BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama yang selain bersifat *syumuliyah* (sempurna) juga *harakiyah* (dinamis). Disebut sempurna karena islam merupakan agama pennyempurna dari agama-agama sebelumnya dan syari'atnya mengatur seluruh aspek kehidupan, baik yang bersifat *aqidah* maupun *muamalah*. Dalam kaidah tentang *muamalah*, Islam mengatur segala bentuk prilaku manusia dalam berhubungan dengan sesamanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya di dunia.[1]

Kesempurnaan sistem ekonomi yang pernah dijalankan Nabi Muhammad SAW terus menghadirkan inspirasi untuk diteladani. Meski atmosfer ekonomi kini berubah sangat modern, sistem tersebut masih tetap relevan dan tidak tertandingi. Salah satu sistem ekonomi di zaman Nabi Muhammad SAW yang patut dijadikan panutan untuk diaplikasikan dalam kehidupan modern saat ini adalah bekerja dengan baik.[2] Seperti firman Allah:

فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُۥ ﴿٧﴾ وَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُۥ ﴿٨﴾

Artinya : (7) Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. (8) dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula. (QS. Al Zalzalah: 7-8)[3]

---

[1] Suud Fuadi, 2015, "Mekanisme Pasar Islami dan Pengendalian Harga", *Jurnal Fosimedia*, maret, hal 1.

[2] Abdul Aziz, 2013, *Etika Bisinis Perspektif Islam, Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, Alfabeta, Bandung, hal. 265.

[3] Departemen Agama RI, 2002, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, PT Sari Agung, Jakarta, hal. 1261.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan-Nya akan mendapatkan ganjaran, sebaliknya jika kita bekerja dengan tidak baik juga akan mendapatkan ganjaran. Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola suatu organisasi. Oleh karena itu menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syari'ah.[4]

Kinerja merupakan persoalan yang krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.[5]

Peranan kinerja karyawan pada setiap perusahaan sangatlah dominan karena mereka dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia

---

[4] Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, hal. 3.

[5] Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2012, *Manajemen Syariah: Sebuah kajian Historis dan Kontemporer*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 121-122.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaga, fisik dan pikirannya untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan peraturan atau perjanjian sebagai karyawan. Karyawan merupakan *asset* yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dan menilai keadaan. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi besar dalam pengembangan kemampuan berfikir melalui materi dasar hitung menghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, dan membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu dan sikap kerapian.[6]

Model *21st Century Skills* sangat dibutuhkan sebagai model pengembangan SDM unggul dalam dunia kerja. *21st Century Skills* merupakan salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan pengembangan SDM yang bertujuan mengembangkan *skill* pemecahan masalah dan penggunaan *tools*. Pengembangan *skill* pemecahan masalah secara kreatif dapat dilakukan melalui: (1) pengembangan kemampuan analisis masalah dan *problem solving;* (2) komunikasi; (3) pemahaman peran ilmu pengetahuan dan teknologi dalam

[6] Yudo Swasono dan Endang Sulistyaningsih, 1993, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CV. Izufa Gempita, Jakarta, hal. 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masyarakat; (4) kreativitas; (5) kepemimpinan; (6) kerjasama tim; dan (7) berfikir kritis.[7] Allah Berfirman dalam Al- Qur'an surat At Taubah ayat 105:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya : 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 :105)[8]

Ayat di atas mengajarkan bahwa manusia tidak saja melakukan ibadah khusus, seperti shalat, tetapi juga bekerja untuk mencari apa yang telah dikaruniakan Allah di muka bumi ini. Kemudian pada surat at-Taubah di atas mengisyaratkan bahwa manusia harus berusaha sesuai dengan kemampuan maksimal kita dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah SWT.

Orang yang beriman dilarang bersikap malas, berpangku tangan, dan menunggu keajaiban menghampirinya tanpa adanya usaha. Allah menciptakan alam beserta segala isinya diperuntukkan bagi manusia. Namun, untuk memperoleh manfaat dari alam ini, manusia harus berusaha dan bekerja keras dan cerdas, maka dari itu diperlukan *skills* untuk meningakatkan kinerja ketika bekerja pada suatu perusahaan. Sehingga dengan karyawan yang memiliki *skills* tersebut, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan

[7] Putu Sudira, 2015, "Pengembangan Model LIS-5c pada Pendidikan Teknologi dan Kejuruan," *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Februari, th. XXXIV, no. 1, hal. 2-3

[8] Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, PT Sari Agung, Jakarta, hal. 373.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingkat kinerja karyawan di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah dengan menerapkan kemampuan *21st Century Skills.*

