

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian dunia begitu pesat, seiring dengan berkembang dan meningkatnya kebutuhan manusia akan sandang, pangan, dan teknologi. Kebutuhan tersebut meningkat akibat jumlah penduduk yang setiap tahun bertambah, sehingga menimbulkan persaingan bisnis yang makin tinggi.

Islam diyakini sebagai suatu agama dan sekaligus suatu sistem, maka Allah menyuruh kepada seluruh umat-Nya untuk bekerja. Hal tersebut disertai jaminan bahwa Allah telah menetapkan rezeki bagi setiap makhluk yang diciptakan-Nya. Sebagai mana firman Allah dalam surah At-Taubah/9:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”
(QS At-Taubah/9:105)

Ayat diatas merupakan penentuan dasar dari pesan Al-Qur'an dalam bidang ekonomi. Dapat dipahami bahwa islam mendorong penganutnya untuk menikmati karunia yang telah diberikan Allah. Karunia tersebut harus didaya gunakan untuk meningkatkan pertumbuhan baik materi maupun non-materi.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena karyawan memegang peran utama didalam menjalankan kegiatan

perusahaan. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan serta mengembangkan usahanya dengan berbagai cara yang sudah tersusun dalam program kinerja karyawan. Dalam hal itu, perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya.

Dalam perusahaan terdapat 5 faktor yang harus dimanfaatkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor tersebut ialah manusia, dalam hal ini adalah karyawan, uang, mesin, alat, dan cara atau prosedur kerja.

Dari semua faktor tersebut sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah perusahaan. Dalam suatu perusahaan, karyawan harus memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Karyawan merupakan salah satu aset terbesar yang dimiliki perusahaan, untuk bisa mencapai setiap tujuannya. Untuk itu menjalin hubungan dengan karyawan secara baik perlu dilakukan oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya.

Manusia yang beriman dan bekerja dengan baik, sehingga melahirkan karya-karya besar yang bermanfaat bagi sesamanya, disebutkan al-Qur'an sebagai manusia yang paling baik dan juga terpuji. Sesungguhnya manusia yang paling

mulia adalah manusia yang paling banyak memberikan manfaat bagi sesamanya dan makhluk lain secara menyeluruh.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾

“*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.*” (QS. al-Bayyinah//98:7)

Ayat lain dalam al-Qur’an menyebutkan bahwa orang-orang yang beriman dan bekerja secara baik dan profesional akan memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Dua kebahagiaan itu merupakan suatu kemenangan yang agung yang kita dambakan.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ هُمْ جَنَّاتُ تُجْرَىٰ مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ذَٰلِكَ الْفَوْزُ الْكَبِيرُ ﴿١١﴾

“*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh bagi mereka surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; itulah keberuntungan yang besar.*” (QS. al-Buruj/85:11)

Dikeluarkan Imam Al Bukhari dalam *Shahih*-nya,

عَنِ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: ((مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ)) رواه البخاري.

Dari al-Miqdam Radhiallahu ‘anhu, bahwa Rasulullah saw bersabda, “*Tidaklah seorang (hamba) memakan makanan yang lebih baik dari hasil usaha tangannya (sendiri), dan sungguh Nabi Dawud ‘alaihissalam makan dari hasil usaha tangannya (sendiri)*”

Hadis yang agung diatas menunjukkan keutamaan bekerja mencari nafkah yang halal dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga dengan

usahanya sendiri. Bahkan ini termasuk sifat-sifat yang dimiliki oleh para Nabi ‘alaihimsalam dan orang-orang yang shaleh.

Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang.

Disiplin kerja karyawan demi meningkatkan prestasi kerjanya yang mampu mencapai suatu target perusahaan, menurut Prijodarminto mengemukakan bahwa, disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (prijodarminto, 1993)

Sedangkan, prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ada banyak faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya. (T.Hani, 2009)

Salah satu kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya ialah dengan adanya kedisiplinan karyawan. Selain masalah kedisiplinan dalam bekerja, pemberian kompensasi juga mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan. (T.Hani, 2009) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja salah satunya ialah sistem kompensasi. Pemberian

kompensasi yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat karyawan merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan timbal balik bagi perusahaan yang memberikan kompensasi dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.

Bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin ini berdiri sejak tahun 2013 dan sudah memiliki SK izin umrah: 691/2017. Sekarang PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin sudah berkembang pesat baik dari segi jumlah karyawan maupun jumlah kantor cabang yang dimilikinya. PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin memiliki 7 kantor cabang yang ada di beberapa daerah, 1 kantor pusat di Banjarmasin dan jumlah karyawannya ada 31, hal ini membuktikan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin merupakan travel haji dan umrah yang perkembangannya bagus.

