui Surat Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 1/362/PR.01.02/IX/2022 tentang Perubahan Kedua Tim Pengukuran Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan. Pencapaian kinerja ini ditinjau melalui pencapaian sasaran strategis kementerian ketenagakerjaan yang memiliki 2 (dua) sasaran strategis yang diukur tingkat pencapaiannya melalui Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS). Maka untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian setiap sasaran strategis, melakukan pengukuran IKSS perlu dilakukan dengan dasar pedoman pengukuran yang telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Kontribusi Kemnaker terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Nasional juga terlihat dari banyaknya perusahaan yang telah dilakukan pembinaan baik dari hubungan industrial dan jaminan sosial maupun pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dan K3. Intervensi Kemnaker melalui dua pembinaan tersebut, merupakan komitmen nyata pemerintah Republik Indonesia untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pembinaan berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan terimplementasi dengan baik, berdasarkan Kementerian Ketenagakerjaan (2022).

PT. Kadonio Indonesia Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peralatan rumah tangga pintar dari Jepang, didirikan oleh sekelompok desainer menarik dan seniman pengalaman hidup. Dengan konsep inspirasi, teknologi dan kemanusiaan dan "filosofi rumah pintar" yang unik, kami mengembangkan peralatan dan produk rumah pintar dengan perubahan "kecil", desain "indah", fungsi "pintar" dan kualitas "sangat baik". Melalui setiap produk, kami berharap dapat membawa perubahan kecil dan kemudahan besar bagi pengguna di seluruh dunia.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. PT. Kadonio Indonesia Jaya mempelajari kebutuhan pelanggan mereka untuk membuat hidup menjadi lebih mudah dan efisien dengan memberikan gadget yang tahan lama dan sangat andal

untuk kenyamanan rumah dengan memiliki pasar penjualan 2 jalur yaitu jalur offline dan jalur online. Tetapi yang lebih mendominasi adalah penjualan jalur online daripada penjualan jalur offline.



Gambar 1.1
Data Laporan Order Harian PT. Kadonio Indonesia Jaya
Periode Mei 2023

Sumber: PT Kadonio Indonesia Jaya (2023)

Berdasarkan data laporan order harian pada gambar 1.1, dapat dilihat bahwa setiap harinya selama periode bulan mei terdapat barang yang tidak terkirim berdasarkan jumlah order yang masuk, pada rata – rata jumlah total order barang

yang masuk sebanyak 5.953 barang terdapat rata – rata 1.039 barang yang tidak terkirim ini menandakan tidak tercapainya target pengiriman rata – rata sebesar 17% selama periode pengiriman pada bulan Mei 2023, hal ini dapat dikarenakan oleh kinerja karyawan kontrak yang belum maksimal. Mengingat bahwa karyawan PT. Kadonio Indonesia Jaya adalah karyawan kontrak yang pada umumnya karyawan kontrak hanya bergantung kepada gaji tidak kepada keberlangsungan jangka panjang perusahaan yang belum tentu karyawan tersebut memiliki masa kontrak yang Panjang, sehingga rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tidak dapat terpenuhinya target pengiriman.

Setelah dilakukan interview dengan *Head of Warehouse Operator* PT. Kadonio Indonesia Jaya regional Jakarta, hal ini dapat dilihat dari kurangnya motivasi yang ada pada beberapa orang yang bekerja hal ini dipengaruhi banyak hal, beberapa hal yang disebutkan antara lain adalah menurut beberapa karyawan berpendapat bahwa gaji yang di berikan oleh perusahaan dinilai tidak sesuai dengan beban kerja yang berikan, hal ini menyebabkan karyawan bermalas-malasan saat bekerja, terutama saat kurangnya pengawasan oleh supervisi yang ada di area kerja. Fasilitas bekerja yang mendukung operasional dinilai kurang mendukung para karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa karyawan pada diposisi atau jabatan tertentu memiliki beberapa kepuasan tersendiri dikarna gaji, ataupun kompensasi seperti pemberian makan apabila order barang sedang tinggi dan karyawan diwajibkan lembur, namun hal ini tidak merata dan tidak dirasakan oleh seluruh karyawan yang ikut andil dari dampak order yang tinggi. Beberapa orang juga nilai memiliki ambisi serta motivasi yang tinggi untuk bekerja sesuai target dikarenakan adanya tuntutan dari keluarga keluarga dan beban tanggung jawab yang ditanggung hal ini menciptakan adanya beberapa disiplin kerja yang dihasilkan dari kepuasan pencapai target yang diberikan sehingga kinerja beberapa karyawan dapat dinilai baik. Berdasarkan hasil interview didapati banyak karyawan yang terlambat karena pada hari tertentu tingginya order dengan jumlah tenaga kerja yang sama mengakibatkan karyawan sering lembur, walaupun perusahaan memiliki peraturan, hal ini dilakukan sesuai kondisi tertentu yang sehingga tidak tercapainya disiplin kerja secara tidak konsisten. Namun demikian, selama 2 tahun terakhir penjualan dari

PT. Kadonio Indonesia Jaya mengalami fluktuatif yang cenderung meningkat yang dapat dilihat perluasan area pergudangan agar mampu menyimpan barang lebih banyak dari sebelumnya, jumlah tenaga kerja juga meningkat dan beberapa fasilitas yang mendukung jalannya operasional mulai diberikan walaupun belum maksimal kinerja perusahaan dinilai meningkat dikarenakan inovasi produk dan fasilitas penambahan sumber daya manusia yang didasri oleh volume pemesanan yang bertambah sehingga secara operasional perlu adanya pengawasan yang lebih dari sebelumnya.

Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Karena kinerja suatu perusahaan merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan, kinerja perusahaan tentunya tidak luput dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan yang merupakan aset yang penting bagi perusahaan, karena sumber daya yang mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, sumber daya manusia juga memiliki berbagai macam kebutuhan yang beragam dimana kebutuhan ini perlu dipenuhi demi tercapainya kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Keinginan dari karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Kinerja karyawan yang baik bukan semata-mata terjadi secara kebetulan, namun banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya meliputi motivasi kerja karyawan, kepuasan kerja, disiplin kerja, serta pengendalian internal lainnya dari manajemen perusahaan untuk memaksimalkan kinerja. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan.

Kinerja yang baik tidak terjadi dengan sendirinya, adanya faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong & Baron dalam Wibowo (2016), ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu pertama adalah faktor individu yang berkaitan dengan keahlian, motivasi dan komitmen. Kedua adalah faktor kepemimpinan yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan , manajer, atau ketua kelompok kerja. Ketiga adalah faktor tim atau kelompok kerja yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh rekan kerja. Keempat adalah faktor sistem yaitu berkaitan dengan metode kerja yang ada serta fasilitas yang dapat menciptakan kepuasan kerja . Kelima adalah faktor situasi yaitu berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, secara internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dari suatu perusahaan juga dapat dilihat melalui beberapa penitian yang telah dilakukan secara empiris yang dimana salah satu faktor seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu penyebab baik buruknya kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja pada seseorang, sehingga mampu bekerja sama secara efektif, terintegrasi sehingga mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja yang mampu meningkatkan kinerja dari individu itu sendiri. Adapun tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi meliputi peningkatan disiplin kerja dan produktifitas kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2014), Variable mediasi dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang menjadikan hubungan antara keduanya tidak terjadi secara langsung. Menurut Sutrisno (2016),menyatakan bahwa disiplin yang merupakan sikap kesediaan dan suka rela pada diri seseorang agar dapat peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang dilakukan dengan baik dapat mempercepat pencapaian dari tujuan perusahaan.

Dengan meningkatnya disiplin kerja suatu individu untuk mencapai suatu tujuan akan dapat memotivasi suatu individu dalam melakukan sesuatu untuk sehingga mendapat kepuasan dalam melakukan pekerjaan hal apabila dari semua

aspek ini dapat dipenuhi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dari suatu individu dapat meningkat.

Rasulullah shallallahu'alaahi wassalam merupakan orang yang disiplin serta jujur dalam melakukan apapun bahkan para kaum kafir quraisy juga mengakui kejujuran rasulullah, sifat tawakal juga selalu dicerminkan oleh beliau dimana beliau selalu berbuat baik walaupun selalu di perlakukan dengan buruk oleh orang-orang yang membenci rasul, berprasangka baik kepada Allah S.W.T dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja dimana suatu individu percaya bahwa apa yang dikerjakannya akan membawa hasil dan balasan yang setimpal oleh Allah S.W.T sehingga mencapai kepuasan terhadap hasil dari pekerjaan maupun kegiatan bekerjanya.

Allah S.W.T berfirman pada surah An-Nisa' ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَئِكُمْ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْ عَنْمٌ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ
إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَاللَّيْلَمُ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Yang artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”

dalam ayat tersebut menggambarkan bahwa seorang hamba untuk mentaati Allah dan Rasul serta ululamri yang merupakan pemegang kekuasaan, dalam hal ini dapat berupa pemimpin suatu negara sampai dengan skala kecil seperti pemimpin rumah tangga, bagi seorang karyawan yang beriman disiplin dalam mentaati peraturan yang dibuat oleh pemimpin perusahaan merupakan perintah dari Allah yang harus dilakukan selama tidak melanggar syariat agama Islam.

Berdasarkan dari latar belakang diatas serta adanya ketidak konsistennya hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Kadonio Indonesia Jaya Serta Tinjauannya Menurut Sudut Pandang Islam”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kadonio Indonesia Jaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kadonio Indonesia Jaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kadonio Indonesia Jaya?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kadonio Indonesia Jaya?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kadonio Indonesia Jaya?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja di PT. Kadonio Indonesia Jaya?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja di PT. Kadonio Indonesia Jaya?
8. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja di PT. Kadonio Indonesia Jaya dalam pandangan Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kadonio Indonesia Jaya.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kadonio Indonesia Jaya.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kadonio Indonesia Jaya.

4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kadonio Indonesia Jaya.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kadonio Indonesia Jaya.
6. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja di PT. Kadonio Indonesia Jaya.
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja di PT. Kadonio Indonesia Jaya.
8. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi di PT. Kadonio Indonesia Jaya oleh disiplin kerja menurut pandangan Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagaimana berikut:

1. Bagi Penulis

Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan mengobervasi, menganalisis serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi Akademis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan dan tambahan ilmu bagi pihak lain, khususnya peneliti lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- b. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai efektifitas dari sumber daya manusia khususnya mengenai kesempurnaan pekerjaan.

3. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi para pihak yang membutuhkan terutama untuk yang akan melakukan penelitian sejenis.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada perusahaan dalam mengatasi permasalahan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.