

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan sudah selayaknya memperhatikan, memotivasi, serta melatih karyawan agar dapat mempertahankan kinerja karyawan yang berkualitas. Karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan usahanya tidak hanya ditentukan dengan kemampuan memperoleh keuntungan saja tetapi juga ditentukan oleh kemampuan mengatur sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia atau biasa disingkat dengan SDM menjadi faktor penting dalam sebuah perusahaan meliputi pemimpin maupun karyawan. Jadi agar suatu tujuan tercapai perusahaan tersebut memerlukan adanya karyawan yang mempunyai kyang baik yang dapat di ukur melalui kinerjanya. Untuk menciptakan karyawan yang berketerampilan tinggi salah satunya adalah mampu untuk menyatukan karyawan dengan pimpinan perusahaan. Untuk menyatukan antara pemimpin dengan perusahaan maka perlu di tunjukkan dengan bentuk motivasi karena dengan pemimpin memotivasi karyawan dengan tidak langsung akan menciptakan kedekatan yang dapat memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.

Proses perusahaan untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah partisipasi seluruh karyawan yang ada Di perusahaan. Menurut Hasibuan karyawan adalah Siapa yang menjual energi tubuh dan jiwa ke Perusahaan juga mengumpulkan remunerasi sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting perusahaan karena perannya sangat penting dalam strategi implementasi, yaitu sebagai subjek implementasi strategi perusahaan.

Suatu perusahaan sangat membutuhkan SDM yang berkualitas, agar mampu mengolah asset suatu perusahaan dengan baik dan benar. Sumber daya manusia ini adalah memiliki tanggung jawab pekerjaan dan bisa memanfaatkan sepenuhnya kemampuan dan keterampilan yang anda miliki harapan untuk mencapai kinerja terbaik secara terpisah dan kelompok sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau organisasi gagal mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Menurut Sudarmanto faktor lain yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah perbandingan hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Menurut Robbins, kinerja karyawan adalah fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi dengan begitu antara karyawan dan pimpinan memiliki motivasi untuk terus mengembangkan potensi dan meningkatkan ketrampilannya untuk kemajuan perusahaan itu sendiri.

Motivasi adalah Suatu kemampuan mengarahkan seseorang dan kelompok agar memiliki rasa ketertarikan dalam berkerja guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan sikap dan nilai yang mampu mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.² Dengan begitu karyawan yang mendapatkan motivasi akan memberikan kinerja lebih baik. Namun adanya perbedaan gaya kepemimpinan antara pemimpin perusahaan satu dengan perusahaan lain juga menjadi faktor yang berpengaruh pada pekerjaan.

Menurut Robbins Kepemimpinan mempengaruhi arah tim tujuan. peran kepemimpinan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan telah meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan yang luar biasa yang dapat memberikan ide dan ide baru Inovasi yang sangat berguna untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku untuk mempengaruhi perilaku seseorang³. Suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi dalam hal kinerja karyawannya oleh gaya kepemimpinan sama halnya dengan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan telah memberikan bentuk kinerja yang baik maka kita perlu memberi apresiasi atau suatu penghargaan terhadap hasil kerja yang telah dicapai dengan baik. Kita dapat mengapresiasi dengan berntuk kita memberikan kompensasi.

² Werner, John. M. & DeSimone, Randy. L. 2006. *Human Resource Development*. United States of America : Thomson. Hlm. 48

³ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 203.

Rivai berpendapat bahwa kompensasi tambahan adalah Sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sistem kompensasi yang baik harus menarik dan mempertahankan karyawan yang cakap. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tren perkembangannya tetap di perusahaan atau cari organisasi lain. Saat mengelola benar, kompensasi dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan pertahankan tenaga kerja produktif.

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan sebagai apresiasi dalam melakukan tugas keorganisasian yang mana kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.⁴ Kompensasi juga menjadi cara mempertahankan dan juga menjadikan karyawan memiliki kinerja lebih baik.

Perusahaan akan mengadopsi berbagai cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, semangat kerja karyawan yang tinggi hal tersebut akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Berkomitmen untuk perusahaan dapat dilihat dengan menunjukkan semangat kerja yang tinggi bagaimana mereka dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam memberi karyawan kenyamanan saat bekerja, lingkungan kerja yang nyaman Menjadi faktor penting bagi karyawan dalam bekerja. Karena dalam

⁴ Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 2011, hlm. 524.

bekerja, karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang ada di lingkungan kerjanya.

Oleh karena itu lingkungan kerja sebagai penentu kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja mencakup seluruh bentuk sarana prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.⁵ Maka sangat perlu diciptakan lingkungan kerja yang baik agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal. Dengan lingkungan kerja yang mendukung sehingga akan memperlancar pula proses pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan prestasi karyawan) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diingatkan dengan menggunakan beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja yang mendukung agar tercipta semangat dalam bekerja secara optimal.

