BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup evaluasi pada sumber daya manusia untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimalkan pengguna sumber daya penting ini memberikan insentif dan perintah yang tepat untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Widodo, 2020).

MSDM adalah sebuah sistem terdiri dari banyak kegiatan yang saling terkait satu sama lain misalnya, keputusan buruk tentang kebutuhan staff dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan, integrasi, penghormatan sosial, serikat pekerja dan hubungan pasar tenaga kerjaan dan konpensasi (Kawiana, 2020)

Selama beberapa periode waktu yang berjalan pada perusahaan PT. Trackland Nusantara, terhadap masalah internal yang kerap terjadi disini. Performa masing-masing karyawan masih saja ada yang semena-mena tentang absensi entah itu datang terlambat maupun tidak datang saat rapat berlangsung. PT. Trackland Nusantara juga memiliki SOP (*Standard Operational Procedure*), dimana SOP tersebut telah berisikan bagaimana mekanisme bekerja. Sudah tentu seharusnya bahwa setiap karyawan mengikuti SOP yang sudah dibentuk. Selain itu, beberapa agenda yang sudah diadakan oleh perusahaan malah disepelekan oleh karyawan itu sendiri dengan jarangnya mereka menghadiri agenda tersebut. Hal tersebut menandakan kurangnya rasa memiliki dan loyalitas dari para karyawan. Akan tetapi, banyak juga karyawan yang menghadiri setiap meeting dengan tepat waktu yang diadakan oleh atasan. Selain itu, ada dari beberapa karyawan tersebut malah

fokus terhadap side job. Yaitu pekerjaan diluar kantor yang dimana menjadi penghasilan sampingan mereka, hambatan tersebut justru mengganggu kinerja perusahaan sehingga kinerja yang diberikan oleh karyawan setiap tahunnya kurang optimal.

PT. Trackland Nusantara, salah satu distributor suku cadang alat berat terbesar dan terlengkap di Indonesia, menyediakan suku cadang undercarriage, suku cadang Tools Ground Engaging (GET), dan suku cadang berkualitas lainnya yang digunakan untuk alat berat dalam bidang industri, pertambangan, pertanian, dan konstruksi. Perusahaan berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pelanggannya. Karena itu, karyawan dituntut untuk memberikan layanan terbaik untuk klien mereka.

Tabel 1.1 memperlihatkan tentang hasil penilaian kinerja di PT. Trackland Nusantara Tahun 2021 sampai 2023.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PT. Trackland Nusantara (2021 – 2023)

Kinerja	TAHUN					
	2021		2022		2023	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	20	24%	24	25%	22	20%
Baik	15	18%	32	33%	23	21%
Cukup	30	35%	23	24%	36	33%
Kurang	20	24%	18	19%	27	25%
Jumlah Karyawan	**85**	**100**	**97**	**100**	**108**	**100**

Sumber : HRD PT. Trackland Nusantara penilaian kinerja karyawan

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan PT Trackland Nusantara pada tahun 2023 dibandingkan Tahun 2022. Kinerja karyawan dengan kriteria Sangat Baik pada tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan

kinerja pada tahun 2022, persentase menurun dari 25% menjadi 20%. Sementara untuk kinerja dengan kriteria Kurang pada Tahun 2023 mengalami peningkatan menjadi 25% dibandingkan kinerja pada tahun 2022 dari 19%. Sebaiknya perkembangan kinerja pada suatu perusahaan mengalami peningkatan. Dimana kinerja yang baik terus meningkat dan kinerja yang kurang menjadi menurun. Akan tetapi pengembangan di PT. Trackland Nusantara menunjukkan kinerja peningkatan kinerja karyawan yang kurang baik. Hal ini perlu menjadi perhatian pihak manajemen PT. Trackland Nusantara agar kinerja karyawan dapat meningkat dan kinerja yang kurang dapat menurun. Untuk itu perlu diketahui faktor apa saja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Trackland Nusantara.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja. Selain itu berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti PT. Lingkungan kerja di Trackland Nusantara masih perlu banyak pembenahan antara lain penataan peralatan kerja, penggunaan ruang yang kurang baik, hubungan antar rekan kerja yang kurang mendapat perhatian yang cukup dari manajemen perusahaan, dan berbagai perubahan orang yang terlibat. Situasi dan kondisi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, sehingga dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas.

Faktor selanjutnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan merupakan kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal

yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keadaan kondisi yang berlaku dalam diri setiap individu. Dalam Lingkungan kerja fisik atau sosial yang buruk, seperti kebisingan tinggi, fasilitas yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan, atau hubungan antar pribadi yang buruk. Karyawan merasa bahwa kompensasi dan tunjangan yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan atau tidak kompetitif dibandingkan dengan standar industri. Dan Karyawan merasa bahwa tidak ada peluang untuk berkembang atau maju dalam karir mereka di perusahaan. Semakin banyaknya aspek dalam sebuah pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif setiap karyawan terhadap pekerjaanya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Pengakuan ini dapat dilakukan atas pekerjaan seseorang dan dilakukan sebagai ungkapan rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai utama pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya ketimbang tidak menyukainya. Terlebih lagi menurut (Sutrisno, 2014), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional juga diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Busro, 2018): “Komitmen organisasional dipahami sebagai komitmen terhadap tujuan organisasi”. Setiap anggota organisasi yang menginginkan visi dari organisasi tersebut tercapai, perlu memiliki arahan, tujuan dan tekad yang tinggi.

