

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Laju perkembangan dunia usaha saat ini terbilang pesat. Kemajuan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Untuk mengimbangi perubahan tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas internalnya. Perusahaan, di sisi lain, akan menghadapi masalah yang semakin kompleks. Pengoptimalan sumber daya produktif menjadi salah satu hal yang bisa dilakukan korporasi, khususnya pada sumber daya manusianya.

Sumber daya dengan daya pikir, emosi, hasrat, keterampilan, pengetahuan, insentif, energy, serta pekerjaan disebut sumber daya manusia. Terlepas dari kenyataan bahwa teknologinya cerdas, sistem informasinya bagus, dan perusahaan memiliki banyak modal dan peralatan yang sesuai, perusahaan akan berjuang untuk mencapai tujuannya jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka tanggung jawab organisasi dalam mendorong manusia untuk terus mengembangkan kualitas sumber daya manusianya sangatlah penting. Ketersediaan sumber daya manusia yang baik berpengaruh signifikan terkait produksi kinerja karyawan yang kuat. Kinerja pegawai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan jika tidak tersedia sumber daya manusia yang baik. Akibatnya, ini berdampak signifikan terkait organisasi dan dapat mengganggu daya saingnya. Terlepas dari seberapa maju teknologi saat ini, keberhasilan perusahaan akan terus dipengaruhi secara signifikan oleh pertimbangan sumber daya manusia. Jika suatu perusahaan hanya mengandalkan sarana prasarana, dana yang sangat besar dapat digunakan untuk mengelola semuanya tanpa membutuhkan kecukupan sumber daya manusia. Dengan ini memperlihatkan bahwa sumber daya manusia sebagai hal terpenting untuk diperhatikan dalam memenuhi seluruh kebutuhan organisasi.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 3

Performance atau kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan individu atau sekumpulan individu pada perusahaan sesuai dengan hak dan kewajiban khusus untuk mencapai visi suatu perusahaan, sesuai dengan peraturan, etika, dan moral.² Sementara itu, manajemen kinerja ialah proses yang digerakkan manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja bisnis, kelompok, maupun individu.³

Sangat penting dalam manajemen bisnis untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Evaluasi ini melihat kemampuan, ketrampilan, prestasi kerja, praktik kerja, dan kepribadian mereka. Menurut Al-Quran, konsep penilaian kinerja didasarkan pada keyakinan bahwa pekerjaan adalah kewajiban, menunjukkan keyakinan dalam akuntabilitas.⁴ Hal tersebut seperti yang terkandung dalam QS. Ali Isra ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “ Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabannya.”

Kinerja dapat dihasilkan jika pekerjaan yang dilakukan berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Menurut definisinya, kinerja tidak hanya mengacu pada hasil akhir atau kualitas kerja, tetapi juga “apa dan bagaimana proses itu dilakukan”.⁵

Dalam mencapai semua elemen organisasi, termasuk kinerja orang, berfungsi seefektif mungkin, semua tujuan organisasi akan menjadi sederhana. Karyawan akan lebih

² Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 163

³ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 1.

⁴ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 182

⁵ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), 331

bersedia untuk meningkatkan kinerja mereka jika mereka yakin hasrat, kehendak, kebutuhan, dan tujuan mereka akan dapat dipenuhi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tanggung jawab dari suatu kelompok yang menghasilkan produktivitas. Karyawan dibayar karena keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas dari organisasi secara profesional sebagai hasil dari apa yang telah ditawarkan oleh organisasi. Kompensasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pembayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas usaha mereka. Karyawan akan merasa puas jika mereka dibayar dengan adil untuk pekerjaan yang mereka lakukan, dan sebaliknya juga benar.⁶

Pengetahuan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara optimal. Pengetahuan dapat menunjukkan aspek positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Notoatmodjo dalam Yuliana (2017:2), pengetahuan merupakan hasil persepsi manusia, atau seseorang mengetahui obyek melalui panca inderanya (mata, hidung, telinga, dsb). Akibatnya, pengetahuan mengacu pada berbagai item yang dapat diperoleh seseorang melalui panca inderanya. Segala sesuatu yang dipelajari adalah pengetahuan, dan seorang karyawan memiliki pengetahuan yang lebih banyak, semakin tinggi pendidikan yang dimilikinya. Keahlian seorang pekerja juga harus dapat diterapkan pada industri tempat dia bekerja, dengan kata lain jurusan yang dipilih saat menempuh sekolah harus relevan dengan bidang pekerjaannya.⁷

Selain pengetahuan, disiplin kerja merupakan unsur lain yang menurunkan kinerja pegawai. Disiplin merupakan cara hidup serta sikap yang menampilkan tanggung jawab pribadi atas tindakan seseorang tanpa menggunakan tekanan dari luar. Sikap dan perilaku ini dipertahankan karena diyakini bermanfaat bagi individu maupun kelompok. Berhubungan terkait kemampuan serta kesiapan seseorang untuk beradaptasi dan mengatur diri sendiri tanpa melanggar aturan, norma, tradisi, dan peraturan daerah. Akibatnya, harus digaris bawahi bahwa ketika menentukan disiplin, penekanan yang lebih

⁶ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 412

⁷ Tedi Pitri, Pengaruh pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekomedia*, Vol. 9, No. 2, 2020, hal 38

besar dibuat pada penarikan kesadaran dan modifikasi secara bebas daripada paksaan.⁸ Semua anggota perusahaan harus disiplin agar semua pekerjaan dilakukan dengan baik dan efisien. Semua tindakan akan terhambat dan organisasi akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan kecuali masing-masing mereka tidak memiliki sifat disiplin.

