

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Formulasi terbaik guna merespon perubahan lingkungan dan tantangan sosial, tentunya diperlukan oleh setiap perusahaan. Hal tersebut dapat diwujudkan salah satunya dengan merealisasikan visi perusahaan. Dengan bermodalkan visi yang dimilikinya, idealisnya setiap perusahaan akan bergerak dengan mengacu kepada visi yang telah menjadi suatu pedoman kerja di dalam perusahaan, yang diharapkan dapat membawa perubahan dan perkembangan perusahaan yang mengarah kepada kemajuan dan eksistensi citra perusahaan di masyarakat. Berbagai macam formulasi tentunya dilakukan oleh setiap perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja masing-masing individu yang bertugas sebagai penggerak roda organisasi.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan parameter dari keberhasilan perusahaan tersebut dalam mewujudkan visinya. Borman & Motowidlo, dalam Sonnentag, Volmer & Spychala (2008 : 427) menjelaskan secara definitif bahwa kinerja adalah konsep multi-dimensi yang menjabarkan aspek-aspek perilaku individu dan *outcome* yang dihasilkannya selama bekerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, terlihat bahwa kinerja bukan merupakan konsep tunggal, akan tetapi konsep multi-dimensi yang di dalamnya menjelaskan tentang aspek-aspek perilaku individu dan *outcome* yang dihasilkan individu tersebut dalam jangka waktu tertentu. Dan visi perusahaan tentu dapat tercapai salah satunya dengan mengacu kepada *outcome* kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawannya.

Kinerja maksimal yang dikeluarkan oleh setiap individu, tentunya akan berdampak kepada produktivitas kerja sehingga membuahkan berbagai macam keuntungan bagi perusahaan. Selain menekankan perhatian kepada kinerja, sebuah perusahaan memerlukan kepekaan terhadap kebutuhan dan tantangan sosial yang terdapat di sekitar lingkungan bisnisnya. Setiap

perusahaan akan bergerak dalam bidangnya masing-masing sesuai dengan potensi yang berkembang di lingkungan tersebut. Berkaitan dengan potensi yang berkembang di lingkungan bisnis tertentu, potensi industri *fashion* Muslim kini semakin berkembang dan semakin diminati oleh banyak kalangan, khususnya masyarakat Indonesia. Dengan melihat potensi perkembangan populasi umat Muslim di Indonesia, membuat industri *fashion* Muslim menjadi salah satu pilihan bisnis yang cukup menjanjikan. Populasi umat Muslim di Indonesia merupakan populasi terbanyak di dunia yang ditunjukkan dengan angka 202,867 juta jiwa, berada satu tingkat di atas India yang berada pada posisi kedua dengan populasi 160,945 juta jiwa (*Pew Research Center : 2017*)

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, dapat dilihat bahwa perusahaan yang bergerak dalam bidang *fashion* Muslim merupakan perusahaan yang akan terus berkembang dan tentunya menjanjikan. Berkaitan dengan perusahaan yang bergerak dalam industri *fashion* Muslim di Indonesia, PT. X merupakan penggagas berdirinya industri *fashion* Muslim di Indonesia.

Dilansir dari halaman resmi Kementerian Perindustrian (Kemenperin) Indonesia, Kemenperin menargetkan tahun 2020 Indonesia menjadi pusat *fashion* muslim dunia. Pernyataan tersebut sejalan pula dengan tekad PT. X bersama Asosiasi Perancang Pengusaha Mode Indonesia (APPMI) serta didukung oleh lima kementerian pada saat itu, yaitu pada tahun 2010, yang menggagas berdirinya *Indonesian Islamic Center Consortium* (IICC) dengan visi yaitu menjadikan Indonesia sebagai kiblat *fashion* muslim dunia pada tahun 2020 (*PT. X Company Profile : 2018*). Tentunya berdasarkan pernyataan di atas, sudah merupakan sebuah keharusan bagi PT. X untuk menjadi pelopor terdepan dalam industri *fashion* muslim di Indonesia dalam mewujudkan mimpinya pada tahun 2020. Mimpi tersebut dapat diwujudkan dengan menjaga tren perusahaan agar tetap eksis di masyarakat. Agar citra perusahaan dapat terus terjaga di mata masyarakat, diperlukan beberapa upaya untuk menjaganya, salah satunya dengan memberikan pelayanan

secara sempurna kepada masyarakat terhadap kebutuhan akan *fashion* Muslim.

