

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan era globalisasi ini terbuka lebar kesempatan bagi perusahaan untuk memperluas jangkauannya. Berdasarkan tuntutan tersebut perusahaan dihadapkan pada kenyataan untuk berkompetisi ketat karena dengan kondisi perusahaan yang “prima” maka akan menjadikan perusahaan bertahan dan bersaing dalam usaha yang kompetitif ini. Karyawan menjadi salah satu anggota yang berperan dalam menjadikan perusahaan prima dalam persaingan dunia bisnis. Baik buruknya kinerja karyawan akan menentukan seberapa kuat perusahaan dalam bersaing. Dengan demikian maka diperlukan berbagai pengetahuan untuk mengelola karyawan agar dapat menggunakan potensi yang ada dalam diri mereka dengan maksimal.

Sumber daya manusia menjadi salah satu anggota yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan utama perusahaan. Pengembangan potensi karyawan tentunya sangat diperlukan dalam hal ini. Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, disiplin kerja, etos kerja, kompensasi, dan sebagainya dapat berpengaruh terhadap kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Departemen SDM bertugas untuk mengelola kesempatan SDM di perusahaan agar dapat berperan aktif dalam memaksimalkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011). Pengelolaan yang baik akan mendorong

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat pada waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi, kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawan di suatu perusahaan.

Koperasi Utama Karya Jepara secara rutin tiap tahunnya melakukan penilaian kinerja yang selama ini dilakukan pada masing-masing bagian dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Koperasi Utama Karya Jepara menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang perlu mendapat perhatian agar kinerja Koperasi Utama Karya Jepara menjadi maksimal, diantaranya adalah : (1).Integritas, (2). Semangat Berprestasi, (3). Perhatian terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas, dan Ketelitian Kerja, (4). Berorientasi kepada Kepuasan Pelanggan, dan (5). Empati.

**Tabel 1. 1.**  
**Data Penilaian Kinerja Tahun 2017**

No.	Key Performance Indicators	Target Tetap	Persentase Pencapaian
1.	Integritas	90%-100%	80%
2.	Semangat Berprestasi.	90%-100%	83%
3.	Perhatian terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas dan Ketelitian Kerja.	90%-100%	85%
4.	Berorientasi kepada Kepuasan Pelanggan	90%-100%	92%
5.	Empati	90%-100%	90%

Sumber : Koperasi Utama Karya Jepara (2017)

Berdasarkan beberapa komponen tersebut maka bagian kompetensi wajib dari memberikan penilaian kinerja di Koperasi Utama Karya Jepara, dari data tersebut memberikan gambaran di mana pencapaian kinerja pada Koperasi Utama Karya Jepara belum mencapai target perusahaan. Dapat dilihat dari

sub bagian kompetensi wajib yaitu, integritas, semangat berprestasi, perhatian pada kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, yang mana hasil dari pesentase kurang mencapai target di tahun 2017.

Salah satu faktor yang dapat mendorong potensi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik akan mengutamakan kedisiplinan. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Hasibuan, 2017).

Kedisiplinan akan membuat lingkungan kerja menjadi sehat dan seimbang karena setiap karyawan berperan dalam menjalankan fungsinya sebagai bagian dalam pelaksanaan tanggung jawab berdasarkan aturan yang berlaku di perusahaan itu. Karyawan yang disiplin akan melakukan pekerjaan secara efektif dan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kedisiplinan tinggi akan lebih mudah mencapai tujuannya karena aturan yang ada dapat dijalankan karyawan secara baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti, (2016) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu tersebut Studi yang pernah dilakukan sebelumnya ini memperkuat pendapat bahwa disiplin merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan.

**Tabel 1. 2.**  
**Daftar Kehadiran Karyawan Periode September – Desember 2017**

No	Keterangan	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Terlambat	5	2	1	6
2.	Pulang Cepat	1	1	3	2

Sumber : Data yang diolah (2017)

Dari data diatas bisa dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih dinilai cukup rendah dimana jumlah karyawan yang berangkat terlambat pada bulan September sebanyak 5 karyawan, bulan Oktober sebanyak 2 karyawan, bulan November sebanyak 1 karyawan, dan bulan Desember sebanyak 6 karyawan, pulang cepat pada bulan September dan Oktober sebanyak 1 karyawan, November 3 karyawan dan desember 2 karyawan. Karyawan masuk kantor paling lambat pukul 07.45, jika terlambat pada menit pertama sampai satu jam maka karyawan akan mendapatkan potongan tunjangan sebanyak 1%.

Faktor pendorong lain yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan disiplin kerja karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2016). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Marlina, 2015).

