

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya menjalankan sebuah usaha tentunya perusahaan memiliki tujuan yang harus di capai, untuk mencapai tujuan tersebut perlu kualitas Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi agar tujuan tercapai dengan sangat baik. Hal ini berarti kesuksesan dari suatu perusahaan dapat di wujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam suatu perusahaan serta semua aktivitas yang di lakukan oleh perusahaan yang tidak bertentangan dengan norma dan agama.

Disiplin kerja merupakan “bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Jadi, di katakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua dan tanggung jawabnya dengan baik.¹ Oleh karena itu, disiplin kerja sangat diperlukan dalam menjalankan sebuah usaha.

Handoko mengemukakan bahwa disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”² Sedangkan Tohardi mengatakan disiplin adalah “usaha yang di lakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib,

¹ Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanuruhan Malang*, Jurnal Ilmu Manajemen (Volume 2 No 4 juli 2013) hlm 02

² Yanti Komalasari, *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala Dumai*, (vol. VI no.2 MEI 2014) hlm 04

berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.”³ Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen yang dilakukan untuk menciptakan suatu sistem pengaturan yang tepat.

Selain itu dalam sebuah perusahaan karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika karyawan mempunyai etos kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan oleh perusahaan, islam sebagai agama yang sempurna mempunyai konsep yang berbeda mengenai etos kerja. Tasmara mendefinisikan bahwa etos kerja islami adalah “cara pandang yang di yakini seseorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur”⁴.

Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran yang di tuju dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi dan salah satunya yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Prawirosentono menyebutnya kinerja atau *performance* adalah “hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik”. Arifin at all menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang atau sekelompok orang dalam

³Ibid

⁴ Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, hlm 28

suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan.⁵

Ketersediaan sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal, salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka.⁶ Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Eko Prasetyo yang merupakan Kepala PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Camplong Kabupaten Sampang mengemukakan mengenai fakta atau fenomena yang ada di perusahaan tersebut:

“PT.Pertamina Patra Niaga (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang niaga dan distribusi bahan bakar minyak. Perusahaan tersebut memiliki tuntutan untuk mampu mendistribusikan BBM ke SPBU yang di tuju dan harus memenuhi target distribusi perhari yang tertera dalam *Management Stock* SPBU dimana target tersebut telah ditentukan oleh perusahaan induk berdasarkan skala prioritas kondisi stock di SPBU. Pekerja PT. Pertamina Persero diuntut untuk memiliki kedisiplinan waktu yang tinggi agar dapat memenuhi target pendistribusian BBM per hari. Pekerja PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) yaitu salah satunya disebut dengan Awak Mobil Tangki yang terdiri dari 2 orang pekerja dalam satu mobil Tangki yaitu AMT 1 sebagai sopir dan AMT 2 sebagai kernet. Setiap tahapan pekerja AMT telah tercatat oleh sebuah sistem yang di sebut dengan Sistem Informasi Operasional Distribusi (SIOD). SIOD dapat merekam data seluruh kerja karyawan, pemantauan saat proses pengiriman mobil tangki, mengatur

⁵ Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja BankAceh Syariah Kota Banda Aceh* (Volume 2 no 1 januari 2018) hlm 117

⁶ Malayu P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Bumi Aksara : Jakarta) hlm 202

jadwal pengiriman, mengestimasi waktu pedistribusian dan untuk kembali ke terminal BBM disebut dengan *Round Trip Hour* (RTH). Pekerja disini seringkali mengendarai truk tangki BBM dengan kecepatan tinggi guna memenuhi target kerja dan hal tersebut berdampak pada kejadian kecelakaan kerja, ada 12 kejadian kecelakaan di tahun 2016 dan ditahun 2017 dengan 10 kecelakaan. Ketidaksiplannya waktu kerja dapat dilihat dari SIOD yang memunculkan data RTH *over* yaitu merupakan data dimana AMT terlambat datang ke terminal BBM dan AMT telat terlambat kembali ke terminal BBM setelah melakukan distribusi ke SPBU dengan keterlambatan lebih dari 4 jam dan datang lebih dari 2 jam. dan juga kebanyakan AMT datang ke perusahaan pada pukul 06.00 WIB sampai 07.00 WIB. Padahal jam kerja itu mulai dari jam 04.00 WIB dan para AMT itu di haruskan bekerja maksimal 12 jam, hal ini ketidakdisiplinan AMT mengakibatkan keselamatan kerja menjadi resiko kerja pada AMT.”⁷

Permasalahan yang terjadi pada PT.Pertamina (Persero) yang terletak pada Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang adalah kurangnya kesadaran kedisiplinan AMT terhadap pekerjaan yang dimiliki atau AMT belum mentaati peraturan yang ada di perusahaan. Berhubung betapa sangat pentingnya disiplin kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada AMT di PT.Pertamina (Persero) Camplong Kabupaten Sampang, maka hal ini sangat penting untuk di perhatikan agar disiplin kerja dan etos kerja islami dapat tertanam dengan baik pada diri masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Peneliti memilih judul ini dengan alasan berusaha untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada AMT di PT.Pertamina Patra Niaga (Persero) Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang.

