BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur bagian investasi terbesar dari suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan/instansi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan/instansi. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula Ciptoringnum (2013).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk diperhatikan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan

karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kedepannya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan.

Kinerja seorang karyawan dapat di pengaruhi oleh faktor kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi untuk mendorong para karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik. Menurut Wibowo (2007) setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Kompensasi dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan serius dan sempurna, diperlukan motivasi yang kuat dalam diri seorang pekerja. Maksudnya, sebelum seseorang melakukan pekerjaannya, telah dilakukan pemilihan, yaitu pekerjaan mana yang harus dilakukan terlebih dahulu. Dengan demikian pekerja tersebut akan mengerjakannya dengan sekuat tenaganya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sempurna.

Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti bergerak. Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Wibowo (2011) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Selain kompensasi dan motivasi, ada juga budaya organisasi. Budaya organisasi juga mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara umum budaya organisasi merupakan proses, nilai atau norma yang berlaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tanpa disadari semua organisasi mempunyai budaya, baik budaya tertulis maupun budaya yang tidak tertulis, tetapi sudah biasa di terapkan dalam suatu organisasi. Phiti Sithi Amnuai dalam Prabundu Tika (2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan kesejahteraan para karyawannya melalui kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi. Salah satunya PT. Swakarya Insan Mandiri yang beralamatkan di Jl. Kebagusan Raya No. 18, Kebagusan, Jakarta Selatan 12520. Perusahaan ini telah berdiri selama 12 tahun di Jakarta dari tahun 2007 sampai dengan sekarang tahun 2019 dan PT. Swakarya Insan Mandiri memiliki 1 kantor pusat yang berada di Jakarta. Adapun beberapa perusahaan penyedia jasa outsourcing di Jakarta yang terurai di dalam tabel 1.1:

Tabel 1.1.

Daftar Perusahaan Outsourcing di Jakarta

No	**Perusahaan Outsourching**
1.	Artha Kreasi Utama (AKU)
2.	Aura Universal Rasi
3.	Dinamika Mitra Huresindo
4.	Examitrasolusi
5.	Harda Esa Reksa (Hera)
6.	Pelangi Fortuna Global
7.	Persada (Personel Alih Daya)

Diantara 7 perusahaan yang diuraikan diatas, PT. Swakarya Insan Mandiri menyediakan layanan di berbagai jenis industri untuk memenuhi kebutuhan karyawan outsourcing sebagai perusahaan penyedia jasa outsourcing di Jakarta menyediakan berbagai layanan outsourcing terbaik yang sangat di perlukan untuk kebutuhan industri. Layanan yang tersedia dari PT. Swakarya Insan Mandiri terdiri dari *Employee Supply Management, Collection Process Management, Verification Process Management, Sales Process Management, hingga Office Cleaning Service* dengan layanan terbaik untuk kebutuhan industri. Sebagai perusahaan penyedia jasa outsourcing di Jakarta, PT. Swakarya Insan Mandiri selalu memberikan solusi manajemen terpecaya dan terbaik untuk kebutuhan industri. Dari PT. Swakarya Insan Mandiri kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan yang menyediakan jasa outsourcing yaitu seperti *Employee Supply Management, Collection Process Management, Verification Process Management, Sales Process Management, hingga Office Cleaning Service* dan perbandingan oleh PT. Dinamika Mitra Huresindo (DMH) Perusahaan jasa outsourching ini memiliki kemampuan dalam penyediaan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk beberapa posisi. Diantaranya adalah *SPG, Beauty consultant, Waiter/Waitress, Cashier, Customer Service, Receptionist, Telemarketing, Admin support, Mecanical Enginer, Teller*, dan lainnya.

Dalam ajaran Islam, bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengarahkan segala aset, fikir dan *dzikirnya* untuk menunjukan bahwa dirinya adalah sebagai

hamba Allah SWT yang harus memberikan nilai kebahagian bagi alam semesta. Kinerja karyawan menurut pandangan Islam manusia memang diciptakan untuk bekerja, karena bekerja termasuk ibadah. Mereka yang enggan bekerja bukan termasuk muslim yang baik. Apalagi kalau dikaitkan dengan iman, kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan ungkapan lain, iman adalah landasan, sedangkan perbuatan atau kerja merupakan konsekuensi dan cara melakukannya.(al-Faruqiy, 2001) dalam Ismail Raji dan Louis.

Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri untuk menyelesaikan skripsi. Kinerja karyawan secara real di pengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor ekonomi maupun non ekonomi. Maka pada penelitian ini kinerja karyawan di asumsikan di pengaruhi oleh faktor-faktor ekonomi antara lain Kompensasi, Motivasi, dan Budaya organisasi dianggap variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu rumusan masalah pada PT. Swakarya Insan Mandiri sebagai berikut.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti pada PT. Swakarya Insan Mandiri dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri?

2. Bagaimana pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri?
5. Bagaimana Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan ditinjau dari sudut pandang Islam pada PT. Swakarya Insan Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri.

5. Untuk mengetahui tinjauan Islam tentang Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan strategi instansi guna meningkatkan produktivitas secara efektif di waktu yang akan datang.

2. Bagi Penulis

   Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat semakin memperjelas wawasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

   Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian berikutnya, dan diharapkan penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini.