

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang terus mengalami perkembangan dan persaingan yang semakin kompetitif, baik usaha dalam skala usaha mikro kecil menengah maupun usaha atau bisnis dalam skala yang lebih besar. Dimana mereka yang memiliki usaha dituntut untuk terus bersaing dan memperhatikan setiap bagian kecil dari perusahaannya untuk dievaluasi dan ditingkatkan kinerjanya. Tak terkecuali pada sektor usaha berbentuk CV (*Commanditaire Vennootschap*) atau biasa disebut dengan persekutuan komanditer yang terus mengalami peningkatan dari tahun ketahun. Persekutuan komanditer adalah suatu perjanjian antara dua orang atau lebih untuk berusaha bersama-sama mencari keuntungan dengan jalan masing-masing memasukan sesuatu dalam kekayaan bersama.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini persekutuan komanditer yang dimaksud adalah yang bergerak pada bidang ritel. Berdasarkan data konsultan manajemen dunia AT Kearney, dalam laporan dengan judul Indeks Pengembangan Ritel Global (GRDI), 2019, Indonesia dikategorikan sebagai negara yang mendukung perkembangan bisnis ritel yang baik, ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

---

<sup>2</sup> Subekti, *Aneka perjanjian*, Cet. 10, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 1995), Hal. 75.

**Tabel 1.1**  
**Indeks Pengembangan Ritel Global, 2017<sup>3</sup>**

Peringkat	Negara	Daya Tarik Pasar 25%	Risiko Negara 25%	Kejenuhan Pasar 25%	Tekanan Waktu 25%	Skor
1	India	63,4	59,1	75,7	88,5	71,7
2	Tiongkok	100	64,5	24,4	92,5	70,4
3	Malaysia	77,3	87,1	23,3	56,2	60,9
4	Turkey	75,8	60,4	31,7	71,4	59,8
5	UEA	92,3	100	0,9	44,4	59,4
6	Vietnam	26,7	25,4	72,4	100	56,1
7	Maroco	34,6	55,4	64,5	69,8	56,1
8	Indonesia	49,3	45,5	52,1	76,7	55,9
9	Peru	4,5	62,2	50,8	57,6	54
10	Kolumbia	49,7	71,1	48,7	44,9	53,9

Dengan semakin pesatnya pertumbuhan ritel maka lapangan pekerjaan akan semakin meningkat pula, hal tersebut dapat membuat posisi perusahaan menjadi semakin sulit karena tuntutan untuk mempertahankan tenaga kerja berpengalaman dengan semaksimal mungkin. Karyawan yang mengundurkan diri akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan, diantaranya adalah:

1. Menurunnya semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan beban kerja karyawan.
3. Kehilangan permanen pada aset perusahaan.
4. Menurunnya kinerja yang berakibat pada produktivitas perusahaan semala mencari pengganti yang tepat.

---

<sup>3</sup> A.T. kearny, Indeks Pengembangan Ritel Global, dalam Rini Kurnia Sari dkk, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Mengundurkan Diri pada Perusahaan Ritel, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 2, 2019, hal. 45-54.

Hal inilah yang menjadi faktor pendorong bagi para pelaku usaha untuk semakin berinovasi dan terus berupaya agar mampu bertahan dan bersaing. Berbagai macam upaya dilakukan oleh para pelaku usaha dalam meningkatkan kualitas perusahaan yang dimiliki. Tuntutan yang mengharuskan perusahaan memiliki inovasi dan kualitas yang lebih baik mendorong perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompeten agar memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas atau produktifitas perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang dimiliki suatu perusahaan. Mengingat sumber daya manusia dinilai sangat vital perannya dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusialah yang menjadi asset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan.

Oleh sebab itu karyawan adalah suatu unsur yang memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting dalam dunia bisnis. Pengertian karyawan menurut kamus besar bahasa indonesia adalah individu yang bekerja pada sebuah lembaga baik berupa perusahaan, kantor dan lain sebagainya dengan mendapatkan gaji atau upah.<sup>4</sup> Dikatakan peran karyawan sangatlah penting bagi suatu usaha, karena karyawan yang menjadi garda terdepan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah dibebankan secara seefektif mungkin guna tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang ada di

---

<sup>4</sup> Badan Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (n.d) *Karyawan* (Def. 1). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Diakses 30 Agustus 2021, Melalui <https://kbbi.web.id/>.

dalamnya. Dari berbagai alasan inilah karyawan menjadi aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Sehingga perlu adanya manajemen operasi yang tepat guna mengantisipasi kendala atau masalah yang kerap terjadi pada karyawan.