B. Rumusan Masalah

⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Eko Prasetyo PT.PERTAMINA Patra Niaga (Persero) Camplong Sampang. Pada Hari Sabtu Tanggal 09 November 2019 pukul 09:30

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa peran disiplin kerja dan etos kerja islami dengan variabel memoderasi kepuasan kerja sebagai pemicu terdorongnya kinerja karyawan yang di tetapkan perusahaan akan berjalan lancar. Maka, permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dan etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja AMT di PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang?
2. Apakah kepuasan kerja memoderasi terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja AMT di PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang?
3. Apakah kepuasan kerja memoderasi terhadap hubungan antara etos kerja islami dengan kinerja karyawan AMT di PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka dapat di tetapkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja AMT di PT. Pertamina Patra Niaga (Persero) Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan AMT di PT. Pertamina (Persero) Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap hubungan etos kerja islami dengan kinerja karyawan AMT di PT. Pertamina (Persero) Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang di harapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai tambahan pengetahuan di bidang keilmuan khususnya di bidang ekonomi syariah mengenai disiplin kerja, etos kerja islami serta kepuasan kerja yang akan berdampak baik terhadap kinerja seorang karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi IAIN Madura

Penelitian ini di harapkan menjadi tambahan informasi dan wawasan bagi mahasiswa serta menjadi acuan bagi mahasiswa lainnya di dalam penelitian selanjutnya dan Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkaya khasanah perpustakaan yang terdapat di perpustakaan IAIN Madura

b. Bagi PT. Pertamina Patra Niaga (Persero)

Hasil penelitian ini di harapkan bisa mempunyai kontribusi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari bangku kuliah ke masyarakat atau lapangan

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah batasan atas variabel-variabel yang di teliti, populasi, atau subjek penelitian dan lokasi penelitian.

1. Variabel

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yakni Disiplin Kerja (X_1), Etos Kerja Islami (X_2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y).

a. Indikator Disiplin Kerja⁸

- 1) Ketepatan Waktu
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Ketaatan

b. Indikator Etos Kerja Islami⁹

- 1) Bekerja dengan ikhlas
- 2) Bekerja dengan jujur
- 3) Mereka memiliki komitmen
- 4) Bekerja dengan kelompok
- 5) Bekerja keras

c. Indikator Kepuasan Kerja¹⁰

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Rekan Kerja
- 4) Kondisi Kerja

d. Indikator Kinerja¹¹

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet ke-3*, (jakarta:kencana prenada group, 2011) hal 80

⁹ Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, hlm 28

¹⁰ Novita dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (study pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)* (Jurnal Administrasi Bisnis: Vol. 34 No.1 Mei 2016)

¹¹ Bryan Johannes Tampi, *Penagruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia,Tbk* (Jurnal Acta Diurna: Vol III. No.4 Tahun 2014) hal 7

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Efektifitas
- 4) Kemandirian

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Pertamina (Persero) Jalan raya Camplong KM.8, Tamba'an, Camplong, Kabupaten Sampang, Jawa Timur.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis. Setiap peneliti dapat merumuskan yang berbeda.¹² Disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja.¹³ Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹⁴ Kinerja karyawan di pengaruhi oleh disiplin kerja.¹⁵ Kinerja karyawan

¹² Tim Penyusunan, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*(Pamekasan:Stain Press, 2011), hlm. 10.

¹³ Safitri Irma, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.1 No.4 Juli 2013) ; Sidanti Heny, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun*, (Jurnal JIBEKA Vol.9 no.1 Februari 2015) ; I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. (Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol.7 No.2 Agustus 2013)

¹⁴ Desky Harjoni, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe*, (Vol.8 No.2, Desember 2014) ; Wayan I Indica Marsalia, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Study Pada Waroeng Stike And Shake di Kota Malang*. ; Sulisty Wahono Dwi, *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di BMT Se-Kabupaten Kudus*, (Jurnal Ekonomi Syariah Vol.4 No.2 2016).

¹⁵ Lihat di Erma Safitri, Heni Sidanti, I Nyoman Jaka Alit Wiratama dkk

dipengaruhi oleh Etos Kerja Islami.¹⁶ Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan¹⁷

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.

H₁: Disiplin kerja dan Etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja.

H₂: Kepuasan kerja memoderasi terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja.

H₃: Kepuasan kerja memoderasi terhadap hubungan antara Etos Kerja Islami dengan kinerja.

¹⁶ Lihat di Harjoni Deski, I Wayan Marsalia, Dwi Sulistyono

¹⁷ Riski damayanti dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study kasus karyawan non medis RS Islam SITI KHADIJAH PALEMBANG)*, (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2 Oktober 2018)

I. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman mengenai maksud dari judul penelitian ini, maka perlu kiranya peneliti merumuskan definisi istilah yang terdapat pada penelitian ini. Ada beberapa definisi istilah dalam penelitian ini yaitu:

1. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁸
2. Etos Kerja Islami adalah cara pandang yang di yakii seseorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁹
3. Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.²⁰
4. Kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.²¹

¹⁸Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 193

¹⁹ Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, hlm 28

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Hlm 117

²¹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, hlm 170