

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, untuk mencapai keunggulan kompetitif manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya. Sumber Daya Manusia menjadi proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memperhatikan semua aspek tentang bagaimana seseorang dipekerjakan dan dikelola dalam suatu organisasi hal ini

mencakup semua kegiatan manajemen sumber daya manusia yang strategis, manajemen modal manusia, management pengetahuan, tanggung jawab sosial perusahaan, pengembangan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia (perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi dan management talenta), pembelajaran dan pengembangan, kinerja dan manajemen penghargaan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan dan penyediaan layanan karyawan yang memiliki dimensi internasional.

Kinerja seseorang dikatakan baik apabila mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia bekerja dan melakukan kegiatan bekerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial supaya menunjang tujuan-tujuan produksi perusahaan dan organisasi dimana ia berada. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya akan memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi menurut Handoko T, hani (2010) mengatakan bahwa kompensasi merupakan alat penggerak karyawan agar karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor selanjutnya ialah stres kerja Menurut Wilson bangun (2012) menyatakan bahwa stres kerja ialah merupakan kondisi ketidakseimbangan antara keinginan dan dan kemampuan memenuhi keinginannya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah komunikasi, komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut. komunikasi merupakan proses yang dinamis. Proses ini secara konstan berubah sesuai dengan situasi yang berlaku.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kompensasi, stress kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana dalam pandangan islam mengenai kompensasi, stress kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensai, stress kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Untuk mengetahui dan memahami mengenai kompensasi, stress kerja, dan komunikasi dalam pandangan islam.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam mengambil kebijakan untuk mengatur kinerja karyawan
2. Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan
3. Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan

B. Manfaat Akademis

1. Dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kinerja karyawan.