

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu unsur yang penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik akan membawa pengaruh terhadap kinerja individu dan kelompok di dalam organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja organisasi. Kantor Pusat Badan Pusat Statistik yang menjadi subyek penelitian ini juga telah melakukan upaya pengelolaan SDM yang baik dengan melakukan Reformasi Birokrasi. Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai lembaga pemerintah Non Departemen juga telah memasuki era reformasi birokrasi yang merupakan langkah strategis untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang professional, mempunyai integritas tinggi, dan mengemban amanah dalam memberikan pelayanan atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. Dengan Visi “Pelopor data statistik terpercaya untuk semua”, maka BPS berusaha untuk semaksimal mungkin menghasilkan data statistik yang berkualitas. Untuk menghasilkan data yang berkualitas, BPS harus di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi, tangguh, berkualitas, dan mampu bekerja dengan penuh kesungguhan.

Pentingnya peningkatan kinerja BPS juga dapat ditunjukkan dari capaian kinerja tujuan dan capaian kinerja sasaran BPS tahun 2014 – 2019 dapat dilihat dari Tabel 1.1

Tabel 1.1
Capaian kinerja tujuan dan kinerja sasaran BPS tahun 2014 - 2019

Tahun	Capaian kinerja tujuan	Capaian kinerja sasaran
2015	107.25	106.08
2016	106.94	100.56
2017	110.79	91.38
2018	112.04	104.96
2019	112.54	102.88

Sumber : Badan Pusat Statistik diakses (2020)

Mengenai kinerja tujuan pada Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh perusahaan dan ukuran keberhasilan kinerja yang diterapkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) sedangkan kinerja sasaran yaitu tingkatan atau poin-poin untuk mencapai tujuan. Dengan Tabel 1.1 dapat dijelaskan pada tahun 2019 naik 0,44% dibandingkan capaian kinerja tujuan tahun 2018. Sementara itu, kinerja sasaran pada tahun tahun 2018 menurun 2,02% dibandingkan tahun 2019. Dilihat dari perkembangannya selama lima tahun terakhir sejak 2015, capaian kinerja tujuan hampir selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun kecuali di tahun 2016 yang sempat mengalami sedikit penurunan. Meskipun demikian, peningkatan capaian tersebut cenderung bergerak melambat. Capaian tujuan di tahun 2019 merupakan yang tertinggi sejak lima tahun terakhir sedangkan di tahun 2016 merupakan yang paling rendah. Sementara itu, perkembangan capaian kinerja sasaran cenderung bergerak secara fluktuatif dari tahun ke tahun. Tahun 2015 memiliki capaian tertinggi dengan nilai 106,08 kemudian menurun 16% di dua tahun berikutnya hingga titik terendah di tahun 2017 dengan nilai 91,38. Di tahun 2018 kembali meningkat signifikan lalu kembali menurun di tahun 2019.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang handal, oleh sebab itu perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya epemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya manajemen mengetahui kebutuhan karyawannya yang harus dipenuhi. Hal tersebut untuk memberi kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka sejatinya tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu tercapinya tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu karakteristik SDM perusahaan yang unggul adalah karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam dunia kerja, motivasi harus dimiliki oleh semua pihak baik bawahan maupun atasan. Keberadaan motivasi dirasa penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan kepada bawahannya. Bawahan diharapkan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik sehingga diharapkan atasan dapat memberikan penghargaan dan menciptakan kepuasan kerja yang mendorong ke arah performa kinerja yang maksimal. Dorongan itu bisa berupa pelatihan kerja, perlakuan yang baik, fasilitas, bonus hingga penempatan posisi kerja. Motivasi tidak bersifat permanen, suatu ketika bisa menjadi sangat tinggi dan rendah. Sehingga

penanaman motivasi dalam diri seseorang perlu dipertahankan. Menurut Samsudin (2010) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal yaitu faktor eksternal (berasal dari luar diri seseorang) mencakup lingkungan, kompensasi, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel sedangkan faktor internal (berasal dari dalam diri seseorang) meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan serta keinginan untuk berkuasa (Sutrisno, 2011)

