

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Eksistensi sebuah perusahaan akan bertahan mana kala manusianya mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dengan maksimal. Singkatnya, kemampuan kompetitif dan kualitas personalia sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan.

Butik merupakan perusahaan sandang yang menjadi kebutuhan pokok setiap orang. Saat ini pakaian yang laku di pasaran menyesuaikan *trend*, maka perusahaan butik dituntut untuk menciptakan produk dengan inovasi baru untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. Sebuah inovasi yang kreatif sangatlah diperlukan untuk memenuhi keinginan konsumen, jika pembisnis ingin mempertahankan konsumennya. Mendapatkan konsumen baru ataupun mempertahankan konsumen lama tidaklah mudah, karenanya pemasaran bukan tentang menemukan konsumen yang cocok dengan produk yang dibuat oleh perusahaan, melainkan bagaimana menciptakan produk yang cocok untuk konsumen. Dari sini, perusahaan lah yang dituntut untuk menghasilkan barang sesuai peminatan konsumen.

Dalam sebuah perusahaan, adanya SDM sangatlah penting untuk jalannya perusahaan tersebut. Untuk itu, SDM perlu dimenejemen dan dikelola secara optimal agar dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Keberhasilan dalam memenejemen SDM dapat menunjukkan keefektifan sebuah organisasi.¹ Tolok ukur evektifitas organisasi sangatlah banyak, tetapi yang sering kali menjadi sorotan ialah masalah kinerja.

Secara organisasional, kinerja diartikan sebagai capaian hasil oleh sebuah perusahaan (organisasi). Kajian kinerja memiliki lingkup yang terfokus pada pencapaian tujuan yang dimiliki organisasi, ini erat kaitannya dengan hasil kerja. Baik hasil capaian yang didasarkan unit kerja ataupun kelompok fungsional perusahaan.

¹ Husaini Abdullah, *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, (Dosen Universitas Jabal Ghafur, Takengon), Jurnal: Warta Edisi 51, Januari (2017), ISSN : 1829-7463.

Ada dua faktor yang bersinggungan dengan kinerja pegawai, yaitu yang pertama bersumber dari luar organisasi biasa di sebut dengan faktor eksternal dan yang kedua dari pegawai ataupun organisasi itu sendiri atau di sebut dengan faktor internal. Albanese dalam Indra Jaya mengemukakan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri adalah salah satu faktor internal karyawan.²

Dalam suatu jenis pekerjaan memiliki asumsi bahwa penjabaran uraian pekerjaan akan lebih manfaat jika penjabaran yang diuraikan kepada pegawainya sangat jelas apa yang di harapkan organisasinya kepada semua pegawainya, dan berkaitan antara standar, tugas, kecakapan, serta kualifikasi minimalnya.

Saat ini butik sudah menjadi *trend* di masyarakat, pemikiran bahwa konsumsi produk berkualitas tinggi akan mempengaruhi strata sosial di masyarakat, sangatlah melekat di masyarakat itu sendiri. Hal itu disebabkan tingginya kualitas produk berbanding lurus dengan harga yang ditawarkan. Untuk itu para pembisnis berlomba menciptakan barang dengan kualitas tinggi agar tak kalah saing dengan pembisnis lainnya. Di sini sangat menekankan produktivitas untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang memilih produk kualitas tinggi. Di antara kebutuhan produktifitas yaitu material, textil, dan human.

Rumah Mode Dwichy berdomisili di gang 4 Jati Kulon Rt.02 Rw.02 Jati Kudus, Ibu Dwi Kusriastuti, S.Pd. sebagai pimpinan butik dwichy prioritasnya adalah menjaga barang yang berkualitas agar dapat bersaing dengan butik lainnya. Maka butik yang didirikan pada tahun 2000 ini semakin berkembang, hingga sekarang karyawannya mencapai 100 orang untuk melakukan proses produksi.

