

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

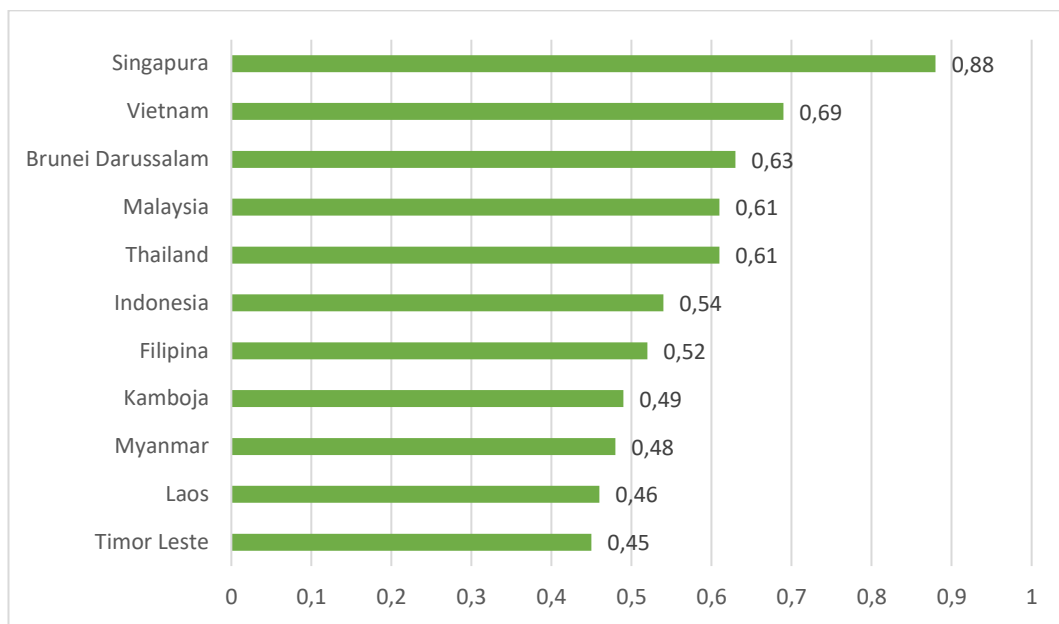
Masyarakat Ekonomi ASEAN (*ASEAN Economic Community/AEC*) diarahkan untuk memberikan kesempatan kepada negara-negara anggota *Association of Southeast Asian Nations (ASEAN)* untuk memperluas cakupan perekonomian, meningkatkan kemakmuran, meningkatkan daya tarik sebagai tujuan investor dan wisatawan, mengurangi biaya transaksi perdagangan dan meningkatkan fasilitas perdagangan dan bisnis. Selain itu, persaingan bisnis juga akan semakin tinggi. Beberapa persyaratan umum yang harus dimiliki suatu negara agar barang dan jasa dapat bersaing antar negara ASEAN dengan menyiapkan sumber daya manusia yang terampil, cerdas, dan berdaya saing. Dalam menjaga dan mengelola perusahaan agar terus tumbuh dan berkembang, peran sumber daya manusia memiliki kedudukan penting dalam melakukan perubahan dan menentukan keberhasilan perusahaan.²

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan subjek dan sekaligus objek pembangunan, mencakup seluruh siklus kehidupan manusia sejak mulai dalam kandungan hingga akhir hidup manusia. Pembangunan SDM dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, dan mobilitas penduduk. Kualitas SDM

² Sulaefi, "The Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia", *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, Vol. 53, No. 1, 2019, hal. 145

membaik yang antara lain ditandai dengan meningkatnya status kesehatan dan taraf pendidikan masyarakat.

Gambar 1. 1 Indeks Pembangunan Manusia Negara ASEAN, 2020



Sumber: World Bank, 16 September 2020

Berdasarkan pada Gambar 1.1, dapat diketahui bahwa kualitas SDM Indonesia dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM), masih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga ASEAN. Indonesia berada diperingkat 6 dari 11 negara ASEAN. Rendahnya kualitas SDM Indonesia menyebabkan rendahnya produktivitas dan daya saing dalam berkompetisi dan merupakan tantangan besar yang harus segera dihadapi.

Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem

yang mempunyai tujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian sasaran-sasaran perusahaan. Beriringan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada, saat ini setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Di samping itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan seoptimal mungkin sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi juga. Kasmir mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu (1) kemampuan dan keahlian; (2) pengetahuan; (3) rancangan kerja; (4) kepribadian; (5) motivasi; (6) kepemimpinan; (7) gaya kepemimpinan; (8) budaya organisasi; (9) kepuasan kerja; (10) lingkungan kerja; (11) loyalitas; (12) komitmen; dan (13) disiplin kerja.³

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan, karena budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*) atau norma-norma yang telah berlaku

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hal. 189

untuk disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.⁴ Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka ikuti sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini diperlukan untuk membuat para karyawan mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka.

Berkaitan dengan pandangan Islam, maka budaya organisasional yang dimaksud dalam pandangan Islam adalah budaya organisasional yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan Allah SWT dan RosulNya, Muhammad SAW. Sehingga budaya organisasional yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam ini disebut budaya organisasional yang Islami. Dengan demikian, budaya organisasional yang Islami adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam.⁵ Budaya organisasional yang Islami ini memiliki peran penting untuk menghasilkan norma-norma perilaku individu yang diharapkan di dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 2

⁵ Lukman Hakim, "Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif", *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 2, 2011, hal. 106-123

kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan, dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya.⁶ Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan. Bila produktivitasnya menurun maka akan berakibat tujuan perusahaan sulit tercapai.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini, melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan, apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.⁷ Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja akan bersikap negatif terhadap apa yang ia kerjakan apabila mereka tidak puas. Dampak dari kepuasan kerja muncul sebagai kinerja yang meningkat, nilai-nilai kerja positif, tingkat motivasi kerja yang tinggi, tingkat ketidakhadiran, *turnover* dan *burnout* yang semakin rendah.

⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hal. 50

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002). hal. 295

“UD SEHATI” adalah perusahaan yang memproduksi kecap manis yang mempunyai merek “Cap Koki Dollar”. UD Sehati Kecap Koki Dollar berdiri pada tahun 2006 yang beralamatkan di Jalan MT. Haryono Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. Perusahaan ini dapat dikatakan sebagai salah satu perusahaan kecap terdepan di Tulungagung karena mampu bersaing dengan perusahaan lain sejenis. Perusahaan lain yang memproduksi kecap manis sejenis dengan merek “Kuda” merupakan perusahaan pesaing dalam perebutan pangsa pasar. Kinerja yang baik dari UD Sehati Kecap Koki Dollar ini tentu saja tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia yang ada.

Kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung dalam menjalankan operasionalnya tentu perlu diperhatikan. Karena kinerja mencakup tugas maupun fungsi karyawan, pasti tidak selamanya berjalan mulus, terkadang hambatan dan kendala dapat terjadi sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Saat ini UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung memiliki kapasitas produksi 1500 liter per hari. Namun saat ini volume produksi perusahaan rata-rata hanya mencapai 660 liter kecap per hari, dimana hal ini masih berada di bawah kapasitas produksi perusahaan. Dengan adanya masalah ini serta diiringi dengan volume produksi yang bersifat fluktuatif tentunya akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya agar perkembangan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Budaya organisasi islami di UD Sehati Koki Dollar Tulungagung tercermin dari nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan. Nilai-nilai yang

diterapkan oleh perusahaan diantaranya yaitu saling menghargai, kejujuran, kedisiplinan, keuletan, belajar dan tumbuh bersama, serta perbaikan berkelanjutan. Perusahaan juga tidak melupakan unsur ibadah dan syariat Islam dalam menjalankan operasionalnya, seperti karyawan diberikan waktu untuk menjalankan shalat, limbah diolah agar tidak merusak lingkungan, dan memastikan produk yang diolah dalam kondisi halal. Namun dalam pelaksanaannya, karyawan masih belum menjalankan budaya organisasi perusahaan dengan sepenuh hati, tugas yang diberikan kepada karyawan hanya dianggap sebagai sebuah rutinitas.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di UD Sehati Koki Dollar kondisi lingkungan kerja baik dari sarana ataupun prasarana sudah dalam kondisi yang terbilang memadai. Namun masih terdapat beberapa kekurangan yang ditemukan pada lingkungan kerja mengenai penataan ruang yang kurang baik, sirkulasi udara kurang nyaman, dan ruang gerak pada gudang penyimpanan yang terbatas. Hal tersebut menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan tekun sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Terdapat beberapa karyawan pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, karena dengan adanya rasa puas dalam diri karyawan akan menambah semangat karyawan dalam menyelesaikan

tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan pada UD Sehati Kecap Koki Dollar terdiri dari karyawan inti dan karyawan borongan. Untuk upah karyawan inti, dibayarkan setiap bulan sekali mengikuti Upah Minimum Kabupaten Tulungagung. Sedangkan upah karyawan borongan disesuaikan dengan perolehan pengisian kecap per kratnya.