Setiap aktifitas manusia dikenal dengan proses berfikir, tentang tujuan, manfaat, serta bagaimana mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, setiap manusia mempunyai kemampuan yang berbeda dalam mengeksplorasi kerja otak demi mencapai tujuan dalam hidup. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menemukan keputusan atas pilihan yang harus diambil dalam situasi tertentu. Karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dalam bekerja akan memilih untuk tidak meninggalkan organisasi karena mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap karir dan pekerjaan mereka saat ini. Salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* dapat terus menjaga pengalaman baik di dalam pekerjaan dan dapat mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya, karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan memiliki kemampuan yang lebih baik dan memiliki kinerja yang baik, yang diikuti dengan berkurangnya niatan

untuk keluar dari perusahaan. Tinggi rendahnya *self efficacy* yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih konsisten dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai lebih jelas. Individu akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas atau menghadapi segala masalah ketika tujuan yang akan dicapai jelas. Menurut King (dalam Sulistyowati, 2016) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan berbagai hasil positif.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang dimana segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan sangat besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi atas jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus mampu menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala dengan ridha Allah untuk dikhirat nanti. Kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai

peran yang penting dalam kehidupan sosial (Alam, 2016). Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan atau tata tertib dalam Islam dengan tujuan segala tingkah laku berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat mereka sendiri sengsara oleh karena itu mereka hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik termasuk waktu didalam bekerja (Depag RI, 2016). Lebih dari itu, bekerja adalah untuk beribadah, sebagaimana dinyatakan oleh Allah SWT dalam QS At-Taubah (9):105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya : *Dan katakanah, Bekerjalah kamu, maka Allah SWT 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 diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah (9): 105)*

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang tentu merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup yang mewah, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Oleh karena itu motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah. Manusia bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Sebagaimana firman Allah SWT:

لَهُ مَعْفَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
 حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ
 وَالِ ۱۱

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (Qs. Ar-Ra'd (13): 11).

Berdasarkan latar belakang di atas, Peneliti melakukan penelitian di Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai “Pengaruh Motivasi, *Self efficacy*, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan serta Tinjauannya dari sudut Pandang Islam ”. Alasan Peneliti melakukan penelitian di Badan Pusat Statistik (BPS) karena tertarik untuk mengetahui dan mengukur apakah Motivasi, *Self efficacy* dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran variabel kinerja karyawan, motivasi, *self efficacy* dan kompensasi pada karyawan Badan Pusat Statistik?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik?

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Badan Pusat Statistik?
5. Apakah motivasi, *self efficacy*, dan kompensasi dapat dijadikan model berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik?
6. Bagaimana sudut pandang islam tentang motivasi, *self efficacy*, dan kompensasi serta kinerja karyawan Badan Pusat Statistik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana gambaran variabel kinerja karyawan, motivasi, *self efficacy* dan kompensasi pada karyawan Badan Pusat Statistik
2. Untuk mengetahui dan memahami apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik.
3. Untuk mengetahui dan memahami apakah *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik.
4. Untuk mengetahui dan memahami apakah kompensasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Badan Pusat Statistik.
5. Untuk mengetahui dan memahami apakah motivasi, *self efficacy*, dan kompensasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik.

6. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pandangan islam tentang motivasi, *self efficacy*, dan kompensasi serta kinerja karyawan Badan Pusat Statistik.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Perkembangan ilmu pengetahuan

Memperkaya ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat memberi kekuatan atau kelemahan pada variabel lainnya.

- b. Referensi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya di bidang badan statistik dalam hal ini yang berkaitan dengan Kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Perusahaan

melalui penelitian ini diharapkan perusahaan Badan Pusat Statistik dapat mengutamakan Motivasi, *Self efficacy*, dan Kompensasi sehingga akan menghasilkan Kinerja karyawan yang optimal di kedepannya.

- b. Karyawan

karyawan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan mereka, juga dapat meningkatkan motivasi dan *Self efficacy* karyawan. Serta terpenuhinya kompensasi.