

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Eksistensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai posisi yang sangat krusial atau penting. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh semua orang yang bekerja di dalamnya. Karena manusia berperan aktif dan sangat dominan dalam perusahaan, maka dalam setiap kegiatannya, manusia menjadi perencana, pelaku, dan sekaligus menentukan keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹ Dengan perubahan teknologi yang cepat dan persaingan yang ketat dari lingkungan di segala bidang, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat mencapai kinerja maksimal. Untuk bisa bersaing dengan sukses pada pasar yang ada kini atau lebih ke depan lagi guna mempersiapkan diri dalam menghadapi AFTA (*ASEAN Free Trade Area*), pada waktu ini semakin banyak perusahaan yang berusaha untuk menemukan taktik atau strategi baru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitasnya.² Ketika produktivitas meningkat, demikian juga tujuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan.

Peningkatan produktivitas ini erat kaitannya dengan kinerja para karyawan yang menjadi insan dalam perusahaan. Dalam hal ini, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah peran - peran manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi (*competence*). Penelitian akhir - akhir ini pun sangat kentara menunjukkan bahwa pergeseran paradigma dari persaingan global saat ini menjadi persaingan sengit antar perusahaan, akibatnya sumber daya manusianya dituntut untuk harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkualitas tinggi untuk mencapai *competitive advantage* yang *sustainable*.³ Kompetensi dapat dikatakan merupakan prasyarat mutlak yang harus dimiliki oleh individu atau perusahaan yang ingin *survive* di era globalisasi. Menurut Tilaar (dalam Abdus Salam), sumber daya manusia berkualitas adalah yang mempunyai keunggulan partisipatoris, yaitu yang ikut serta aktif dalam persaingan yang sehat

¹ Yusup, *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (Sumatra Selatan: CV LD Media, 2021), 2.

² Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 302.

³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 79.

untuk mencapai yang terbaik.⁴ Selain itu, dapat pula diasumsikan bahwa kompetensi selalu dikaitkan dengan kinerja yang unggul karena memiliki hubungan sebab akibat (*causally related*).⁵

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Leony Hoki dan Silvia Sofyan dengan hasil yang didapatkan adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶ Namun Regina Wondal dkk, dalam penelitiannya, menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang sangat baik, namun hal tersebut tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut.⁷

Kompetensi merupakan unsur penting dari kinerja unggul seseorang. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor penting bagi keberhasilan perusahaan. Selama ini istilah kompetensi telah meluas dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompetensi dianggap sebagai faktor penting dalam kesuksesan profesional seseorang. Kompetensi dianggap sebagai prediktor yang cukup efektif terhadap kinerja seseorang. Kompetensi yang telah melekat pada diri seorang individu dapat digunakan untuk mengetahui kinerjanya.⁸ Oleh karena itu, kompetensi merupakan aspek yang dipertimbangkan banyak perusahaan saat merekrut karyawan untuk suatu organisasi atau perusahaan.

Perusahaan yang berkembang merupakan dambaan setiap individu yang ada di dalamnya, dimana suatu perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan pertumbuhan tersebut dan mengikuti perkembangan zaman untuk mencapai tujuan yang diharapkan.⁹ Berhasil atau tidaknya suatu usaha dalam mencapai tujuannya seringkali tidak ditentukan oleh satu hal saja, melainkan banyak faktor yang saling berinteraksi.¹⁰ Selain faktor kompetensi

⁴ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 7.

⁵ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 310.

⁶ Leony Hoki dan Silvia Sofyan, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Sukses Rezeki", *Jurnal Ilmiah Smart* 3, no. 1 (2019): 22-25.

⁷ Regina R Wondal, dkk., "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk", *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 5157-5166.

⁸ Yusup, *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, 4.

⁹ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 406.

¹⁰ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, 390.

(*competence*), faktor keterikatan kerja (*work engagement*) juga tidak kalah pentingnya. Berdasarkan berapa penelitian terkait yang telah ada seperti penelitian yang dilakukan oleh Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri,¹¹ juga Afhan Anuari dkk,¹² diperoleh bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pula penelitian oleh Lisa Sarinah dan Ima Rachmawaty,¹³ diperoleh bahwa *work engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja merasa dirinya terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. *Work engagement* dapat mengarah pada keberhasilan organisasi seperti kualitas tinggi, tingkat *turnover* rendah dan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, keterikatan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Selain dari dua faktor di atas, faktor etos kerja juga menjadi salah satu yang berpengaruh pada kinerja. Dinamika suatu perusahaan dipengaruhi oleh etos kerja masing - masing individu dalam lingkungan kerjanya, juga baik buruknya etos kerja dapat mempengaruhi kesehatan budaya kerja suatu perusahaan. Artinya, perusahaan harus menjaga etos kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya.¹⁵

Etos kerja yang harus diterapkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat menggunakan konsep etos kerja Islami dimana konsep tersebut membimbing setiap orang untuk dapat memiliki keyakinan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan keikhlasan dalam mencapai suatu tujuan sebagai perwujudan bahwa bekerja adalah ibadah. Etos kerja Islami akan membimbing karyawan agar memiliki kepribadian yang selalu disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab dan menjalankan amanah kerja, selalu

¹¹ Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri, "The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance" *Business Management Journal* 17, no. 2 (2021): 117.