Kinerja Karyawan merupakan hasil dari pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan yang dapat dinilai secara

⁵ Saydam, G., *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*, Jakarta: Djambatan.2000, hlm. 226

kualitas dan kuantitas yang telah dilaksanakan.⁶ Kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas yang telah dicapai. Untuk itu perlu dilakukan juga penilaian kinerja agar mengetahui tingkat kinerja karyawan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang dipakai oleh organisasi untuk menilai terlaksananya pekerjaan individu karyawan maupun kelompok.⁷

CV. Pangan Berkah Sentosa merupakan produsen makanan olahan beku berbahan dasar ayam, sapi dan ikan yang diolah secara higienis menggunakan teknologi modern untuk menghasilkan produk yang berkualitas, halal, bergizi dan yang pasti disukai oleh konsumen karena cita rasa yang dimiliki. Demi memenuhi kebutuhan konsumen karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang, ditemukan bahwa kurang efisiennya dalam pelaksanaan pergantian *shift* kerja yang mana dapat menghambat karyawan untuk segera melakukan tugasnya, hal ini terjadi saat bertemunya karyawan di ruang produksi antara karyawan yang telah selesai kerja dengan karyawan yang akan masuk kerja.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, (*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*), Bandung: Remaja Rosdakarya.2011, hlm. 67-68

⁷ Henry Simamora, (*Manajemen Sumber Daya Manusia*), Yogyakarta: STIE YKPN 2006, hlm. 338

Berikut Data produksi CV. Pangan Berkah Sentosa:

Tabel 1.1

Total Produksi CV. Pangan Berkah Sentosa

| TOTAL PRODUKSI (kg) | | | | | |
|---------------------|---------------|----------------|------------------|--------------|---------------|
| JANUARI | | FEBRUARI | | MARET | |
| 4 -10 JANUARI | 117837 | 1-7 FEBRUARI | 99119,5 | 1-7 MARET | 83085,5 |
| 11-17 JANUARI | 125238,9 | 8-14 FEBRUARI | 136799,3 | 8-14 MARET | 143721 |
| 18-24 JANUARI | 128182,7 | 15-21 FEBRUARI | 122133 | 15-21 MARET | 120564 |
| 25-31 JANUARI | 140497 | 22-28 FEBRUARI | 147264,25 | 22-28 MARET | 120789 |
| TOTAL | 258334 | TOTAL | 269397,25 | TOTAL | 385074 |

Sumber: CV. Pangan Berkah Sentosa

Latar belakang di atas menguraikan mengenai pentingnya Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja menjadi komponen penting sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV. Pangan Berkah Sentosa Di Kabupaten Jombang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV. Pangan Berkah Sentosa Di Kabupaten Jombang).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di definisikan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupateng Jombang?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupateng Jombang?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupateng Jombang?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupateng Jombang?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan yang teoritis dari hasil penelitian ini agar dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen dan juga ilmu ekonomi khususnya pada perusahaan terkait dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan juga lingkungan kerja pada perusahaan juga dapat digunakan sebagai penelitian-penelitian selanjutnya yang variabel-variabelnya berhubungan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian bagi perusahaan dapat dijadikan bahan evaluasi dalam kinerja karyawan dan dapat pula dijadikan sebagai dasar kebijakan yang akan dibuat guna kedepannya CV. Pangan Berkah Sentosa dapat meningkatkan hasil produksi.

b. Bagi Akademik

Manfaat dari penelitian ini bagi akademik diharapkan berguna sebagai bahan kajian ilmu manajemen dan juga ilmu ekonomi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Manfaat dari penelitian ini untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat membantu menambah referensi guna mendapat referensi yang relevan pula serta dapat menjadi bahan perbandingan dengan penelitian yang lain.

E. Ruang Lingkup dan Pembatasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk meneliti variabel-variabel guna mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, terdapat batasan yang jelas mengenai permasalahan yang akan diteliti serta lokasi penelitiannya guna tidak keluar dari tujuan yang diharapkan. Berikut ruang lingkup dari penelitian ini:

1. Objek dari penelitian ini adalah manajer dan para karyawan di CV. Pangan Berkah Sentosa Jombang.
2. Batasan penelitian ini pada motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa Jombang.

F. Penegasan Istilah

Berikut ini penulis jabarkan penjelasan mengenai definisi dari judul penelitian guna menghindari kesalahan pemahaman.

1. Penegasan Konseptual

- a. Motivasi kerja merupakan sikap dan nilai yang mampu mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁸
- b. Gaya Kepemimpinan merupakan cara mengarahkan, yaitu untuk mengarahkan kegiatan seseorang terhadap suatu tujuan.⁹
- c. Kompensasi merupakan bentuk apresiasi kepada seseorang yang telah mencapai suatu prestasi sehingga patut untuk diberikan penghargaan.¹⁰
- d. Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk sarana prasarana yang ada disekitar karyawan sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.¹¹

⁸ Werner, John. M. & DeSimone, Randy. L. 2006. *Human Resource Development*. United States of America : Thomson. Hlm. 48

⁹ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 203.

¹⁰ Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy arafah, *Manajemen Sumberdaya untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafind Persada), 2011, hlm. 524

- e. Kinerja Karyawan merupakan serangkaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.¹²

2. Penegasan Operasional

Hubungan antara motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang yang berdampak pada kinerja karyawan CV. Pangan Berkah Sentosa di Kabupaten Jombang.

¹¹ Saydam, G, *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*, (Jakarta: Djambatan) 2000, hlm. 226

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Mnesia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 67-68