Munculnya masalah pada karyawan sering kali disebabkan oleh lingkungan dari perusahaan itu sendiri yang dirasa kurang nyaman. Hal-hal yang memungkinkan karyawan merasa kurang nyaman dapat disebabkan oleh beberapa faktor atau fenomena yang terjadi dilapangan sebagai berikut:

- a. atasan yang kurang suportif.
- b. sistem kerja yang dirasa kaku.
- c. munculnya persaan bosan.
- d. penempatan karyawan pada unit kerja yang kurang sesuai.
- e. keamanan dan kenyamanan karyawan yang kurang terjamin.
- f. Tidak adanya bentuk apresiasi terhadap karyawan.

. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi terganggu yang berakibat pada berkurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja sehigga berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri diartikan sebagai tolak ukur seorang karyawan dalam melaksanakan tanggungawab maupun tugas yang telah diberikan.<sup>5</sup> Bahkan munculnya masalah terhadap karywan juga memicu adanya putusnya hubungan kerja.

---

<sup>5</sup> Melan Angrriani Asnawi, *Kinerja Karywan Perseroan Terbatas*. (Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019), hal.12.

Oleh sebab itu diperlukan adanya manajemen operasi yang tepat yaitu suatu cara untuk mengatur suatu rencana, sasaran maupun kebijakan yang memperinci fungsi-fungsi dari operasi yang menjadi penunjang dari strategi bisnis.<sup>6</sup> Dengan adanya implementasi manajemen operasi ini diharapkan kemungkinan-kemungkinan yang telah diuraikan diatas dapat diminimalisir, sehingga akan berimbas kepada semakin efektifnya kinerja karyawan yang secara tidak langsung akan meningkatkan produktifias, eksistensi maupun daya saing dari perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas maka diperlukan manajemen operasi yang tepat dalam upaya mempertahankan karyawan sebagai aset berharga bagi suatu perusahaan. Tak terkecuali pada perusahaan CV. Gawang Makmur Abadi Abadi sebagai salah satu usaha yang bergerak di bidang retail ini memberlakukan strategi manajemen operasinya dalam menjaga dan berupaya untuk terus meningkatkan efektivitas kinerja karyawannya. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai bagaimana peran dari pentingnya manajemen operasi dalam mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan pada CV. Gawang Makmur Abadi dengan pemahaman mengenai konsep manajemen syariah agar dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga menimbulkan peningkatan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada CV. Gawang Makmur Abadi.

---

<sup>6</sup> Rony Edward, Dkk. *Manajemen Operasi* (Tangerag Selatan: UM Jakarta Press, 2019), Hal.16.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan diatas menjadikan dasar pertimbangan bagi penulis untuk mengulik tentang bagaimana strategi manajemen operasi dalam tujuannya meningkatkan efektivitas kinerja pada CV. Gawang Makmur Abadi. Dengan pertimbangan mengenai fenomena yang terjadi di lapangan seperti yang telah dijelaskan diatas dan guna mengetahui manajemen operasi yang tepat guna mempertahankan karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan maka di susun judul penelitian *Efektivitas Manajemen Operasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Perspektif Syariah*.

## **B. Rumusan masalah**

1. Bagaimana taktik manajemen operasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Gawang Makmur Abadi?
2. Bagaimana pengendalian operasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Gawang Makmur Abadi?
3. Bagaimana efektivitas keputusan manajemen operasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Gawang Makmur Abadi?
4. Bagaimana taktik manajemen operasi, pengendalian operasi, dan efektivitas keputusan manajemen operasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Gawang Makmur Abadi dalam perspektif syariah?

## **C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui taktik manajemen operasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Gawang Makmur Abadi.

2. Untuk mengetahui pengendalian operasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Gawng Makmur Abadi.
3. Untuk mengetahui efektivitas keputusan manajemen operasi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Gawang Makmur Abadi.
4. Untuk mengetahui taktik manajemen operasi, pengendalian operasi, dan efektivitas keputusan manajemen operasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif syariah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan terusnya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat diantaranya adalah:

1. Secara Teoritis

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan literatur mengenai efektivitas manajemen operasi beserta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

2. Secara Praktis

1. Bagi CV. Gawang Makmur Abadi

Penelitian diharapkan berguna sebagai wawasan dan saran yang membangun dan bermanfaat untuk CV. Gawang Makmur Abadi dalam menerapkan manajemen operasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan terhadap penelitian-penelitian serupa dan menjadi dokumentasi

akademik yang nantinya bisa dijadikan referensi bagi civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung terkhusus jurusan Manajemen Bisnis Syariah terkait dengan efektifitas manajemen operasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Karyawan CV. Gawang Makmur Abadi

Tersusunnya penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada karyawan CV. Gawang Makmur Abadi mengenai efektifitas manajemen operasi sebagai upayanya untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri..