Tabel 1. 1 Upah Karyawan Borongan UD Sehati Kecap Koki Dollar

| No. | Ukuran Kemasan Kecap | Upah Borong (Rp/krat) |
|-----|----------------------|-----------------------|
| 1 | 600 ml | Rp1.750 |
| 2 | 300 ml | Rp1.750 |
| 3 | 275 ml | Rp1.500 |
| 4 | 150 ml | Rp1.750 |
| 5 | 135 ml | Rp1.750 |
| 6 | 80 ml | Rp3.500 |

Sumber: UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung

Tabel 1.1 menjelaskan upah yang didapatkan karyawan borongan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung. Sistem upah karyawan borongan dibayar per minggu berdasarkan perolehan pengisian kecap masing-masing kemasan. Dalam seminggu karyawan borongan rata-rata memperoleh upah sebesar Rp200.000 atau dalam sebulan senilai Rp800.000. Hal ini mengakibatkan karyawan borongan perlu mencari tambahan penghasilan selain dari UD Sehati Kecap Koki Dollar agar kebutuhan mereka terpenuhi.

Maka berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di UD Sehati Kecap Koki Dollar. Penelitian ini terfokus pada budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar. Penulis ingin menguji seberapa besar ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Islami,**

Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi islami pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung masih belum berjalan maksimal, tugas yang diberikan kepada karyawan hanya dianggap sebagai sebuah rutinitas.
2. Penataan ruang pada UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung yang kurang tepat menyebabkan terbatasnya ruang gerak serta kurang nyamannya sirkulasi udara.
3. Tidak semua karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung merasa puas dengan pekerjaannya. Meskipun upah yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan mereka, pendapatan karyawan borongan dari perusahaan belum mampu mencukupi kebutuhan.
4. Volume produksi UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung masih berada di bawah kapasitas produksi dan bersifat fluktuatif atau naik turun.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang dapat dikaji yaitu:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar?

D. Tujuan Penelitian

Dengan adanya permasalahan yang dikemukakan tersebut, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh secara simultan antara budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang diperoleh antara lain:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan menambah pengetahuan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan budaya organisasi islami, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi UD Sehati Kecap Koki Dollar dalam meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik.

b. Bagi Lingkungan Akademik

Sebagai sumbangsih perbendaharaan perpustakaan di UIN SATU Tulungagung terkait Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar Tulungagung.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pengembangan penelitian lanjut untuk penelitian yang akan datang, sehingga penelitian tersebut dapat lebih tajam dalam

menganalisis dan memberi manfaat yang lebih luas terhadap pihak-pihak yang bersangkutan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan masalah yang sudah didefinisikan pada sub-bab sebelumnya maka terdapat ruang lingkup serta keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Lokasi penelitian ini dilakukan di UD Sehati Kecap Koki Dollar.
- c. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar.

2. Keterbatasan Penelitian

Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun dalam pembahasan ini akan dibatasi permasalahannya agar tidak meluas dan menyebabkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada pengaruh budaya organisasi islami, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan UD Sehati Kecap Koki Dollar.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman pengertian terhadap judul di atas, maka penulis berusaha menjelaskan beberapa istilah yang terkandung dalam judul tersebut, sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

b. Budaya organisasi islami

Budaya perusahaan/organisasi islami adalah kepercayaan dan nilai-nilai islami yang mewarnai seluruh pola, perilaku, sikap, dan aturan-aturan dalam suatu perusahaan.⁹

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.¹⁰

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67

⁹ Abu Fahmi, *HRD Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), hal. 151

¹⁰ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hal. 183

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹¹

2. Definisi Operasional

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Indikator pada variabel ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

b. Budaya organisasi islami

Budaya organisasi islami sebagai variabel bebas kesatu (X_1). Indikator pada variabel ini meliputi bekerja merupakan ibadah, bekerja dengan asas manfaat dan masalah, bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal, bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun, dan bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2). Indikator pada variabel ini meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai variabel bebas ketiga (X_3). Indikator pada variabel ini meliputi promosi, gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan supervisi.

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 415