SDM di Butik Dwi Chy dalam pencapaian target tidak lupa menerapkan nilai islam demi terwujudnya tatanan dengan system syariah yang sehat dan istiqomah dalam berkomitmen. SDM yang memiliki etos kerja Islam diletakkan sebagai penerapan prinsip syariah.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Maka dari itu kinerja karyawan harus

² Indra Jaya, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*, Volume 14, Nomer 1, Januari-Juni (2012), 38.

dijadikan fokus perhatian dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah bekerja dengan standart jam kerja yang ditetapkan dengan hasil kerja nyata, singkatnya kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.³ Kinerja pegawai selalu ditingkatkan dalam setiap perusahaan yang ada, guna mewujudkan tujuan yang dimiliki perusahaan.

Kontribusi karyawan akan menjadi penting jika dilakukan dengan cara yang benar dan efektif. Tidak semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang memuaskan, tak terkecuali karyawan pada Rumah Mode Dwi Chy. Dengan adanya kajian tentang kinerja karyawan diharapkan dapat mewujudkan tujuan organisasi, sehingga dapat bertahan secara berkelanjutan. Penentuan kinerja tidak dapat diukur secara konstan setiap tahunnya, disebabkan banyak faktornya antara lain adalah etos kerja islam, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi.

Komitmen di artikan sebagai perusahaan sangat dipercaya dan diterima oleh karyawan, hal itu menjadi sebab untuk karyawan tetap tinggal di perusahaan tersebut. Sebagai seorang karyawan yang dianggap dirinya memiliki bagian dari organisasi yang disetujui yang kuat dari individu terhadap organisasi dan dia yang memiliki bagian dari organisasi tersebut. Salah satu variable yang di pilih dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, karena nilai yang di dukung sangat kuat serta keyakinan dan targetnya di dukung oleh organisasi yang di tunjuk dengan partisipasi komitmen berorganisasi.⁴

Komitmen organisasi kuat memiliki tujuan yang telah di rencanakan dalam organisasi terdapat individu Yng berusaha keras dalam mencapai tujuan tersebut. Besarnya produktivitas dan lebih tanggung jawab terhadap suatu organisasi berbanding lurus dengan tingginya komitmen organisasi. Saat ini usaha butik meningkatkan kinerja karyawannya dalam berkomitmen organisasi.

Semakin tinggi komitmen organisasi yang di miliki karyawan, maka tingkat kedisiplinannya juga akan meningkat

³ Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2000), 41.

⁴ Darlis Edfan, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran*, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.5, No.1, (2002), 85-101

baik produktivitas maupun tanggungjawab lebih tinggi kepada suatu hal yang berkaitan dengan organisasi tersebut. Pada saat ini persaingan pasar industry fashion yang semakin ketat serta fasion saat ini berkembang pesat mengikuti perkembangan zaman untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi maka dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadikan komitmen organisasi sebagai salah satu variable dalam penelitian ini.

Kinerja adalah prestasi kerja karyawan, baik secara kuantitas maupun mutu dan kinerja bisa berupa penampilan kerja perseorangan atau kelompok. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi akan menjadikan individu yang peduli terhadap nasib organisasi dan berusaha dengan keras untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi, maka untuk turunnya kinerja dapat di hindari. Sedangkan komitmen individu rendah akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya dan individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik dan berkemungkinan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik bilamana hubungan antara karyawan dengan instansi itu baik, maka sangat diperlukannya hubungan antara instansi dengan karyawan itu menciptakan iklim kerja yang professional, agar terciptanya komitmen yang baik. Komitmen organisasi adalah perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (consisten lines of activity). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.⁵

Selain faktor komitmen organisasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja Islam. Etos kerja Islam itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan semata mencari uang akan tetapi untuk memulyakan dirinya dan juga sebagai infestasi akhirat melalui amal yang saleh. Karena itu setiap orang yang bekerja tidak hanya mendapatkan semata-mata

⁵ Gozali, Imam dan Kusnasriyanti Y, *Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Tujuan Anggaran Dan Job Relevant Information Sebagai Variabel Intervening* (Penelitian Terhadap Perusahaan Manufaktur Di Indonesia), Jurnal Akuntansi SNA VII, 6-5 Desember (2006)

saja untuk mendapatkan uang, tetapi juga tidak berhak meminta. Variabel etos kerja islam menjadi penting untuk dimasukkan dalam penelitian ini dikarenakan etos kerja islam terkait dengan etos spiritual, kinerja karyawan akan meningkat melalui etos kerja islam jika kerja dimaknai sebagai ibadah.

