

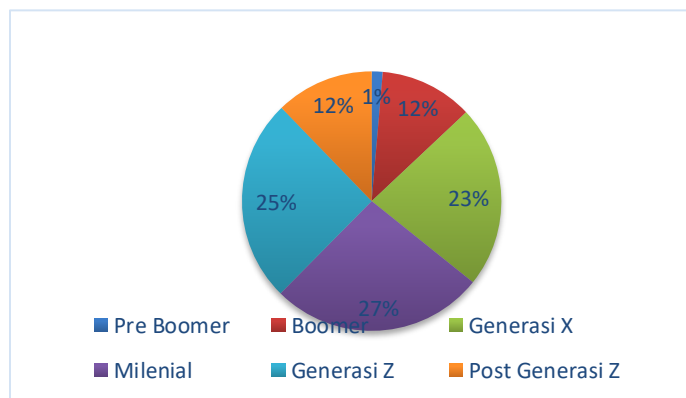
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia diperkirakan memasuki masa bonus demografi dengan periode puncak antara tahun 2020-2030. Bonus demografi merupakan situasi dimana rasio jumlah angkatan kerja berada pada kisaran dua kali lipat dari jumlah usia non-produktif dimana hal ini merupakan fenomena penambahan jumlah penduduk usia kerja yang membawa keuntungan bagi perekonomian (Kemenko, 2022). Berdasarkan data BPS (2022), didapatkan jumlah penduduk DKI Jakarta sebanyak 10.562.088 (10,56 jiwa). Jika dibedakan berdasarkan generasinya, didapatkan bahwa proporsi terbesar yaitu pada generasi milenial sebesar 27% (2,82 juta jiwa) Generasi milenial adalah generasi yang lahir pada range tahun 1981-1996 yang diperkirakan berusia 24-39 tahun.

Gambar 1. 1
Persentase Penduduk DKI Jakarta Tahun 2020



Sumber : www.bps.go.id

Survei yang dilakukan Deloitte (2019) karyawan millennial menduduki posisi tertinggi dalam jumlah persentase dibandingkan generasi pendahulunya. Dimana, angka generasi milenial di perusahaan mencapai angka 33,75%. Sehingga diperkirakan bahwa generasi milenial akan mengisi tiga per empat pasar kerja dan menjadi mayoritas dalam angkatan kerja global.

Industri kreatif adalah industri yang berasal dari pemanfaatan keterampilan, kreativitas, dan bakat yang dimiliki individu dalam menciptakan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan. Industri ini akan berfokus untuk memberdayakan daya cipta dan daya kreasi suatu individu (Kemendag, 2020). Industri ini banyak mempekerjakan karyawan generasi Millennial dikarenakan Industri ini memiliki subsektor yang berkaitan dengan perkembangan digital serta industri yang berperan dalam penerapan industri 4.0 dan generasi ini merupakan generasi ‘*Tech Savvy*’ atau generasi yang memiliki kualitas pemahaman teknologi terutama dalam konteks digital dan internet.

Tabel 1. 1

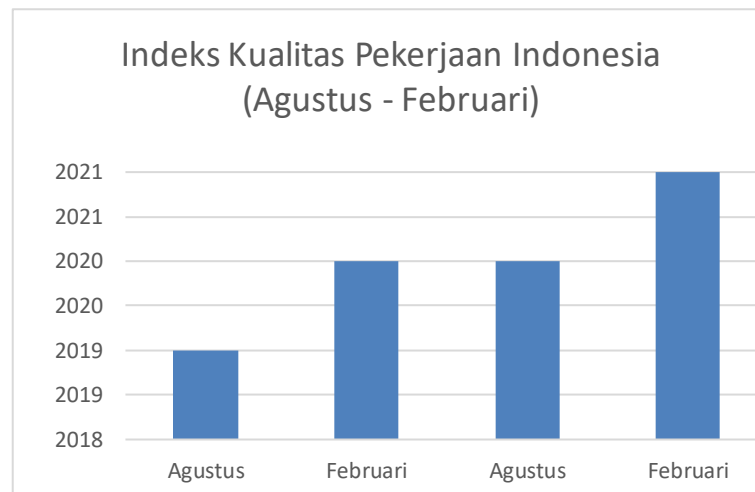
Sektor/Industri Pekerjaan Karyawan Gen Millennial

Sektor/ Industri Pekerja Gen Millennial	
Kreatif	72,70%
Pariwisata	12,70%
Perbankan	9,10%
Kesehatan	5,50%