Namun di dalam perkembangannya, *brand* utama dari PT. X yang notabene merupakan pelopor berdirinya industri *fashion* Muslim di Indonesia justru tidak pernah mencapai *Top Brand* semenjak tahun 2014, bahkan nama *brand* utama dari PT. X tidak tercatat lagi di dalam *Top Brand Index* di beberapa tahun berikutnya. Hal tersebut dijelaskan dalam tabel 1.1, yang berisikan data peringkat *Top Brand Index Fashion* Muslim Indonesia periode 2014 s.d. 2018.

Tabel 1.1
***Top Brand Index* Busana Muslim**

Nama Brand <i>Fashion Muslim</i>	Tahun (Peringkat)				
	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Brand X</i>	7	6	-	-	-
Rabbani	1	1	2	1	1
Zoya	6	3	1	2	2
Elzatta	-	-	4	3	-
Dannis	2	2	3	-	-
Al-Madani	4	5	-	4	3
Azka	3	4	-	-	4

Sumber : Top Brand Index Indonesia (data diolah kembali)

Dari tujuh industri *fashion* Muslim yang masuk nominasi *Top Brand* dari tahun 2014, hanya dua saja yang menunjukkan konsistensinya di mata masyarakat, yaitu Rabbani dan Zoya. Dari data di atas, terlihat bahwa *brand* PT. X yang notabene merupakan pelopor penggagas berdirinya industri *fashion* Muslim di Indonesia, tidak termasuk kategori *Top Brand* pada tahun 2016 dan seterusnya. Hal ini tentu menjadi pekerjaan rumah bagi PT. X, dimana pada tahun 2010 yang lalu, PT. X menggagas berdirinya IICC yang pada tahun 2020 mendatang memiliki visi menjadikan Indonesia sebagai kiblat *fashion* Muslim dunia. Visi tersebut tentu tidak dapat terrealisasikan dengan optimal bila salah satu promotornya tidak memiliki konsistensi dalam memberikan pelayanan yang sempurna kepada masyarakat. Fakta tersebut merupakan suatu fenomena yang tidak dapat dibiarkan terus

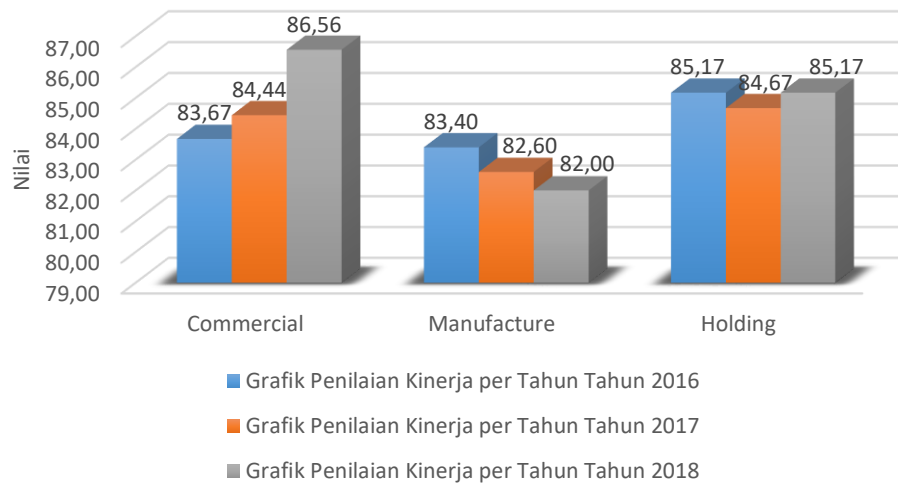
menerus terjadi, dan perkara tersebut menjadi salah satu alasan awal peneliti untuk mengetahui penyebab-penyebab fenomena tersebut dapat terjadi.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri *fashion* muslim, tentu PT. X menitikberatkan penciptaan produk bernuansa *fashion* Muslim yang berkualitas dan unggul dibandingkan dengan produk lainnya. Produk dapat tercipta bila komponen utama sebagai kreator produk tersebut bekerja secara optimal. Di dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, departemen yang bertugas menjalankan segala macam aktivitas produksi adalah departemen manufaktur.