Selain faktor yang disebutkan diatas, ada pula faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, yaitu ketidakpastian lingkungan. Fleksibel serta inovatif dalam organisasi harus selalu di ciptakan agar tetap bertahan dalam ketidakastian lingkungan, Hal tersebut sangat sulit di prediksi oleh karena itu perlu mempertimbangkan faktor eksternal. Penyebab umum singkatnya hidup organisasi, sering kali disebabkan tidak mampunya dirinya beradaptasi dengan lingkungan baru. Situasi seperti ini dapat terlihat dari lemahnya kinerja organisasi.⁶

Variabel yang adanya dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah ketidakpastian lingkungan. Terjadinya peningkatan efesiensi, diartikan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan lebih tinggi. Konsistensi pekerjaan yang tinggi dengan banyak nya waktu karyawan di tempat kerja bisa menyebabkan tingkat stress yang tinggi. Oleh karena itu perlu adanya umpan balik di dalam instansi agar bisa membantu organisasi dalam mencapai keberhasilan, kinerja instansi akan lebih baik lagi jika karyawan merespon umpan balik yang di lakukan oleh instansi tersebut.

Hal tersebut dikarenakan pentingnya mempertirnbangkan faktor dari luar organisasi yang semakin sulit di prediksi. Adanya motivasi tinggi yang di miliki karyawan di harapkan mendapatkan kinerja yang maksimal. Seorang pemimpin harus memperhatikan dan berusaha mempengaruhi karyawannya, untuk menjaga kelangsungan operational instansi. Perpaduan antara pemenuhan kebutuhan dan motivasi karyawan sangatlah penting agar perilaku karyawan sesuai tujuan organisasi.

Indikator lain terkait kinerja karyawan adalah adanya ketidakpastian lingkungan. Ketidakpastian lingkungan yang tinggi di definisikan sebagai rasa ketidakmampuan individu

⁶ Sangkala, *Knowing Organization: Sebuah Kerangka Membangun Adaptabilitas Organisasi Di Tengah Perubahan Lingkungan Yang Sangat Dinamis*, Jurnal Usahawan. No.04. (2012)

untuk memprediksi sesuatu yang terjadi dilingkungannya secara akurat.

Sedangkan di dalam lingkungan relative stabil mempunyai ketidakpastian rendah, individu dapat memprediksi keadaan di masa yang akan datang sehingga langkah-langkah yang akan dilakukannya dapat membantu organisasi menyusun rencana dengan lebih akurat. Disamping masalah ketidakpastian lingkungan, variable komitmen organisasionalnya menjadi variable penting. Dalam hal ini, kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang komplek dan agregrasi kinerja dari sejumlah individu dalam organisasi atau dalam pandangan lain disebutkan kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah:

Jurnal penelitian Stela Timbelung⁷ yang berjudul “Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado” dalam jurnal ini menjelaskan bahwa tidak adanya kaitan diantara etos kerja dengan kinerja karyawan yang bekerja di PT Hasjrat Abad Cabang Manado. Di karenakan etos kerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Cabang Manado sudah di bentuk tanpa ada keuntungan dari perusahaan, etos kerja jadi bagian dari pekerjaan. Namun ada perbedaan dalam penelitian ini dan sebelumnya yang dilakukan oleh Ratri (2013) dalam penelitiannya terdapat temuan etos kerja yang mendukung kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti juga memberikan saran terhadap hasil penelitiannya bahwasanya perusahaan perlu memperhatikan etos kerja karyawan agar hasil kinerjanya bisa maksimal.

Penelitian Rina Syahfitri, Rahmat Hidayat, Bambang W, berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah Ray Medan” menghasilkan penelitian, secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸

⁷ Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarawu, *Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado*, Jurnal EMBA, Vol.3 No.2 Juni (2015): 1051-1060

⁸ Rina Syahfitri, Rahmat Hidayat, Bambang W, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Amanah Ray Medan*, Jurnal Manajemen,

Sementara itu, penelitiannya Deasy Rinarti Muindro Renyowijoyo (2017) dengan judul “Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Budaya Organisasi Terhadap Partisipasi Penganggaran Dan Kinerja Manajerial” hasilnya, adanya peningkatan partisipasi perencanaan anggaran terhadap kinerja manajerial, adanya pengaruh hubungan antara penyusunan anggaran, kinerja manjeral serta pengaruh lingkungan terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial.⁹

Dari perbedaan-perbedaan penelitian yang di kemukakan di atas, maka ada hal yang sangat menarik untuk diteliti, sementara perbeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, di antara pembedanya yaitu peneliti menggabungkan dari beberapa variabel yang ada dalam research gap yang kemudian peneliti jadikan pembahasan untuk diolah dan menghasilkan penelitian yang berbeda dari yang sudah ada sebelumnya. Dengan dasar ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwi Chy Kudus”**.