Untuk memiliki komitmen yang kuat dalam mencapai kinerja yang maksimal, pegawai harus menerapkan etos kerja yang islami dalam menjalankan tugasnya. Baik dalam organisasi tempat bekerja maupun dalam kesehariannya. Mengapa Islami, Islam misalnya, mengajarkan bahwa dalam menunaikan pekerjaan harus didasari dengan suasana sabar, ikhlas, amanah, dan istiqomah (Shafissalam dan Azzuhri, 2016). Etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan dari Allah SWT (Irham, 2012).

Menurut (Irham, 2012) etos kerja bagi seorang muslim merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Keberhasilan ini bukan hanya dikarenakan adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan nalar, tetapi juga kemampuan mengarahkan pengetahuan dan aktivitas penalaran menuju pada kebaikan, baik kebaikan individu maupun kelompok. Dengan demikian Etos Kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja

sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu lagi dipikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Disiplin kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2016) disiplin kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. (Mahardhika, et.al, 2012)

Model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja sudah banyak dilakukan. Namun, beberapa penelitian masih ditemukan beberapa perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwikristianto dan Kempa, (2017) ditemukan hasil dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati, (2014) ditemukan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen.

Hasil penelitian pada variabel kompensasi pada penelitian (Arifin, 2017) ditemukan hasil dimana kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen FKIP UMSU. Namun hasil yang bertolak belakang ditemukan oleh Mutia dan Tubagus, (2016) dan Halim dan Andreani, (2017) menemukan hasil dimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Model penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang dilakukan oleh Akbar dan Sitohang, (2015) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production Surabaya dengan perbedaan sebagai berikut :

1. Periode Penelitian

Akbar dan Sitohang, (2015) melakukan penelitian periode tahun 2015. Sementara penelitian ini melakukan penelitian pada tahun 2018.

2. Variabel Penelitian

Pada model penelitian ini menggabung variabel independen Etos Kerja Islami yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Yahya dan Hadiansyah, (2015) yang menemukan hasil dimana Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta menjadikan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan riset gap diatas diatas peneliti mencoba untuk meneliti variabel guna meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang dipengaruhi oleh disiplin, kompensasi dan Etos Kerja Islami. Dari teori yang

disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan indikator yang penting bagi perusahaan. Dengan demikian akan dihasilkan kontribusi yang nyata untuk membuktikan kembali apakah terjadi penguatan konsistensi terhadap teori yang terjadi selama ini atau sebaliknya. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul : “Peningkatan Kinerja Karyawan dan Motivasi kerja Berbasis Disiplin Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Islami ( Studi Empiris pada Koperasi Utama Karya Jepara )”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dilakukan peneliti dengan melakukan observasi di tempat penelitian. Pencapaian kinerja yang tiap bulannya rata-rata pada kisaran 86% perlu mendapat perhatian dimana faktor yang yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya disiplin kerja, kompensasi, Etos Kerja Islamii dengan motivasi kerja sebagai intervening.selain itu dengan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) ditemukan hasil dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) mendapat hasil disiplin berpengaruh positif pada peningkatan kinerja. Variabel kompensasi pada penelitian Arifin (2017) ditemukan hasil kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil yang berbeda ditemukan Meutia dan Ismail (2016) dan Halim dan Andreani (2017) menemukan hasil dimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Identifikasi masalah bertujuan untuk mengetahui berbagai potensi dan masalah yang ada di Koperasi Utama Karya Jepara. Observasi awal untuk mengetahui kinerja karyawan dilakukan dengan mewawancarai karyawan. Dari hasil observasi diketahui bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan peraturan yang berlaku. Selain itu juga diketahui bahwa kinerja karyawan belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan adanya keluhan mengenai kurangnya target perusahaan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja pada Koperasi Utama Karya Jepara ?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja pada Koperasi Utama Karya Jepara ?
3. Bagaimana pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Motivasi kerja pada Koperasi Utama Karya Jepara ?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Utama Karya Jepara ?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Utama Karya Jepara ?
6. Bagaimana pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Utama Karya Jepara ?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Utama Karya Jepara ?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja pada Koperasi Utama Karya Jepara
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja pada Koperasi Utama Karya Jepara
3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Motivasi kerja pada Koperasi Utama Karya Jepara
4. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Utama Karya Jepara
5. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Utama Karya Jepara
6. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Utama Karya Jepara
7. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Utama Karya Jepara

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan studi perbandingan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan medisiplin kerja peneliti lain untuk mengembangkan dan

menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik di masa yang akan datang.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, dapat memperoleh tambahan wawasan dan pengetahuan terutama mengenai pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, Etos Kerja Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.
2. Bagi pembaca, sebagai referensi dan bahan masukan dalam mengkaji konsep mengenai disiplin kerja, kompensasi, etor kerja Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.
3. Bagi perusahaan, sebagai kontribusi pemikiran yang dapat menjadi rekomendasi perusahaan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.