Sumber: data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil data pra kuesioner yang telah dilakukan terhadap 55 karyawan Generasi Millienial menunjukkan hasil bahwa Industri Kreatif adalah sektor yang menyerap karyawan generasi Millenial tertinggi, generasi ini memiliki keunikan, serta kelebihan dan ciri khas yang berbeda dari generasi sebelumnya oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pendekatan atau pengelolaan karyawan dengan baik karena, bila tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan masalah pada kinerja karyawan tersebut. Masalah-masalah tersebut bisa disebabkan karena perbedaan pola pikir, pola kerja, dan cara komunikasi dari setiap generasi, maka dari itu perusahaan harus memahami perbedaan karakteristik pada setiap generasi, dan melakukan pendekatan serta pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai berdasarkan karakteristik generasi tersebut, agar memberikan dampak yang baik untuk kinerja karyawan tersebut, dalam hal ini kinerja karyawan menjadi aspek untuk mencapai tujuan perusahaan. Simanjuntak dkk. (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja karyawan pada umumnya meliputi elemen kuantitas dan kualitas 2 hasil kerja, kehadiran dan kemampuan kerjasama (Simanjuntak dkk., 2018). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan mampu memberikan kinerja optimalnya pada setiap tugas yang diberikan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Gambar 1. 2
Indeks Kualitas Pekerjaan Indonesia (Agustus 2019- 2021)



Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/>

Menurut Robbins dkk. (2009) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Salah satu indikator dalam kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) adanya penurunan pada kualitas pekerja akibat pandemi dan hal lainnya.

Berdasarkan Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) pada Agustus 2019 yaitu sebesar 55,23% menjadi 43,78 pada Agustus 2020, dan mengalami penurunan sekitar 20,7%, untuk saat ini peningkatan belum naik secara signifikan. Sebagai informasi, dimensi kualitas pekerjaan menggambarkan pekerjaan yang layak. Salah satu pendekatannya dilihat dari sisi penggunaan waktu bekerja dengan kondisi jam kerja yang tidak berlebih. Selain itu, kuantitas pekerjaan saat ini masih banyak karyawan yang mendapatkan upah yang relatif kecil, keterampilan rendah, dan tidak memiliki jaminan sosial.

Gambar 1. 3
Proporsi Pekerja Indonesia yang Menerima Gaji Tidak Layak / Low Pay Rate (2021-2022)



Sumber : databoks.katadata.co.id

Badan Pusat Statistik menghitung *Low Pay Rate* (LPR) untuk mengukur seberapa banyak pekerja yang bekerja dengan gaji yang rendah atau tidak layak. Hasilnya, pada 2021, proporsinya sebesar 27,67% atau 13,59 juta dan pada 2022 mengalami kenaikan menjadi 29,11% atau 14,83 juta pekerja yang menerima gaji rendah. Berdasarkan jumlah absolutnya, pekerja yang menerima gaji tidak layak mengalami peningkatan. Pekerja Indonesia yang menerima gaji tidak layak memungkinkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (BPS, 2023).

Untuk mengelola kinerja karyawan, perusahaan memerlukan pendekatan sesuai karakteristik pada setiap generasi di dalam perusahaan, berdasarkan data BPS saat ini generasi milenial yang menjadi mayoritas angkatan kerja di sebuah Perusahaan. Salah satu karakteristik generasi Milenial adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan proporsi pekerjaan. Tetapi faktanya masih banyak perusahaan yang tidak memberikan gaji atau kompensasi yang sesuai dengan

proporsi pekerjaan, hal ini memungkinkan penurunan pada kinerja karyawan tersebut.

