

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang harus dimiliki dan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti bahan baku, uang, peralatan dan mesin. Manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya, agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Apa yang telah dihasilkan sumber daya manusia dapat menjadi tolok ukur keberhasilan. Karena didalamnya pasti ada peran penting karyawan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Tingginya kinerja dan produktivitas yang dimiliki oleh setiap karyawan, tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki, yaitu motivasi untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Dan mendapatkan kepuasan tersendiri akan hasil kinerjanya sendiri sehingga bisa menularkan motivasi kepada karyawan lainnya.¹

Kinerja sumber daya manusia merupakan sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja, dan prestasi yang diperlihatkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.²

Motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul Khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).³

¹ Bintang Yuniar, Naili Farida, Widiartanto Widiartanto, " Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kao Di Kota Semarang)", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 5, No. 1, (2016): 2.

² Bintang Yuniar, Naili Farida, Widiartanto Widiartanto, " Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kao Di Kota Semarang)": 3.

³ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009), 70.

Motivasi diberikan kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain : mendorong untuk semangat dan gairah karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.⁴

Menurut NitiseMITO, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu dimana ada para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan”. Menurut Ahyari, lingkungan kerja didalam perusahaan dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah kondisi kerja, pelayanan karyawan, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.⁵

Disiplin adalah acuan bagi organisasi untuk menentukan standar-standar yang dilakukan di organisasi.⁶ Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun

⁴ Leonardo Agusta Dan Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya”: 2.

⁵ Yahyo, Handoyo Djoko W & Reni Shinta Dewi, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)”, *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun (2013): 3.

⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, BPFE, 2004), 105.

ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.⁷

Kalingga Jati adalah salah satu perusahaan ternama dan terbesar untuk pembuatan Furniture Jati yang berlokasi di Jepara, tepatnya di Jl.Raya Senenan No.16 Tahunan, Jepara, Jawa Tengah, Indonesia. Yang lebih dari 30 tahun telah bergerak dalam bisnis Furniture Manufaktur. Perusahaan ini dimulai sekitar tahun 1972 dan terus bergerak untuk lebih profesional dalam bisnis ini, nama baik perusahaan ini tercermin dengan kualitas tinggi, pengalaman tinggi, dan kredibilitas tinggi. Sehingga tahun 2019, CV. Kalingga Jati Jepara memiliki karyawan kurang lebih 400 orang pekerja, termasuk didalamnya 10 staf ahli. Penjualan yang dilakukan pada CV. Kalingga Jati Jepara adalah untuk pangsa ekspor, bahan baku yang digunakan oleh CV. Kalingga Jati Jepara adalah kayu jati yang dibeli dan dipesan dari pihak Perhutani Indonesia, sehingga kualitas bahan baku tidak diragukan lagi.⁸

Dalam operasionalnya, CV. Kalingga Jati Jepara mempunyai beberapa aturan yang harus ditaati oleh karyawan, seperti peraturan kerja sehingga akan memberikan dampak dalam semangat bekerja atau membuahkan hasil adanya motivasi kerja karyawan. CV. Kalingga Jati Jepara terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan akibat kurang semangat dalam bekerja, seperti keterlambatan masuk kerja.⁹

⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Bumi Aksara, 2005), 134.

⁸ <http://kalinggajatifurniture.com/about-us>. Diakses pada tanggal 7 November 2019 pukul 20.15.

⁹ Wawancara dengan mbak Ulfatun Nadziroh, Staff CV. Kalingga Jati Jepara, Tahunan Jepara, Tanggal 31 Oktober 2019.

Perusahaan CV. Kalingga Jati Jepara tidak luput dari permasalahan dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan kasus ini bahwa produktivitas kerja, dalam hal penilaian kinerja menjadi faktor evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sehingga sering terjadi ketidaksamaan dikarenakan pihak yang mengarahkan penilaian, memberikan nilai kerja yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi dalam kerja karyawan. Penilaian kerja yang bersifat subjektif akan berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawannya sehingga nantinya akan meningkatkan mutu perusahaan CV. Kalingga Jati Jepara tersebut.¹⁰

Melihat penjelasan di atas, maka dibuat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, sehingga dapat dirumuskan permasalahan terkait pada penelitian ini, antara lain:

1. Apakah motivasi kerja islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara?
4. Apakah motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara?

¹⁰ Wawancara dengan mbak Ulfatun Nadziroh, Staff CV. Kalingga Jati Jepara, Tahunan Jepara, Tanggal 31 Oktober 2019.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis
Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan informasi untuk bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
2. Praktis
Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang

sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Berisi halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian Utama

Pada bagian ini terdapat lima bab yang saling terkait, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi deskripsi teori yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, tinjauan atau penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis pada bab-bab.

3. Bagian Akhir

Meliputi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.