### 4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang mengungkap permasalahan yang serupa.

## **E. Penegasan Istilah**

Guna mempermudah dalam pemahaman judul yang diambil pada penelitian ini maka penulis memaparkan berbagai istilah sebagai berikut ini:

### 1. Secara Konseptual

#### a. Manajemen Operasi

Manajemen operasi yaitu sebuah kegiatan dalam rangka menciptakan barang atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan kepada konsumen. Dengan manajemen operasi, segala sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan diintegrasikan untuk



menghasilkan sebuah keluaran yang memiliki nilai tambah. Produk yang dihasilkan dapat berupa barang akhir, barang setengah jadi, atau juga dapat berupa sebuah jasa.

b. Kinerja

Kinerja adalah bentuk singkatan dari *kinetika energi kerja* yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dari sebuah pekerjaan dalam masa tertentu.<sup>7</sup>

c. Karyawan

Karyawan adalah sumber daya manusia baik individu maupun kelompok yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengertian lain menjelaskan bahwa karyawan adalah sebuah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).<sup>8</sup>

2. Secara Operasional

Secara operasional penelitian ini memaparkan tentang bagaimana efektivitas manajemen operasi yang dilakukan oleh CV. Gawang Makmur Abadi dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya. Dalam penelitian ini mengulas tentang bagaimana taktik manajemen operasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti apa pengendalian manajemen operasi yang dilakukan oleh CV. Gawang

---

<sup>7</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), Hal. 3.

<sup>8</sup> *Ibid*, hal. 6.

Makmur Abadi serta bagaimana efektivitas keputusan manajemen operasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **F. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan skripsi disusun dengan tujuan memudahkan penulis dalam penyusunan skripsi dan merupakan pembahasan mengenai bagian-bagian dari skripsi. Terdapat tiga bagian sistematika penulisan skripsi dengan metode kualitatif yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir. Dan berikut merupakan penjelasan bagian-bagian yang ada pada skripsi:

### **1. Bagian Awal Skripsi**

Terdiri dari Halaman Sampul Depan, Halaman Sampul Dalam, Halaman Persetujuan Pembimbing, Halaman Pengesahan Penguji, Halaman Motto, Halaman Persembahan, Kata Pengantar, Halaman Daftar Isi, Halaman Daftar Tabel, Halaman Daftar Gambar, Halaman Daftar Lampiran.

### **2. Bagian Utama Skripsi**

Terdiri atas:

#### **a. BAB I : PENDAHULUAN**

Terdiri dari; a) Latar Belakang Masalah, b) Rumusan Masalah, c) Tujuan Penelitian, d) Batasan Masalah, e) Manfaat Penelitian, f) Penegasan Istilah, g) Sistematika Penulisan Skripsi

#### **b. BAB II : KAJIAN TEORI**

Terdiri dari; a) Kajian Fokus Pertama, b) Kajian Fokus Kedua dan seterusnya, c) Hasil Penelitian Terdahulu, d) Kerangka Berfikir.

c. BAB III : METODE PENELITIAN

Terdiri dari; a) Pendekatan dan Jenis Penelitian, b) Lokasi Penelitian, c) Kehadiran Peneliti, d) Data dan Sumber Data, e) Teknik Pengumpulan Data, f) Teknik Analisis Data, g) Pengecekan Keabsahan Temuan, h) Tahap Tahap Penelitian.

d. BAB IV : HASIL PENELITIAN

Terdiri dari; a) Paparan Data, b) Temuan Penelitian.

e. BAB V : PEMBAHASAN

Terdiri dari Analisis dengan cara konfirmasi dan Sintesis antara Temuan Penelitian dengan Teori dan Penelitian yang ada.

f. BAB VI : PENUTUP

Terdiri dari; a) Kesimpulan, b) Saran

### 3. Bagian Akhir

Bagian ahir skripsi terdiri dari Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran, Surat Pernyataan Keaslian Tulisan, Daftar Riwayat Hidup.