¹² Afhan Anuari, dkk, "Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen* 3, no. 4 (2020): 529.

¹³ Lisa Sarinah dan Ima Rachmayanty, "Keterikatan Kerja (Work Engagement) Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPRS Patriot Bekasi", *Jurnal Ilmiah MEA* 5, no. 3 (2021): 2543.

¹⁴ Endang Pitaloka dan Fadhira Meirini Putri, "The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance", 119.

¹⁵ Ernie Tisnawati Sule, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: PT Refika Aditama, 2016), 227.

bekerja keras dengan penuh keikhlasan, mengambil keputusan yang rasional sesuai keyakinan dan memiliki kepribadian yang jujur dalam bekerja.¹⁶

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Mariyanti dan Dela Afisah yang memperoleh hasil bahwa variabel etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Juga dalam penelitian oleh Derry Pratama dkk, hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mayoritas individu karyawan sudah memiliki etos kerja yang baik, memastikan bahwa mereka melakukan yang terbaik.¹⁸

Dengan etos kerja yang bersumber dari akidah Islami, ada seruan yang sangat kuat dari lubuk hatinya untuk bersikap dan menghasilkan segala sesuatu dengan sungguh - sungguh dan tidak melakukan hal yang setengah - setengah.¹⁹ Dirinya sendiri yang memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian kinerjanya. Saat ia memiliki semangat bekerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada lingkungannya, dan bermanfaat untuk sekitarnya yang kemudian hasil dari kinerjanya dapat membawa peningkatan mengarah pada perbaikan. Dirinya mampu menyeimbangkan antara ide atau gagasan yang diberikan serta semangat kerja yang dijalankan dengan tidak bertentangan dengan akidah agama yang biasa dilakukannya sehari - hari.²⁰ Hal ini menjelaskan bahwa seorang karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi yang bersumber dari akidah Islami di samping *competence* dan *work engagement* untuk mewujudkan kinerja yang optimal.

¹⁶ Darwis Saban, dkk., "Impact of Islamic Work Ethic, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels", *European Journal of Business Management Research* 5, no. 1 (2020): 3.

¹⁷ Eka Mariyanti dan Dela Afisah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas* 22, no. 1 (2020): 48.

¹⁸ Derry Pratama Citra, dkk., "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang", *Jurnal Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2018): 25-33.

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2008), 15-16.

²⁰ Khairul Rizal, dkk., "Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 4, no. 1 (2018): 72.

CV Fairuz Group merupakan salah satu perusahaan yang berpusat di Wonorejo Demak dan memiliki cabang di Desa Wates Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus, yang bergerak dibidang jasa garment. CV Fairuz Group membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas dan mampu bertahan di dalam persaingan. Namun berdasarkan awal riset pada CV Fairuz Group Cabang Wates, diketahui adanya penurunan tingkat produksi. Penurunan ini didasari oleh beberapa faktor yaitu kinerja karyawan yang menurun, dimana tingkat absensi ketidakhadiran karyawan yang tinggi berdampak pada proses produksi dan produk yang dihasilkan berkurang. Bahkan karyawan yang telah menggantikan tidak dapat menghasilkan *output* yang maksimal diantaranya disebabkan oleh kompetensi sumber daya manusianya yang belum optimal dibandingkan harapan perusahaan. Adanya *turnover* karyawan yang dapat mengindikasikan kurangnya keterikatan kerja, dan masih ada karyawan yang kurang memiliki etos kerja karena rendahnya rasa percaya diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas menunjukkan adanya *gap*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai variabel yang mempengaruhi permasalahan kinerja karyawan yang ada di CV Fairuz Group Cabang Wates. Untuk itu judul yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh *Competence, Work Engagement, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Fairuz Group Cabang Wates*”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *competence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Fairuz Group Cabang Wates?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Fairuz Group Cabang Wates?
3. Apakah etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Fairuz Group Cabang Wates?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *competence* terhadap kinerja karyawan pada CV Fairuz Group Cabang Wates.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada CV Fairuz Group Cabang Wates.

3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada CV Fairuz Group Cabang Wates.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memberikan tambahan referensi teori, mengembangkan kepustakaan dan memperkaya wawasan ilmu manajemen bisnis mengenai pengaruh *competence*, *work engagement* dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini berguna secara teoritis untuk memperbaiki, meningkatkan, dan mengevaluasi suatu sistem manajemen perusahaan yang berkaitan dengan kualitas manajemen sumber daya manusia yang tepat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi CV Fairuz Group Cabang Wates dalam *competence*, *work engagement* dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika ini yaitu untuk mendapat gambaran serta garis besar dari masing - masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian muka atau bagian depan, terdiri dari : halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar gambar, dan daftar tabel.
2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, dimana antara bab satu dengan bab yang lain saling berhubungan, kelima bab tersebut ialah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang uraian teori – teori yang berkaitan dengan penelitian yang dimulai dari deskripsi *competence*, *work engagement*, etos kerja Islami, dan kinerja karyawan, kemudian diisi dengan beberapa penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, teknik pengumpulan data, sumber data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian, deskripsi identifikasi responden, deskripsi variabel penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji statistik dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran penelitian.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka yaitu buku dan jurnal yang dijadikan sebagai sumber rujukan dan lampiran - lampiran.