Departemen Manufaktur PT. X, merupakan departemen yang salah satu tugasnya menciptakan produk busana Muslim X. Dengan mengutamakan eksklusivitas produk dibandingkan dengan yang lainnya, tentunya *Brand X* perlu membina karyawan departemen manufaktur agar dapat memiliki kinerja yang optimal agar dapat menunjang penciptaan produk eksklusif dengan kualitas terbaik.

Berbicara tentang kualitas produk yang diciptakan oleh departemen manufaktur PT. X, tentu berkaitan pula optimalisasi kinerja yang perlu dimiliki setiap insan departemen tersebut. Fenomena lain yang terjadi di PT. X yang dapat menghambat aktivitas bisnis korporasi adalah penurunan kinerja karyawan, terlebih karyawan departemen manufaktur. Bila kinerja karyawan departemen manufaktur menurun, tentu akan menjadi efek domino kepada setiap proses bisnis yang berjalan di PT. X. Berikut pada gambar 1.1, dijelaskan hasil penilaian kinerja karyawan PT. X Periode 2016 s.d. 2018.

**TABEL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. X
PERIODE 2016 s.d. 2018**

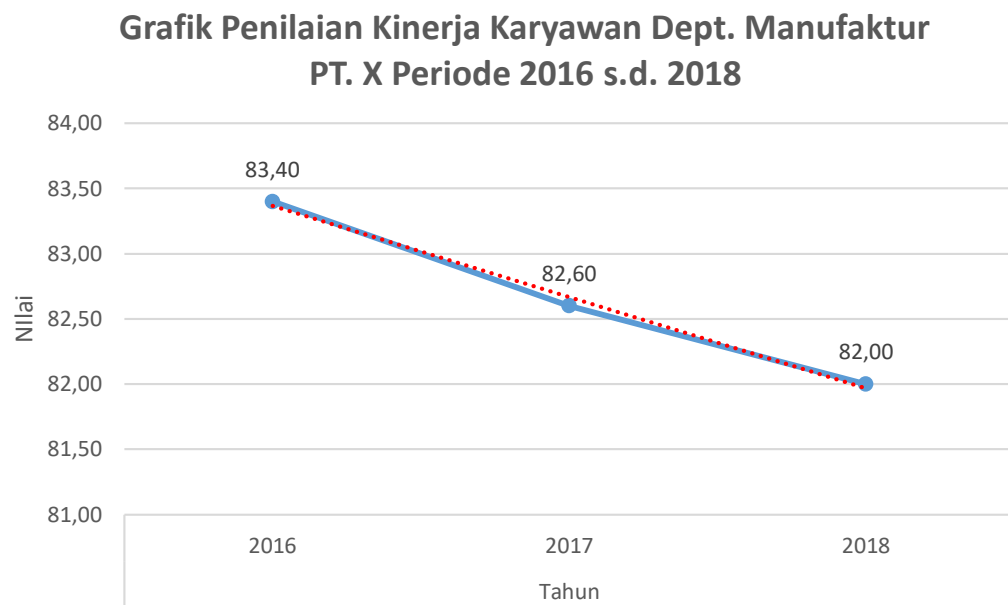


Sumber : Data Sekunder HRD PT. X (data diolah kembali)

Gambar 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. X Bandung Periode 2016 s.d. 2018