Prestasi kerja dapat menurun apabila karyawan tidak mencapai target yang sudah ditentukan, berarti adanya penurunan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, serta sikap karyawan yang kurang konsisten dengan pekerjaannya, juga sikap karyawannya yang kurang mentaati peraturan serta ketepatan waktu kehadiran sering diabaikan.

Dalam perusahaan ini pemberian kompensasi sangat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Jika karyawan mencapai target dengan mendapatkan 10 jamaah haji atau umrah maka karyawan akan mendapatkan bonus dari perusahaan. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan, juga akan mendapatkan bonus dari perusahaan.

Dalam pembiayaan perjalanan umrah menggunakan akad Ijarah (Maushufa fi al-Dzimmah), sebab objek dari pembiayaan (perjalanan umrah) termasuk intangible aset (aset tidak berwujud namun manfaatnya bisa digunakan atau dirasakan).

Mencermati uraian di atas maka menarik untuk diteliti mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Ma’ali Wisata Banjarmasin“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang diteliti dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ma’ali Wisata Banjarmasin ?
2. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ma’ali Wisata Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang juga mengangkat permasalahan serupa. Dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Sedangkan manfaat praktis dari hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan kita bersama. Juga tentunya dapat mempraktikkan ilmu yang sudah di dapat di bangku perkuliahan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman maksud dari judul, maka penulis memberikan gambar terkait definisi operasional yang berkenaan dengan judul penelitian berikut ini:

1. Pengaruh menurut kamus besar bahasa Indonesia ialah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Dalam penelitian ini pengaruh yang dimaksudkan ialah, suatu daya yang ditimbulkan oleh kompensasi dan disiplin kerja karyawan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin sebagai faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin,
2. Kompensasi menurut Notoadmojo ialah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dalam penelitian ini ialah merupakan pemberian gaji, tunjangan, dan bonus dari perusahaan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin kepada karyawan.
3. Disiplin kerja menurut Prijodarminto ialah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban seorang karyawan. Sedangkan yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini ialah kehadiran, ketaatan, tanggung jawab, dan tingkat kewaspadaan yang tinggi dari karyawan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin.
4. Prestasi kerja menurut Edy Sutrisno ialah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Yang dimaksud prestasi kerja dalam penelitian ini ialah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kerajinan karyawan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin.

5. Karyawan menurut kamus besar bahasa Indonesia ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin yang berjumlah 30 orang dan menjadi subjek penelitian ini.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Jurnal-jurnal penelitian terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Judul dan Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Fitriyani (2018)	Lingkungan kerja, dan kinerja pegawai	Kuantitatif	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin</p> <p>Hasil: secara parsial terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin. Sedangkan secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki profitabilitas signifikan sebesar</p>	Variabel Lingkungan kerja, dan variabel kinerja	Sama-sama ingin mengetahui apakah variabel x berpengaruh dengan variabel y

				0,000 yang lebih kecil dari tingkat kepercayaan sebesar 0,05 maka H_0 tolak sehingga secara simultan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin.		
2	Ilham H.M.S (2017)	Motivasi, disiplin kerja, dan kinerja	Kuantitatif	<p>Judul: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan</p> <p>Hasil: secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Sedangkan secara simultan berpengaruh</p>	Berbeda variabel motivasi dan variabel pegawai pada dinas koperasi usaha kecil dan menengah	Sama-sama ingin mengetahui apakah variabel disiplin kerja berpengaruh dengan variabel y

