

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai apabila perusahaan tidak memiliki peran aktif dari sumber daya manusia, walaupun perusahaan memiliki alat-alat dan teknologi yang canggih. Sebagai aset yang penting di dalam perusahaan, keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik dan mendapatkan perhatian serta dukungan dari perusahaan.

Mangkunegara dalam Riani (2011) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam hal pencapaian kinerja karyawan, disiplin merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi karyawan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2008). Keteraturan adalah ciri

utama organisasi; dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Selain disiplin, budaya organisasi juga termasuk salah satu pola terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara dalam Riani (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Di samping pola disiplin kerja dan budaya organisasi ada faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi yaitu faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebagai peranan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya (Robbins dan Judge, 2011).

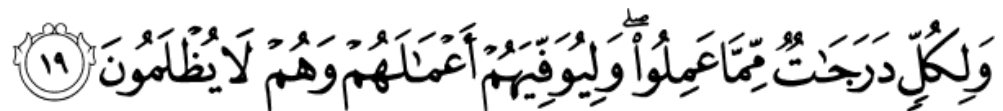
Variabel penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ahmad Nur Rofi (2012), Christian, Silvy, dan Lisbeth (2014), dan Regina Aditya Reza (2010) menunjukkan hasil yang serupa yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

Sedangkan hasil penelitian tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Ratna Kusumawati (2008), Dwiyekti Agung Nugroho

(2011), dan Riska Pratiwi (2012) menunjukkan hasil yang serupa yaitu budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Diana Sulianti K. L. Tobing (2009), Eva Kris Diana Devi (2009), dan Chaterina Melina Taurisa, dan Intan Ratnawati (2012) menunjukkan hasil yang tidak serupa yaitu kepuasan kerja ada yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ada pula yang berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Zulmaizarna (2009) menyatakan, kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau dari kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:



Artinya: *“Dan bagi masing-masing derajat mereka menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”*. (QS.Al-Ahqaf (46) : 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Berdasarkan penjabaran masalah yang telah diungkapkan di atas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada Kantor Pelayanan Pajak Jakarta Kelapa Gading serta tinjauannya dalam sudut pandang Islam.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan itu dapat memberikan dampak positif, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gambaran disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan KPP Pratama Jakarta Kelapa Gading menurut tinjauan Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran dari disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui tinjauan Islam terhadap disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jakarta Kelapa Gading.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.

b. Manfaat Teoritis

1. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

Bagi instansi terkait, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada perusahaan atau organisasi.