

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan zaman globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia dianggap sebagai salah-satu hal yang penting bagi suatu organisasi. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dalam menjalankan suatu pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Tanpa Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan maka organisasi akan gagal dalam mewujudkan eksistensinya. Selain itu untuk mencapai organisasi yang baik maka perusahaan harus lebih memperhatikan Upah Dan Lingkungan Kerja terhadap karyawan agar dapat meningkatkan suatu kinerja yang baik dalam proses bekerja.

Negara telah mengatur hak dasar para pekerja untuk mendapatkan Upah dengan layak. Seperti dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa, “Para pekerja atau buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau Imbalan, dan dimana salah satu yang menjadi kewajiban seorang pengusaha atau pemberi kerja harus memberikan Upah kepada pekerja dengan tepat waktu serta sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan kerja awal atas jasa yang telah di lakukan pekerja”.

Permasalahan yang masih sering terjadi dan dihadapi oleh para pekerja yaitu masih banyak ditemukan perusahaan yang memberikan Upah tidak sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan yang telah ditetapkan bersama antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Salah-satu kasus pengupahan yang belum baik dialami oleh PT. Indo Muda Berjaya Palembang. Dimana pada tahun 2019 perusahaan ini mengalami kasus pengupahan yang belum baik yaitu dalam pemberian Upah kepada pekerja tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Kasus bermula karena pihak yang menyewa jasa kepada PT. Indo Muda Berjaya Palembang tidak membayar sewa sesuai dengan waktu yang telah di sepakati bersama sesuai dengan perjanjian awal. Kasus yang terjadi pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang ini telah merugikan perusahaan dan para pekerja. Salah-satu kewajiban seorang pengusaha atau pemberi kerja dalam pemberian Upah harus dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian awal atas jasa yang telah diberikan dan dilakukan oleh para pakerja.¹

Dalam Syariat Islam Upah yang diberikan harus mengandung unsur Keadilan, Kelayakan dan Kejujuran sebagaimana yang telah diatur dan ditetapkan dalam ajaran Islam.

¹PT. Indo Muda Berjaya Palembang, “kasus permasalahan pada pemberian upah”. Palembang 2019

Selain Upah yang Adil, Layak dan Jujur kepada karyawan, diperlukan pula Lingkungan Kerja yang baik untuk memaksimalkan hasil Kinerja Karyawan terhadap perusahaan agar karyawan tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi baik buruknya suatu kinerja dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja yang baik dan memuaskan para pekerja tentu akan meningkatkan Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika Lingkungan Kerja yang tidak baik maka tentu akan berpengaruh dan dapat menurunkan Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan tersebut.

Adanya permasalahan pada Lingkungan Kerja di PT. Indo Muda Berjaya Palembang ini disebabkan karena Lingkungan Kerja yang kurang kondusif yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, pencahayaan yang kurang serta hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan lain terkadang adanya perselisihan karena berbeda pendapat.

Dalam Syariat Islam Lingkungan Kerja merupakan semua yang mencakup kegiatan manusia baik dari sudut ruang dan waktu, air, tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada dalam muka bumi yang

semuanya diciptakan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kepentingan manusia dalam menunjang keberlangsungan hidupnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh *Research Gap* sebagai berikut:

Tabel 1.1
Research Gap
Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan

	HASIL PENELITIAN	PENELITI
Pengaruh Upah terhadap Kinerja karyawan	Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	1. Khairunnisa (2013) 2. Riskiansyah (2017)
	Upah tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	1. Erick (2013)

Dalam penelitian Khairunnisa (2013) mengenai Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan bahwa, Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan². Namun hal ini tidak sependapat dengan penelitian Erick (2013) dalam penelitiannya Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.³

Tabel 1.2
Research Gap
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	HASIL PENELITIAN	PENELITI
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	1. Elok (2017) 2. Nela Pima (2014)
	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	1. Veronica (2011)

² Khairunnisa Batubara.(2013).Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT.XYZ. E-jurnal Teknik Industri FT USU. Vol.3. No.5

³ Erick Dwi Adhi Kurniawan.(2013).Pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap kinerja karyawan PG Kribet Baru Malang. E-jurnal Riset Mahasiswa Manajemen. Vol.1 No.1

Dalam penelitian Elok (2017) menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan⁴. Namun hal ini tidak sependapat dengan penelitian Veronica (2011) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁵

Penelitian ini dilakukan di PT. Indo Muda Berjaya Palembang yang merupakan Perusahaan manufakturbergerak di bidang jasa konstruksi. Perusahaan PT Indo Muda Berjaya berdiri pada tahun 2017 , PT Indo Muda Berjaya merupakan perusahaan yang memberikan Jasa mulai dari Perbaikan Jalan, Pembuat Jalan dan Pembuatan Jembatan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal maka bisa didapatkan dari upaya para pekerja yang terdapat pada perusahaan, dengan kata lain apabila Upah yang diberikan secara Adil dan Layak serta Lingkungan Kerja yang diberikan perusahaan secara baik maka kemungkinan besar Kinerja Karyawan dalam perusahaan juga akan baik. Kinerja karyawan akan baik apabila para pekerja mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, mendapatkan Upah yang sesuai

⁴ Elok Faiqotul Jannah.(2017).Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan bagian produksi UD-Lumintu Ambulu Jember. E-jurnal ekonomi bisnis dan akutansi. Vol.4 No.1

⁵ Veronica Aprillia.(2011).Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Indomulti Plasindo Semarang. E-jurnal ekonomi dan bisnis.

dengan perjanjian antara pengusaha dengan karyawan dan Lingkungan Kerja yang baik untuk harapan masa depan yang lebih baik.

Dari latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti Upah dan Lingkungan Kerja di PT. Indo Muda Berjaya Palembang dalam pandangan Ekonomi Islam, dengan judul penelitian : **Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Upah dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang?
2. Apakah Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penulis dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT. Indo Muda Berjaya Palembang.

2. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangsi sebagai tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian dalam pengambilan keputusan terkait masalah menetapkan Upah dan Lingkungan Kerja karyawan.

E. Batasan Masalah

Tujuan pembatasan masalah agar lebih mempermudah arah dan tujuan dalam penelitian ini dilakukan. Untuk itu pada penelitian ini hanya membatasi tentang :

1. Upah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan
2. Kinerja hanya dibatasi pada karyawan PT. Indo Muda Berjaya Palembang.

F. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teoritik dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi kerangka teoritik dan pengembangan hipotesis yang menjelaskan tentang pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

BAB III Metode Penulisan

Bab ini berisi tentang, setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi dari gambaran objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.