

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan kita berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal . Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki Filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis, dan kepribadian sendiri.

Keyakinan dan praktek yang ada dalam budaya suatu organisasi bisa berasal dari manapun, yaitu: dari satu orang, kelompok kerja, departemen, atau divisi yang berpengaruh. Beberapa komponen budaya sering terkait dengan pendiri atau pemimpin awal yang menyampaikan kultur tersebut sebagai Filosofi, suatu rangkaian prinsip dimana organisasi harus mematuhi kebijakan. Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan

kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007) Pentingnya Budaya Organisasi , pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi.

Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya. Menurut As'ad (2004) Kepuasan kerja merupakan "perasaan seseorang terhadap pekerjaan" ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Pentingnya kepuasan kerja, kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain

motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Terlepas dari indikator-indikator apa yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan sering juga diartikan sebagai kinerja karyawan, sehingga kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah menurut Siagian (2015). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2004) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Vulkanjanski, Nicolic, Sabri, Ilyas, Amjad, Sangaji bahwa budaya organisasi mempengaruhi semua aspek bisnis dalam kehidupan perusahaan dikaitkan dengan hasil salah satunya adalah kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka para pembuat kebijakan harus fokus pada budaya organisasi yang berkaitan karyawan dan melaksanakan kebijakan tersebut untuk meningkatkan kerjasama, saling percaya, dan menghormati pemikiran dari rekan. Jadi budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Arifin

(2014), bahwa budaya organisasi hanya memiliki efek positif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta Wilayah DKI Jakarta dalam memenuhi kebutuhan sarana Penginapan (Hotel), dalam menjalankan semua kegiatan pelayanan bidang pariwisata perhotelan harus berdasar pada perencanaan, pengorganisasian dan implementasi strategi. Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi tergantung dari kinerja individu. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien suatu organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memberikan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan akan makan, tempat tinggal, memberi jaminan perlindungan, keamanan dan menghindari tekanan yang berat di tempat kerja, memberi kesempatan berinteraksi dan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, memberi penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Oleh karena itu manajemen tentunya dituntut dapat menata karyawannya selaras dengan kebutuhan organisasi. Untuk menghasilkan sesuatu "karya" seorang karyawan tentu harus memiliki dua hal dalam dirinya yaitu harus mau untuk melakukan pekerjaan, dan juga harus bisa melakukan pekerjaan. Maka untuk meningkatkan ketrampilan karyawan,

manajemen umumnya dengan melatih melalui kursus-kursus ketrampilan atau pendidikan yang lain.

Budaya dalam organisasi adalah pengaturan untuk kemaslahatan dari pandangan Islam budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan dari Allah SWT dan Rosul-Nya, Muhammad SAW. Sehingga budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam ini disebut budaya organisasional yang islam. Dengan demikian, budaya organisasional yang Islam adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama berinteraksi dan individu – individu didalam organisasi, struktur organisasian sistem pengawasan didalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam. Nilai-nilai budaya organisasi islam dalam buku Manajemen Syariah dalam Praktik oleh Didin adalah: (keikhlasan dan kesabaran).

Pegawai harus bekerja dengan keikhlasan dan kesabaran agar mendapatkan yang dimiliki oleh pegawai atas hasil pekerjaan pegawai itu sendiri. Pekerjaan yang dilakukan juga harus disyukuri oleh setiap karyawan dimanapun dia bekerja. Jika pegawai tersebut selalu merasa bersyukur maka mereka akan terus melakukan yang terbaik dalam bekerja.

Adapun Firman Allah yang menerangkan hal tersebut adalah:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فِيئْتِكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah 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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah (9) :105)

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan harus dilakukan secara sungguh - sungguh dan dalam tujuan yang jelas yaitu untuk mendapatkan rahmat dari Allah SWT. Semua yang dilakukan harus dalam keadaan ikhlas tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Dengan begitu maka segala aktifitas yang kita lakukan harus sejalan dengan perintah-perintah Allah SWT.

Pegawai diharapkan mampu bekerja dengan baik dan maksimal semaksimal mungkin untuk mencari nafkah dengan jalan yang diridhai oleh Allah SWT. Diharuskan menerapkan prinsip amanah dalam menjalankan komitmen terhadap kesepakatan yang telah dibuat sebelum melakukan pekerjaan. Manusia yang setia pada seseorang dan pekerjaan diharuskan setia juga kepada Allah SWT, karena semua yang dilakukan umat manusia harus berlandaskan dengan syari'at islam.

Hal ini menarik perhatian penulis untuk meneliti tentang **“Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam, Yang Dimiliki Oleh Karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta ?

4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta ?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta ?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta.
5. Untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam tentang budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Oakwood Premier Cozmo Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan peneliti, bagi perusahaan, pembaca dan peneliti :

1. Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut :

- a. Agar perusahaan mendapatkan informasi tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
- b. Agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing di pasar internasional.

2. Manfaat bagi pembaca

Bagi pembaca penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut :

- a. Memberikan wawasan dan informasi tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

3. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut :

- a. Mendapatkan pengetahuan yang lebih jelas dan dapat menganalisa suatu masalah.
- b. Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.

4. Manfaat bagi ekonomi Islam

Bagi peneliti penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai berikut :

Memberikan tambahan pengetahuan khususnya pada kinerja karyawan secara islami atau syariah.