Kompensasi merupakan masalah yang signifikan bagi karyawan, selain pengetahuan dan disiplin kerja. Besarnya kompensasi yang mereka terima menunjukkan sejauh mana jerih payah/kerja keras mereka dihargai oleh karyawan, keluarga, dan masyarakat. Semua pendapatan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang, komoditas, atau layanan yang diberikan kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi.⁹ Karyawan puas dengan upaya mereka dan terdorong untuk memenuhi maksud dan tujuan manajemen ketika kompensasi disesuaikan dengan benar untuk memastikan kesuksesan bersama. Memberi kompensasi kepada karyawan dapat membantu mereka bekerja lebih baik. Akibatnya, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan sistem kompensasi yang masuk akal dan adil. Besaran gaji yang diterima seorang pegawai menetapkan lajur tingkat kehidupannya, sedangkan kompensasi lebih mencerminkan pangkat dan kualitas pekerja. Akibatnya, jika seorang karyawan percaya bahwa gajinya tidak memadai, produktivitas kerjanya akan menurun.¹⁰

CV. Salim Sukses Sarana merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture/mebel yang bertempat di Desa Suwawal, Kabupaten Jepara. Dari hasil wawancara bersama Mr. Eko, manager dari perusahaan tersebut mengatakan sumber daya manusia pada perusahaan masih tergolong rendah terutama pada pengetahuan mengenai kinerja perusahaan. Permasalahan yang ada di CV. Salim Sukses Sarana adalah mengenai kinerjanya, seperti sering tidak sadar diri dengan tanggung jawab dalam penginputan

⁸ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 195

⁹ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 118

¹⁰ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2007), 142.

paperwork, dikarenakan paperwork sendiri berperan penting dalam kinerja perusahaan untuk melihat perkembangan karyawannya. Selain itu juga mengenai kedisiplinan, seringkali ditemukan karyawan yang datang terlambat, bekerja tidak tepat waktu, sering absen tanpa ijin yang mengakibatkan target tidak terselesaikan sehingga karyawan harus sering lembur, hal tersebut sangat memengaruhi hasil kinerja yang tidak optimal.

Tabel. 1.1
Data Absensi Karyawan CV. Salim Sukses Sarana

NO.	Bulan	Jumlah Karyawan				
		Awal	Full	Absen	keluar	Akhir
1.	Januari	84	16	68	14	70
2.	Februari	90	37	53	6	84
3.	Maret	86	8	78	2	84
4.	April	92	25	67	2	90

Pada tabel di atas, informasi yang diberikan mengarah pada kesimpulan bahwa setiap bulannya karyawan CV. Salim Sukses Sarana lebih dari setengah jumlah karyawan yang ada, dipastikan setiap hari terdapat karyawan yang tidak berangkat bekerja tanpa izin kepada atasan, sehingga jika dilihat dari data per bulannya hanya beberapa karyawan yang rutin masuk sesuai jadwal kerjanya. Dari hal tersebut yang melatarbelakangi peneliti mengambil tempat penelitian pada CV. Salim Sukses Sarana. Dengan adanya penelitian tersebut diharapkan peneliti dapat memberikan solusi yang terbaik terkait permasalahan tersebut. Untuk itu, maka berdasarkan penelitian tersebut peneliti tertarik untuk menentukan apakah pengetahuan, disiplin kerja dan kompensasi berdampak pada output personel CV. Arti Sukses Salim.

Jika bisnis menerapkan perubahan untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan, itu harus berhasil. Informasi latar belakang yang diberikan di atas telah menarik perhatian peneliti, dan peneliti ingin mempelajari lebih lanjut tentang **“Pengaruh Pengetahuan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam” (Studi Kasus pada CV. Salim Sukses Sarana di Desa Suwawal Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara).**

B. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang masalah diatas, dapat diambil beberapa rumusan masalah berikut ini, diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan CV. Salim Sukses Sarana?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Salim Sukses Sarana?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap CV. Salim Sukses Sarana?

C. Tujuan Masalah

Menurut rumusan masalah tersebut, tujuan dari perumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan CV. Salim Sukses Sarana
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Salim Sukses Sarana
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap CV. Salim Sukses Sarana

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Temuan penelitian ini harus diperhitungkan dan digunakan oleh organisasi untuk merancang kebijakan remunerasi yang terkait dengan pengetahuan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademik
Secara khusus, referensi dan bacaan yang relevan dengan pengembangan pengetahuan di bidang sumber daya manusia, disiplin kerja, dan remunerasi berdasarkan kinerja karyawan diharapkan dapat ditambahkan dalam penelitian ini.
3. Bagi Peneliti
Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh pengetahuan, disiplin kerja, dan kompensasi pada kinerja karyawan dan memberikan konteks tambahan untuk meningkatkan pemahaman dalam disiplin manajemen.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini secara sistematis bertujuan untuk memberikan gambaran pada setiap bagiannya, sehingga nantinya dapat dicapai suatu kajian yang sistematis dan ilmiah. Penulis akan mempersiapkan penulisan skripsi berikut ini secara metodis:

1. Bagian Awal

Halaman judul, halaman pernyataan, abstrak. Motto dan persembahan, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, daftar isi, dan daftar tabel

2. Bagian Isi

Terdiri dari pokok diantaranya sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian skripsi

Bab II : LANDASAN TEORI

Terdiri dari uraian teori yang mendasari pengaruh pengetahuan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis

Bab III : METODE PENELITIAN

Terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas data, dan analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari gambaran umum objek penelitian, gambaran umum mengenai responden, deskripsi penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

Bab V : PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Terdiri dari daftar pustakan, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.