Organisasi tidak bisa berdiri tanpa adanya komitmen yang tinggi dari setiap anggotanya. Apabila komitmen suatu organisasi hilang, maka semangat dan kepercayaan angota terhadap organisasi tersebut akan menjadi berkurang, dimana ini dapat mempengaruhi kinerja para karyawan tersebut.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Keadilan organisasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Zainalipour et al. (2010), Keadilan organisasi adalah sikap manajerial dan pemimpin perusahaan yang jujur dan adil kepada karyawannya akan membuat karyawan merasa puas. Sikap keadilan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya dapat berupa pemberian gaji yang kurang sesuai dengan kinerja karyawan, kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, komunikasi yang kurang baik antara pimpinan/manajer serta bawahan dan prosedur kerja yang diberikan secara tidak adil dan merata.

Namun persentase dalam kategori kinerja menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Kinerja Sangat Baik dan Kinerja Baik menunjukkan pergeseran yang perlu dipahami lebih dalam untuk memastikan perbaikan yang berkelanjutan. Kinerja Cukup dan Kinerja Kurang

Tabel 1. 2
Absensi Karyawan PT. Trackland Nusantara (2021 – 2023)

Kriteria Absensi	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Tidak absen	4	6	8
Sakit	7	9	13
Cuti tahunan	8	10	17
Jumlah karyawan	85	97	108

Sumber : HRD PT. Trackland Nusantara daftar hadir karyawan

Tabel 1.2 diketahui bahwa Tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara di tahun 2021 hingga tahun 2023 hal ini menunjukkan bahwa

semakin meningkat ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. PT. Trackland Nusantara bahwasannya kurang tegas dan dibutuhkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang diberi dorongan dan keinginan pada pekerjaannya serta memberikan penghargaan atas apa yang karyawan kerjakan dan dapat diterima pekerja yakni seharusnya mereka terima untuk mengurangi kemalasan karyawan untuk hadir dalam bekerja. Supaya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta merasa puas terhadap pekerjaan mereka dan semangat untuk bekerja.

Tabel 1. 3
Data Pereturan barang PT. Trackland Nusantara (2021 – 2023)

Keterangan	2021	2022	2023
Total ketersediaan barang	3.957	4.985	5.325
Total barang yang di retur karena kesalahan ineternal	218	380	259

Sumber : Data HRD PT. Trackland Nusantara

Tabel 1.3 diketahui dapat kenaikan pereturan barang yang terjadi di PT. Trackland Nusantara selama tahun 2021 sampai dengan 2023. Kenaikan ini membuktikan adanya keteledoran karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Pereturan barang ini terjadi karena adanya kesalahan internal maupun eksternal. Kasalahan internal yang sering terjadi adalah ketersediaan barang fisik pada sistem, kualitas barang, pengecekan dalam pengiriman barang yang mengakibatkan salah kirim barang maupun terlambat dalam kirim barang, dan ketidaktelitian dalam mencatat dan menulis harga dan item produk pesanan di sistem. Sedangkan kesalahan eksternal yang sering terjadi adalah toko mengembalikan barang yang sudah terlalu lama dan toko salah dalam memesan barang pesanannya.

PT. Trackland Nusantara didirikan untuk mencapai dan mendukung kesejahteraan karyawan serta kepuasan customer. Setiap perusahaan memiliki visi dan misi organisasi masing-masing, dalam hal ini perusahaan menaungi seluruh karyawan beserta staff untuk mencapai visi bersama. Hal tersebut diperlukan lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja yang tinggi komitmen organisasional yang setia, keadilan organisasional yang merata, dan kinerja karyawan yang produktif agar seseorang muslim dituntut untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Merupakan faktor dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting. Hal ini didasarkan pada Al-Qur'an Surah At-Taubah/9 : 105 sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۚ

" *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan "*

Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid, Imam Masjidil Haram, Katakanlah -wahai Rasul- kepada orang-orang yang tidak pergi ke medan jihad dan bertobat dari dosanya, "Tutupilah kerugian yang timbul dari kesalahan kalian di masa lalu, ikhlaskanlah amal kalian kepada Allah, dan lakukanlah hal-hal yang diridai-Nya. Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat amal perbuatan kalian dan kelak di hari Kiamat kalian akan dikembalikan kepada Tuhan kalian yang Maha Mengetahui segala sesuatu. Dia mengetahui apa saja yang kalian

sembunyikan dan apa saja yang kalian perlihatkan. Dia akan memberitahukan kepada kalian apa yang telah kalian perbuat di dunia dan Dia akan memberikan balasan sesuai dengan amal perbuatan kalian.

Alasan Peneliti melakukan penelitian di PT. Trackland Nusantara karena ingin mengukur apakah Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keadilan Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara?
4. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara?
5. Bagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara menurut sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara.
2. Untuk mengetahui dan memahami apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan memahami apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara.
4. Untuk mengetahui dan memahami apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara.
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Trackland Nusantara menurut sudut pandang Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Memberikan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional pada kinerja karyawan.
2. Sebagai fungsi kolektif untuk memperdalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional pada kinerja karyawan.

3. Sebagai sumber/kajian literatur yang pada karya tulis berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keadilan organisasional pada kinerja karyawan.