Pekerja yang mempunyai produktivitas tinggi terhadap pekerjaannya serta kinerjanya terus meningkat maka sudah seharusnya mendapat penghargaan yang diberikan pihak perusahaan atau instansi. Kompensasi merupakan salah satu tujuan karyawan agar selalu meningkatkan kinerjanya. Tetteh (2014) menyatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagai sistem *holistic* dimana untuk mengelola suatu produktivitas dapat berkaitan dengan pengembangan organisasi. Adapun bentuk kompensasi yang dapat diberikan perusahaan adalah kompensasi berbentuk tunjangan kerja, insentif, dan bonus, dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan yang berprestasi serta bekinerja dengan baik diharapkan menunjang kinerja yang lebih meningkat, serta memberikan motivasi terhadap karyawan lain agar meningkatkan kinerjanya saat bekerja, Berdasarkan penjelasan di atas adanya keterkaitan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jean (2017) dan Nguyen (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Aromega dkk. (2019) dan Puspitasari dkk. (2018) bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Mundakir, Zainuri (2018), Wijaya dkk. (2017) dan Bustomi dkk. (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Generasi milenial juga dikenal sebagai generasi “*tech savvy*” yaitu generasi yang memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mendukung pendekatan karakteristik tersebut perusahaan perlu memberikan motivasi. Motivasi mampu menjadi alasan seseorang untuk bekerja secara efektif, sesuai dengan prosedur, serta standar dan target yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Berdasarkan penjelasan di atas adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh teori dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi (2020) dan Munawaroh dkk.(2020) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun Julianry dkk. (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan Cahya dkk. (2021) dan Mona & Kurniawan (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Untuk memenuhi peningkatan serta pengembangan pada kinerja karyawan, perusahaan perlu memfasilitasi karyawan dengan memberikan pelatihan yang berkelanjutan bagi setiap karyawan baru maupun karyawan lama, Kemenko (2022) bahwa 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. Yulianti (2015) menyatakan bahwa Pelatihan itu

sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan, Berdasarkan penjelasan di atas adanya keterkaitan antara pelatihan dengan kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Perdana (2019) dan Sendawula dkk. (2018) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun Priyanto (2018) menyatakan pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan serta Pakpahan dkk. (2017), Fajri dan Putri (2019) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam perusahaan seringkali muncul permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Hasibuan (2016) Mengatakan terdapatnya karyawan yang terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri,

tidak berada di ruang kerja pada jam kerja atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat untuk karyawan, Sinambela (2016) menyatakan disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kedisiplinan pada karyawan merupakan hal yang cukup sulit dalam sebuah organisasi karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja karena ketidaktahuan mereka tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya. Berdasarkan penjelasan di atas adanya keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardana dkk. (2014) dan Afandi. (2020) bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun Sanjaya & Prijati (2020) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Setiawan (2013), Satedjo & Kempa (2017) Muna (2022) dan Irawan dkk. (2021) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Wijaya dkk. (2017) Islam mewajibkan manusia untuk bekerja bukan semata-mata hanya untuk mendapatkan rizki dan upah yang halal untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi maksud dari bekerja yaitu adalah melakukan suatu hal yang mengandung makna ibadah sebagai hamba Allah SWT. Salah satu

aturan pada islam adalah mendorong umatnya untuk bekerja dengan baik dan berusaha dalam mencari nafkah.

Islam adalah agama paling sempurna, agama yang mengatur segala aspek dalam kehidupan, bukan hanya dari segi ukhrawi, namun Islam juga menjelaskan dan mengatur perkara duniawi melalui Al Qur'an dan Hadits. Salah satu kesempurnaan Islam adalah dengan mengharuskan kepada umatnya agar bisa hidup mandiri dengan bekerja dengan jalan yang benar (Zainal, 2014).

Islam mengajarkan untuk pentingnya bekerja keras, berusaha sungguh-sungguh, dan menjadikan pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan diri sendiri, oleh karena itu kinerja berkaitan dengan bagaimana seorang muslim melaksanakan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab. Rasa tanggung jawab pada pekerjaan merupakan salah satu bukti ketaqwaan seorang muslim dengan Allah SWT. Untuk mendapat ridho dari Allah SWT maka seorang muslim perlu bekerja dengan sungguh-sungguh (Garbo, 2018). Seperti yang dijelaskan pada Al- Qur'an Qs. At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. “Ayat

tersebut menerangkan bahwa seorang mukmin yang bekerja, diperintahkan untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan melakukan amal-amal sholeh, Karena Allah SWT akan membalas semua perbuatan yang telah kita lakukan” (Sadat dkk., 2020).

Berdasarkan gap empiris di atas serta adanya gap perbedaan hasil temuan penelitian terdahulu sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul:
“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI MILLENNIAL SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh parsial secara terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Apakah Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ?
6. Bagaimana Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam sudut pandang Islam ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Menguji pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menguji pengaruh Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
6. Untuk mengetahui dan memahami Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam sudut pandang Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang mencakup dua aspek yaitu akademis dan praktis, berikut uraiannya:

1. Manfaat Akademis :
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik dalam melakukan penelitian lainnya dalam bidang Kompensasi, Motivasi, Pelatihan maupun Disiplin Kerja.
2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan atau informasi bagi perusahaan sebagai gambaran mengenai keterkaitan antara Kompensasi, Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.