

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perjalanan sejarah PT. Badak NGL memang merupakan bagian tak terpisahkan dari perjalanan sejarah “usaha LNG Indonesia”, sebuah upaya dan karya yang telah mencatat sebuah keberhasilan fenomenal dalam sejarah pembangunan bangsa, bahkan diukur dalam skala global. Sebuah usaha industri besar dan padat teknologi modern telah dibangun dan dikelola oleh sebuah negara berkembang dan dalam waktu yang tidak lama telah menempatkan Indonesia sebagai produsen dan pemasok LNG yang besar dan handal di dunia. Dan dalam usaha industri LNG inilah, PT. Badak NGL telah mengabdikan kontribusi peranannya.

Sejumlah penelitian (seperti Williams dan White, 1978, Walton, 1978, Kelman dan Warwick, 1978), telah menemukan bahwa isu-isu etika kerja Islami mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap kinerja karyawan adalah adanya delegasi wewenang dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi atau perusahaan.

Menurut Triyuwono (2000), mengemukakan tujuan utama organisasi atau perusahaan menurut Islam adalah menyebarkan rahmad pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan pada

tujuan-tujuan yang lebih praktis (*operatif*). Sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Menurut Afzulurrahman (1995), mengungkapkan bahwa banyak ayat Al-Qur'an yang menekankan penting seseorang bekerja. Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), (QS. An- Najm: 39-40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat itu bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Ali (1988) dalam Yousef (2000) juga menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja dengan keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang akan diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: Bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (QS An-Nisa: 32). Ada jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al- Fussilat: 10). Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya.

Menurut Ali (1988) dalam Yousef (2000), pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan.

Menurut Arifuddin (2002) mereka yang lebih berkomitmen pada organisasi adalah lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja dan komitmen mereka pada organisasi, jika kinerja karyawan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi maka karyawan tersebut akan mendapatkan penghargaan.

Menurut Sukanto Reksohadiprodo (1984) Wewenang adalah hak memerintah atau berbuat. Manajer memiliki wewenang yang didelegasikan pada mereka, manajer dapat dimintai tanggung jawab, dan manajer mendapatkan tugas yang dibebankan padanya.

Menurut M. Manullang (1988) Delegasi adalah kegiatan seorang manajer untuk menugaskan bawahannya untuk mengerjakan bagian daripada tugas manajer yang bersangkutan dan pada waktu yang bersamaan memberikan kekuasaan kepada bawahan tersebut, sehingga bawahan tersebut dapat melaksanakan tugas itu sebaik-baiknya atau dapat mempertanggungjawabkan hal-hal yang dideleger kepadanya.

Dengan mengetahui pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Delegasi Wewenang, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan akan memudahkan bagi suatu organisasi untuk mengarahkan sistem kerja disertai dengan proses menjalankan sistem kerja organisasi itu sendiri agar sesuai dengan perencanaan yang ada tanpa menyimpang dari komitmen organisasi.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

“Apakah ada pengaruh komitmen, delegasi wewenang dan etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan di PT Badak Kalimantan Timur”.

1.3. Batasan Masalah

Dalam menyelesaikan permasalahan, diperusahaan diperlukan adanya batasan-batasan agar didalam pecahan masalah nanti tidak terjadi penyimpangan dari tujuan semula dan menghindari perluasan pembahasan dari yang seharusnya, selain itu dapat memperjelas pembahasan. Adapun batasan-batasan tersebut adalah:

1. Komitmen Karyawan pada organisasi atau perusahaan adalah merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. Komitmen Organisasi yaitu dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan – tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
2. Delegasi Wewenang sering disebut pelimpahan wewenang bahkan kadang-kadang hanya disebut delegasi, mengandung pengertian penyerahan sebagai hak untuk mengambil keputusan atau mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur dari pada delegasi wewenang adalah kekuasaan atau hak, tugas, dan tanggung jawab.

3. Etika sering diartikan sama dengan moralitas. Etika maupun moralitas menunjukkan kebiasaan hidup yang baik-baik. Sehingga orang yang tidak menunjukkan kebiasaan yang baik sering disebut tidak mempunyai etika atau tidak bermoral. Kebiasaan hidup yang baik-baik tersebut terinternalisasi pada setiap orang dan menjadi perilaku yang terulang-ulang sebagai sebuah kebiasaan. Etika Kerja Islami adalah bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: Bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (QS An-Nisa: 32). Ada jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al- Fussilat: 10). Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Menurut Ali (1988) dalam Yuosef (2000), pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan. Etika kerja Islam menyangkut norma dan tuntutan atau ajaran yang mengatur sistem kehidupan individu atau lembaga (*corporate*), kelompok (lembaga atau *corporate*) dan masyarakat dalam interaksi hidup antar individu, antar kelompok atau masyarakat dalam konteks bermasyarakat maupun dalam konteks hubungan dengan Allah dan lingkungan.
4. Kinerja, yang seharusnya mencerminkan masa lalu, bukan tujuan yang harus dicapai, melainkan sarana untuk memasuki masa depan yang lebih produktif. Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya melakukannya;

karyawan harus bertindak menurut penilaian itu. Biasanya, atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya, bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Karyawan yang berkerja dengan manajer lini dan profesional sumber daya manusia untuk mengembangkan kriteria penilaian, misalnya karyawan yang bekerja dibagian *Security*, mereka harus bisa memberikan keamanan yang ketat untuk menjaga keamanan di dalam dan diluar perusahaan dimana dia bekerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Komitmen, Delegasi Wewenang dan Etika Kerja Islami baik secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Badak Kalimantan Timur

1.5. Manfaat Penelitian

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu alternatif baru untuk perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengangkat nama perusahaan, dan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar.

2. Memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan guna kesuksesan perencanaan dan implementasi perubahan organisasi melalui pengaruh komitmen organisasi, delegasi wewenang dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan.