PT. Usaha Utama Bersaudara dengan *brand* Lawang Agung merupakan perusahaan berskala nasional dengan pengalaman lebih dari 50 tahun dalam bidang distribusi dan retail kebutuhan umat muslim diantaranya pusat kurma dan oleh-oleh haji terlengkap dengan konsep modern retail. PT. Usaha Utama Bersaudara hadir untuk membantu umat Muslim dalam melaksanakan ibadahnya dengan menyediakan berbagai keperluan Haji/Umrah, mulai dari perlengkapan hingga oleh-oleh khas Arab dan Timur Tengah yang dibutuhkan para jamaah. PT. Usaha Utama Bersaudara menawarkan lebih dari empat belas varian kurma dengan produk unggulan Ruthob (Kurma muda) dan Kurma Ajwa (Kurma Nabi) yang tersedia sepanjang tahun.

Keunikan lain dari Lawang Agung adalah suasana toko yang mirip dengan tanah suci. Mulai dari Aroma wewangian khas Arab, pernak-pernik Timur Tengah, audio visual yang menggambarkan keadaan Masjidil Haram dan Tanah Suci yang terpasang di toko Lawang Agung, musik bernuansa Arab dan Islami, serta lantunan kalimat talbiah "*Labbaik, Allahumma Labbaik Labbaik. laa syariika laka labbaik innal hamda wan ni'mata laka wal mulk laa syariika laka*". (Aku memenuhi panggilan-Mu, ya Allah aku memenuhi panggilan-Mu. Aku memenuhi panggilan-Mu, tiada sekutu bagi-Mu, aku memenuhi panggilan-Mu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sungguh segala puji dan nikmat adalah milik-Mu, begitu juga seluruh kerajaan, tiada sekutu bagi-Mu)

Suara musik ini selalu terdengar jika Pelanggan datang ke toko Lawang Agung. Hal inilah yang paling disukai oleh pelanggan. Karena suasana inilah yang dapat membangkitkan kembali memori pengunjung toko seperti saat berada di tanah suci. Sementara bagi pengunjung yang belum pernah ke Tanah Suci, muncul keinginanan untuk menjalankan ibadah haji/umrah.

Inilah yang membedakan Lawang Agung dengan toko lain yang menyediakan berbagai keperluan Haji dan Umrah. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Bahkan kinerja karyawan akan menjadi suatu faktor yang semakin penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Usaha Utama Bersaudara Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Usaha Utama Bersaudara Surabaya?”

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Usaha Utama Bersaudara Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis harap dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan dilakukannya penelitian ini, yakni:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang manajemen, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan perusahaan yang lain berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam kemampuan *21st Century Skills*. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk pengembangan organisasi dalam bidang sumber daya manusia baik skalan nasional maupun internasional. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan dalam mendukung pengembangan teori di bidang sumber daya manusia.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Penelitian ini menggunakan variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bebas (X) faktor-faktor *21st Century Skills*, dengan variabel terkait (Y) kinerja karyawan, dengan definisi operasional sebagai berikut:

1. Faktor-faktor *21st Century Skills* adalah kemampuan yang ikut menyebabkan dan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Variabel dalam penelitian ini adalah:
   a. Faktor *Problem Solving*
      1) Pemahaman (X1)
      2) Perencanaan (X2)
      3) Pengerjaan (X3)
      4) Pemeriksaan (X4)
   b. Faktor Komunikasi
      1) Kesenangan (X5)
      2) Pengaruh Sikap (X6)
      3) Hubungan Baik (X7)
      4) Tindakan (X8)
   c. Faktor Teknologi Informasi
      1) Telephon (X9)
      2) Komputer (X10)
      3) Internet (X11)
   d. Faktor Kreativitas
      1) Ingin Tahu (X12)
      2) Pertanyaan (X13)
      3) Gagasan (X14)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Imajinasi (X15)

e. Faktor Kepemimpinan

1) Memberi Tahu (X16)

2) Memberi Ide (X17)

3) Partisipasi (X18)

f. Faktor Kerjasama Tim

1) Tanggung Jawab (X19)

2) Kontribusi (X20)

3) Arahan (X21)

g. Faktor Berfikir Kritis

1) Penjelasan (X22)

2) Kesimpulan (X23)

3) Strategi (X24)

2. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan laporan penelitian, untuk lebih mudah memahami penulisan laporan penelitian ini, maka disusunlah konsep sitematika pembahasan, antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum yang meliputi: Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN TEORITIK

Pada bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendasari pengujian pada variabel *independence* dan variabel *dependence* yang meliputi faktor-faktor *21st Century Skills* dan teori kinerja sumber daya manusia.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan-pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data serta teknik validitas instrumen penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis dan analisis data.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi penutup yang memaparkan tentang kesimpulan dan rekomendasi serta keterbatasan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id