Data di atas menggambarkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. X periode 2016 s.d. 2018. Secara universal, PT. X terbagi ke dalam tiga bagian utama yang kemudian membawahi berbagai macam lini lainnya, yaitu *Commercial* (bagian yang berkaitan dengan komersialisasi produk X), kemudian *Manufacture* (bagian yang berkaitan dengan segala macam aktivitas produksi dan penyediaan produk yang akan dipasarkan), dan *Holding* (yang merupakan bagian pendukung terselenggaranya segala aktivitas bisnis PT. X dengan baik). Dari ketiga lini utama yang terdapat pada PT. X, terlihat bahwa lini yang paling menjadi sorotan di karenakan memiliki hasil kinerja yang menurun setiap tahunnya adalah bagian manufaktur. Untuk lebih menggambarkan secara rinci penurunan kinerja karyawan departemen manufaktur PT. X, berikut dijelaskan pada gambar 1.2.



Sumber : Data Sekunder HRD PT. X Head Office (data diolah kembali)

Gambar 1.2
Grafik Penurunan Kinerja Karyawan Departemen Manufaktur PT. X
Bandung Periode 2016 s.d. 2018

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja di atas, terlihat bahwa kinerja yang di hasilkan oleh karyawan departemen manufaktur PT. X setiap akhir periode mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2016, angka penilaian berada pada angka 83,40, kemudian mengalami penurunan di tahun 2017 menjadi 82,60, dan kembali menurun di tahun selanjutnya yaitu tahun 2018 menjadi 82,00. Tentunya fenomena ini tidak dapat dibiarkan terus terjadi, karena dapat menjadi sebuah ganjalan bagi korporasi untuk melangkah lebih jauh kedepannya. PT. X perlu melakukan evaluasi terkait penurunan kinerja karyawan departemen manufaktur selama tiga tahun tersebut, agar proses produksi dapat berjalan dengan maksimal, yang akan berdampak kepada produktivitas karyawan yang dapat memudahkan segala macam aktivitas bisnis lainnya.

Sebagai tindak lanjut peneliti terhadap fenomena penurunan kinerja karyawan departemen manufaktur PT. X, peneliti mencoba mencari tahu alasan-alasan fenomena tersebut dapat terjadi. Oleh karenanya, peneliti

mewawancarai manajer SDM PT. X. Hasil wawancara menunjukkan, bahwa kinerja karyawan departemen manufaktur dapat mengalami penurunan di setiap tahunnya dan terlebih pada tahun 2018, di karenakan PT. X baru saja melakukan pergantian sistem dari beberapa lini bisnisnya. Termasuk juga di dalamnya pergantian proses produksi, yang dahulunya para pegawai produksi hanya bertugas untuk memproduksi produk-produk *basic* yaitu berupa kerudung, dan busana Muslim, kemudian pada semester kedua tahun 2018, PT. X memberlakukan kebijakan kepada karyawan produksi untuk turut memproduksi busana muslim dengan intensitas lebih banyak dan dengan tingkat *detailing* yang lebih eksklusif dibandingkan dengan sebelumnya. Dengan tingkat penyesuaian karyawan produksi terhadap permintaan tersebut, tentu memerlukan proses yang tidak singkat, dimana PT. X dikenal sebagai perusahaan yang menciptakan produk dengan tingkat eksklusivitas yang tinggi. Tentu hal tersebut dapat menjadi tekanan bagi karyawan sehingga dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

Dalam upaya mengatasi permasalahan kinerja karyawan di dalam perusahaan, terdapat berbagai macam metode yang dapat digunakan untuk menyelesaikannya. Dari beberapa metode yang dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan kinerja karyawan di dalam perusahaan, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengedepankan aspek Etika Kerja. Menurut Pelly (dalam Sukardewi, 2013) etika kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang di dasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa etika kerja merupakan sikap atau dorongan yang muncul dari dalam pribadi karyawan dengan mengacu kepada nilai budaya yang terdapat di dalam perusahaan.