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan adalah penjelasa terhadap ketetapan. Berikut batasan masalah penelitian tesis ini, yaitu:

1. Variabel dependent yakni Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independent dalam penelitian ini yakni Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam dan Ketidakpastian Lingkungan.
2. Dalam penelitian tesis ini yang menjadi objek dilakukan di Rumah Mode Dwichy, Gang 4, Rt 02 Rw 02, Jati Kulon Jati Kudus.
3. Waktu penelitian ini di lakukan selama dua bulan terhitung mulai bulan September sampai bulan Oktober 2019.

Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. Diakses melalui <https://osf.io/xf7jv/download>.

⁹ Deasy Rinarti Muindro Renyowijoyo, *Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Dan Budaya Organisasi Terhadap Partisipasi Penganggaran Dan Kinerja Manajerial*, Jurnal Bisnis Dan Akuntansi, Vol 9, No 2, Agustus (2017)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan diatas maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwichy Kudus?
2. Apakah Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwichy Kudus?
3. Apakah Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwichy Kudus?
4. Apakah Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam dan Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwichy Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tesis ini, yaitu:

1. Untuk menguji secara empiris Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Mode Dwichy Kudus.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh Etos Kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Rumah Mode Dwichy Kudus.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap kinerja karyawan di Rumah Mode Dwichy Kudus.
4. Untuk menguji secara simultan pengaruh komitmen organisasi, Etos Kerja Islam dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap kinerja karyawan di Rumah Mode Dwichy Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari proses penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran tentang pengaruh komitmen organisasi, etos kerja islam serta ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau informasi untuk penelitian yang

akan datang dalam mengkaji topic-topik yang berkaitan dengan masalah yang di bahas dalam penelitian ini serta penyempurnaan untuk penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Agar menambah wawasan serta pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis teori-teori penerapan yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktik nyata.

b. Buat Rumah Mode Dwichy Kudus

Dapat diharapkan memberikan informasi tentang komitmen komitmen berorganisasi, etos kerja islam dan isu lingkungan dalam upaya menghindari menurunnya sumber daya manusia dalam lembaga.

c. Buat Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama.

F. Sistematika Penulisan Tesis

Ada tiga bagian dalam sistematika penulisan tesis ini, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagian Pendahuluan

Adapun isi dari pendahuluan ini diantaranya adalah: halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel serta daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Terdapat lima bab di bagian isi antara lain: pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian serta penutup.

BAB I : Pendahuluan

Isi dari bagian ini berisikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika tesis.

BAB II : Landasan Teori

Di bagian ini berisikan teori-teori yang dijadikan landasan dalam kegiatan penelitian dalam mencakup teori tentang: komitmen

organisasi, etos kerja islam, ketidakpastian lingkungan serta kinerja. Hasil penelitian terdahulu, hipotesis, kerangka berfikir. Oleh karena itu berlandaskan teori yang di gunakan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan penelitian dan di gunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Isi dari bagian ini berisikan tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, populasi, sampel dan pengambilan penelitian, definisi operasional dan variabel penelitian, pengolahan data validitas, realibitas dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Isi dari bagian ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, statistic deskripsi, hasil olah data, pembahasan dan dalam bab ini di sajikan pula analisis data yang di peroleh kemudian data ini dapat ditampilkan pada hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Pada bagian ini berisikan tentang rumusan hasil penelitian yang diambil dari analisis data dan pembahasan, Sedangkan saran yang berisi perbaikan yang berkaitan dengan penelitian.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka yang digunakan sebagai rujukan dalam penelitian tesis ini dan lampiran-lampiran yang mendukung ini tesis.