

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Dalam manajemen salah satu sasaran sumber daya manusia adalah budaya, komitmen dan karyawan yang bisa berkomunikasi dengan baik di dalam perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan, karena karyawan yang berkomitmen akan berusaha supaya tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:5). Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercemin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Etika kerja islam merupakan pancaran nilai yang ikut membentuk corak khusus, karakteristik etika kerja islam. Etika kerja islam menekankan kreativitas kerja sebagai suatu sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban (Arifuddin, 2003:49). Etika kerja islam meliputi orientasi yang mempengaruhi seorang muslim melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Hal yang diharapkan pada seorang muslim adalah mereka bekerja dengan tujuan mengharapkan ridha Allah, *reward* yang diharapkan bukan hanya berupa materi di dunia akan tetapi juga pahala yang di janjikan Allah, sehingga pahala tersebut menjadi motivasi intrinsik dalam diri muslim untuk melakukan pekerjaan. Etika kerja islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif.

Budaya organisasi merupakan bentuk dari nilai-nilai sosial dalam suatu organisasi yang dapat menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi dengan melakukan penanaman

nilai-nilai saat pertama karyawan bergabung pada organisasi tersebut. Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen karyawan yang tinggi (Sutrisno, 2011:39). Budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009:3-4). Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang di anut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pemimpin atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi.

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sikap dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen yang dikembangkan oleh Meyer and Allen (1991:2). Komitmen organisasi merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi & Joko, 2011:291). Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan, loyal serta senantiasa berpikir positif terhadap organisasinya.

Percetakan CV Sahabat Utama merupakan perusahaan percetakan buku di Kabupaten Batang. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan percetakan lain. Percetakan juga harus mempunyai mesin-mesin yang memadai untuk menghasilkan produk yang baik dan menyelesaikan target produk yang ada.

Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan. Karyawan Percetakan CV Sahabat Utama Batang diindikasikan memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian produk yang tidak memenuhi target. Hasil pencapaian produk percetakan CV Sahabat Utama Batang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. 1**Hasil pencapaian jumlah produk Percetakan CV Sahabat Utama Batang tahun 2014-2017**

No	Tahun	Target (rim)	Realisasi (rim)	Persentase
1	2014	3.000.000	2.498.300	83%
2	2015	3.000.000	2.761.200	92%
3	2016	3.000.000	2.456.100	82%
4	2017	3.000.000	2.650.500	88%

(Sumber : personalia Percetakan CV Sahabat Utama Batang, 2018)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa realisasi produk belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pencapaian hasil yang diperoleh juga mengalami penurunan. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan Percetakan CV Sahabat Utama Batang diindikasikan belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan jumlah produk rusak yang dihasilkan semakin meningkat. Berikut adalah tabel jumlah kualitas produk yang dihasilkan Percetakan CV Sahabat Utama Batang.

Tabel 1. 2
Kualitas produk yang dihasilkan
Percetakan CV Sahabat Utama Batang
tahun 2014-2017

No	Tahun	Produk yang dihasilkan	Produk rusak (%)
1	2014	2.747.700 rim	4,16 %
2	2015	2.761.200 rim	4,39 %
3	2016	2.756.100 rim	4,63 %
4	2017	2.650.500 rim	5,87 %

(Sumber : personalia Percetakan CV Sahabat Utama Batang, 2018)

Dari sisi waktu penyelesaian, kinerja karyawan juga diindikasikan mengalami penurunan. Target waktu yang ditentukan perusahaan masih belum dicapai oleh karyawan. Standar waktu kerja karyawan Percetakan CV Sahabat

Utama Batang disajikan dalam Tabel 1.3.

Tabel 1. 3
Standar waktu kerja karyawan Percetakan CV Sahabat Utama Batang
tahun 2014-2017

No	Tahun	Target waktu	Realisasi
1	2014	10.000 rim/hari	9.561 rim/hari
2	2015	10.000 rim/hari	9.204 rim/hari
3	2016	10.000 rim/hari	9.187 rim/hari
4	2017	10.000 rim/hari	8.835 rim/hari