PT. X memiliki budaya kerja yang kental dengan nuansa Islami, yang dengannya tentu budaya kerja dengan nuansa Islami dapat menjadi salah satu nilai tambah bagi perusahaan di karenakan mengedepankan aspek agama dalam menjalani aktivitas pekerjaan. Berkaitan dengan budaya kerja PT. X dan pemaparan terkait upaya pencegahan permasalahan kinerja karyawan dengan mengedepankan aspek Etika Kerja, maka penelitian yang

hendak dilaksanakan dengan mengedepankan aspek Etika Kerja sesuai dengan budaya kerja Islami yang dimiliki perusahaan dikenal dengan istilah Etika Kerja Islam.

Etika Kerja Islam, menurut Yaseen dkk. dalam Ali (2015 : 288) adalah sebuah orientasi yang menyiratkan kerja sebagai kebajikan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan seseorang yang dapat membangun keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan sosial seseorang, yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad *Shallaallaahu 'Alaihi Wasallam*. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Etika Kerja Islam merupakan seperangkat nilai dan kepercayaan dalam aspek pekerjaan yang berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadits Nabi *Shallallaahu 'Alaihi Wasallam* yang dapat membuahkan kebajikan dan membangun keseimbangan dalam kehidupan seseorang.

Dengan mengacu kepada fenomena penurunan kinerja karyawan Departemen Manufaktur PT. X kota Bandung, perlu di rumuskan suatu formulasi yang dapat mengatasi permasalahan tersebut. Berkaitan dengan sebuah formulasi yang dapat mengatasi permasalahan penurunan kinerja karyawan Departemen Manufaktur, peneliti mengajukan solusi dengan menggunakan metode Etika Kerja Islam dalam mengatasi masalah penurunan kinerja karyawan departemen manufaktur PT. X.

Berkaitan dengan budaya Islami yang dimiliki oleh PT. X, Segala macam aktivitas di dalam ruang lingkup korporasi amat kental dengan nilai-nilai Islami, yang apabila di korelasikan dengan teori Etika Kerja, maka akan dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa budaya kerja Islami yang dimiliki korporasi dapat menjadi pedoman/acuan Etika Kerja pada masing-masing karyawan dalam menjalani setiap aktivitas di dalam organisasi.

Dengan serangkaian fenomena penurunan kinerja karyawan Departemen Manufaktur di PT. X, peneliti mendiagnosa bahwa salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan penurunan kinerja yang terjadi pada PT. X adalah dengan menerapkan metode etika kerja Islam. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian Ali dan Owaihan dalam Hendrayadi (2018 : 185) yang

menjelaskan bahwa etika kerja Islam dapat berkontribusi positif terhadap kinerja dan kesejahteraan organisasi.

Berdasarkan serangkaian penjelasan terkait permasalahan yang terjadi di PT. X Bandung yang diperkuat dengan data dan kondisi lingkungan korporasi, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul. **“Etika Kerja Islam sebagai Faktor Determinan terhadap Kinerja Karyawan PT. X Kota Bandung.”**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat Etika Kerja Islam pada karyawan Departemen Manufaktur PT. X di Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pada karyawan Departemen Manufaktur PT. X di Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan Departemen Manufaktur PT. X di kota Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis gambaran tingkat Etika Kerja Islam pada karyawan Departemen Manufaktur PT. X di Kota Bandung.
2. Menganalisis gambaran tingkat kinerja pada karyawan Departemen Manufaktur PT. X di Kota Bandung.
3. Menganalisis pengaruh Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan Departemen Manufaktur PT. X di Kota Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini, dapat ditinjau dari dua aspek :

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontinuitas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

2. Aspek Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. X kota Bandung dalam mengatasi permasalahan kinerja karyawan (dalam penelitian ini lebih spesifik kepada karyawan departemen manufaktur) yang salah satunya dapat diselesaikan melalui penerapan metode etika kerja Islam.