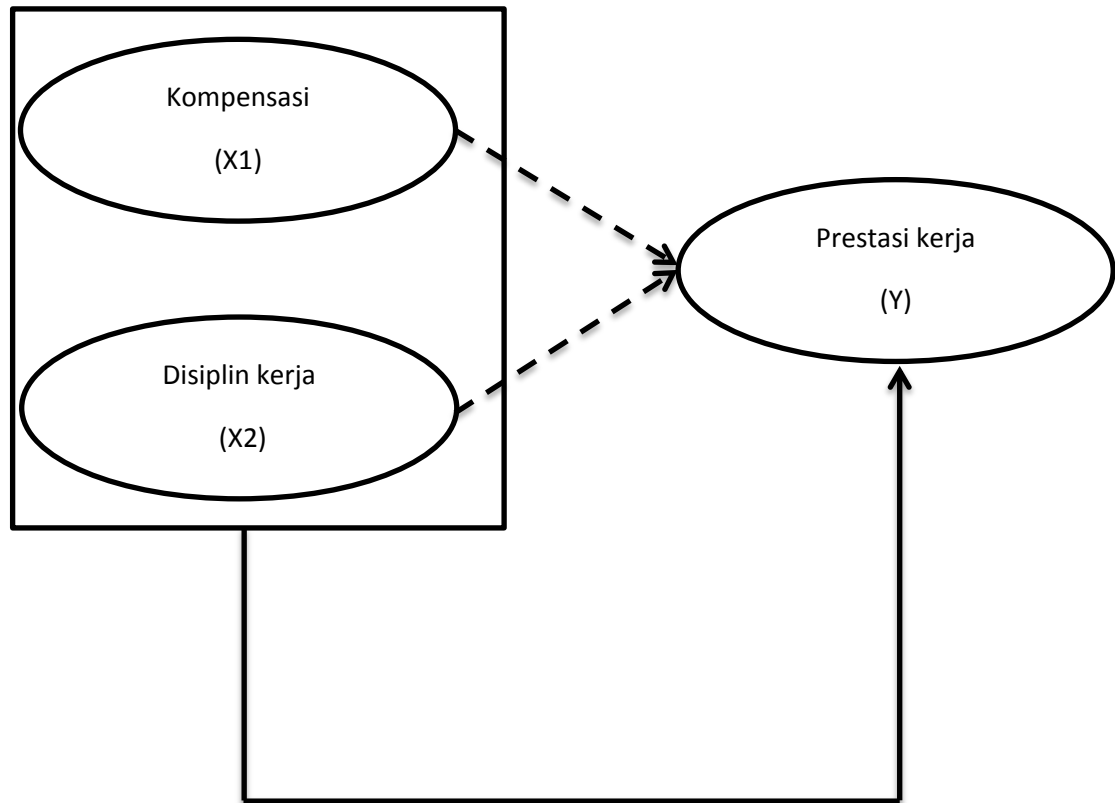
				secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan		
3	Setia Ningsih (2017)	Disiplin, kompensasi, beban kerja dan prestasi kerja	Kuantitatif dengan model regresi berganda	<p>Judul: Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru</p> <p>Hasil: (1) disiplin, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. (2) disiplin secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. (3) kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. (4) beban kerja</p>	Berbeda variabel x beban kerja	Sama-sama ingin mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh dengan variabel prestasi kerja

				secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.		
4	Marfua h (2015)	Promosi jabatan, nilai islami, dan kinerja karyawan	Kuantitatif	<p>Judul: Pengaruh Promosi Jabatan Dan Nilai Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin</p> <p>Hasil: terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas yang meliputi variabel promosi jabatan, dan nilai islami terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel bebas yang meliputi variabel promosi jabatan dan nilai islami yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel promosi jabatan.</p>	Variabel x dan variabel y berbeda	Sama-sama ingin mengetahui apakah variabel x berpengaruh dengan variabel y

5	Azar Sariah (2017)	Disiplin kerja dan prestasi kerja	Kuantitatif	<p>Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan</p> <p>Hasil: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di PKS PT. Multimas Nabati Asahan. Jadi dengan adanya tingkat disiplin kerja karyawan yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan prestasi kerja karyawan pada tingkat yang lebih tinggi.</p>	Tempat penelitian berbeda dan variabel penelitian	Sama-sama ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja
---	--------------------	-----------------------------------	-------------	--	---	--

G. Kerangka Penelitian

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



H. Hipotesis

1. H_{a1} : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
 H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
2. H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
 H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
3. H_{a3} : Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H_0 : Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

I. Sistematika Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini disajikan menjadi lima bab, yaitu bab I merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah yang menguraikan alasan memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang tergambarakan dirumuskan dalam perumusan masalah, setelah itu disusun tujuan penelitian. Dalam bab ini juga dirumuskan kegunaan atau manfaat dari hasil penelitian. Definisi operasional digunakan untuk membatasi istilah-istilah dalam penelitian yang bermakna umum dan luas, agar tidak adanya multitafsir dalam memahami judul yang ada. Penelitian terdahulu yaitu kumpulan jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran dibuat untuk menggambarkan rumusan masalah yang akan diteliti. Uraian hipotesis digunakan sebagai bahan untuk pembuktian penelitian, sedangkan sistematika penulisan merupakan tata cara penulisan penelitian yang bersifat sistematis serta terstruktur secara keseluruhan.

Selanjutnya bab II menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Dalam bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai kompensasi, jenis-jenis kompensasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Disamping teori yang digunakan ada pula penjelasan dalam prespektif islam.

Untuk bab III menguraikan metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini berada di perusahaan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, populasi dan sampel yang digunakan ialah seluruh karyawan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin, metode pengumpulan data, dan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan penyebaran angket kepada karyawan PT. Ma'ali Wisata Banjarmasin.

Pada bab IV menguraikan laporan hasil penelitian yang berisi tentang pemaparan dari hasil penelitian dan analisis data dari pengolahan data. Analisis data ini meliputi analisis data kuantitatif.

Terakhir bab V penutup, yang terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.