(Sumber : personalia Percetakan CV Sahabat Utama Batang, 2018)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia Percetakan CV Sahabat Utama Batang menurunnya kinerja karyawan Percetakan CV Sahabat Utama Batang diindikasikan karena kurangnya komitmen karyawan. Komitmen karyawan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sopiah (2008:179) mengungkapkan bahwa rendahnya komitmen karyawan akan berpengaruh terhadap tingginya turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan dalam organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan. Sopiah (2008:179) juga mengungkapkan bahwa komitmen yang rendah dari karyawan dapat menimbulkan perilaku karyawan yang kurang baik, seperti tindak kerusuhan yang akan berdampak pada menurunnya reputasi organisasi, kehilangan kepercayaan dari para klien dan menurunnya laba perusahaan. Perusahaan memperhatikan komitmen para karyawannya, karena komitmen karyawan ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen karyawan yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja atau berkurangnya

loyalitas karyawan. Sebaliknya, dengan komitmen karyawan yang tinggi, karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mereka akan berusaha bekerja secara optimal agar dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi membangun komitmen karyawan yaitu etika kerja Islami dan budaya organisasi. Hal yang harus dilakukan agar memiliki komitmen yang kuat dalam mencapai kinerja yang maksimal, pegawai harus menerapkan etika 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 & Azzuhri, 2016). Etika kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan dari Allah SWT. Asifudin (2004:104)

Etika kerja Islami berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam bekerja, karena dengan etika kerja Islami akan tercipta stimulus terhadap sikap perilaku bekerja yang positif, yang selanjutnya perilaku bekerja yang positif akan memberikan hasil yang lebih, sebagai contoh yaitu dedikasi yang tinggi dan komitmen yang kuat, kerja keras serta sikap kerja lainnya terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap jujur dan bisa dipercaya dalam menjalankan tugas, amanah dalam melaksanakan pekerjaan serta bekerja dengan cerdas, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Hakim, 2012).

Faktor berikutnya dalam mencapai komitmen yang kuat dalam mencapai

kinerja yang maksimal diperlukan budaya organisasi. Budaya organisasi erat kaitannya dengan kinerja SDM. Kinerja SDM merupakan tingkat kerja yang dicapai oleh karyawan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Simamora, 2004:314). Simamora (2004:314) juga menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah sikap. Baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi karena nilai dan norma yang terkandung di dalamnya dapat digunakan untuk mengarahkan sikap/perilaku karyawan. Budaya organisasi juga erat kaitannya dengan komitmen karyawan. Menurut Sopiah (2008:155) komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Robbins dan Judge, 2009:253).

Penelitian tentang Kinerja SDM pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, salah satunya peneliti mengenai Etika Kerja Islami yang dilakukan oleh Nurmatias (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap kinerja SDM. Tetapi penelitian tersebut terbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafissalamdan Azzuhri (2013), yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja SDM.

Hasil penelitian lain mengenai kinerja SDM dilakukan oleh Usmany (2016), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Maabuat (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Berdasarkan riset gap diatas peneliti mencoba untuk meneliti variabel guna meningkatkan kinerja SDM dengan membangun komitmen karyawan yang dilandasi etika kerja islam dan budaya organisasi. Dengan demikian akan dihasilkan kontribusi yang nyata untuk membuktikan kembali apakah terjadi menguat konsistensi terhadap teori yang terjadi selama ini atau sebaliknya. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul :Analisa Peningkatan Kinerja Sdm Melalui Etika Kerja Islami, Budaya Organisasi Dan Komitmen Karyawan (Studi Kasus di CV. Sahabat Utama).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Etika kerja Islami terhadap kinerja SDM CV Sahabat Utama Batang?
2. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja SDM CV Sahabat Utama Batang?
3. Bagaimana pengaruh Etika kerja Islami terhadap komitmen karyawan CV Sahabat Utama Batang?
4. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen karyawan CV Sahabat Utama Batang?
5. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja SDM CV Sahabat Utama Batang?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji serta menganalisis pengaruh Etika kerja Islami terhadap kinerja SDM CV Sahabat Utama Batang
2. Untuk menguji serta menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja SDM CV Sahabat Utama Batang
3. Untuk menguji serta menganalisis pengaruh Etika kerja Islami terhadap komitmen karyawan CV Sahabat Utama Batang
4. Untuk menguji serta menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap komitmen karyawan CV Sahabat Utama Batang
5. Untuk menguji serta menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja SDM CV Sahabat Utama Batang

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan studi perbandingan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh etika kerja islami, budaya organisasi, komitmen organisasional terhadap kinerja SDM dan memotivasi 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 etika kerja islami, budaya organisasi, komitmen karyawan terhadap kinerja SDM dalam suatu perusahaan.

2. Bagi pembaca, sebagai referensi dan bahan masukan dalam mengkaji konsep mengenai etika kerja islami, budaya organisasi, komitmen karyawan terhadap kinerja SDM suatu perusahaan.
3. Bagi perusahaan, sebagai kontribusi pemikiran yang dapat menjadi rekomendasi perusahaan dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan kinerja SDM