

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Masalah SDM saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan agar dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu, setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM nya maka akan semakin rendah pula hasil yang di peroleh hal ini terjadi karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Permasalahan seperti ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya. Melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan, diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Produktivitas kerja diperoleh karyawan dari keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Sedarmayanti 2009).

Seluruh elemen perusahaan atau organisasi, penting untuk meningkatkan produktivitas di segala bidang. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik faktor *internal* maupun *external* (Alimuddin 2012).

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi produktivitas adalah *Self Efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk menghadapi atau menyelesaikan tugas atau masalah yang diberikan kepadanya dengan hasil yang maksimal serta dapat berfungsi dengan baik dilingkungnya (Larsen dan Buss, 2010).

Self Efficacy adalah perasaan seseorang yang cukup, efisien, dan berkompeten dalam mengatasi kehidupan. *Self efficacy* juga dapat diartikan sebagai persepsi pengendalian yang dimiliki seseorang terhadap kehidupannya. Seseorang berjuang untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang mempengaruhi kehidupan mereka. Penggunaan pengaruh terhadap lingkungan yang dapat dikendalikan, membuat seseorang mampu untuk menyadari masa depan yang

diinginkan dan mencegah dari yang tidak diinginkan. Kemampuan untuk mempengaruhi *outcomes* untuk membuat hasilnya menjadi bisa diprediksi. Kemampuan untuk memprediksi hasil yang dapat membantu persiapan yang dibutuhkan. Jadi, percaya bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk sukses merupakan aset yang sangat besar selama orang tersebut mau berjuang untuk mencapainya (Schutz dan Schultz, 2010). Karyawan yang dapat meningkatkan *outcomes* akan merasa bahwa *Self efficacy* dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain faktor internal yang mempengaruhi produktivitas kerja, terdapat faktor *external* yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah *Perceived Organization Support (POS)*. *Perceived Organization Support* adalah kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Salah satu bentuk dukungan organisasi terhadap karyawan yaitu dengan cara memberikan *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Reward* tersebut ditujukan untuk untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan menghargai karyawan.

Perceived Organization Support dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan *stress* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan cenderung mempersonifikasikan organisasi atau menganggap organisasi memiliki karakteristik seperti manusia (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hal ini membuat karyawan melihat perlakuan organisasi yang *favorable* atau yang *unfavorable* sebagai indikasi apakah organisasi mendukung atau tidak mendukung

mereka. Karyawan yang merasa dihargai kontribusinya dalam meningkatkan kesejahteraannya akan merasa terjamin bahwa perusahaan akan memberi bantuan pada pekerjaannya, sehingga produktivitas didalam perusahaan akan meningkat.

PT Royal Sentosa Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jual beli *diamond* yang menangani sistem jaminan sosial nasional. Dalam meningkatkan pelayanan, PT Royal Sentosa Sejahtera tak hentinya melakukan terobosan melalui sistem teknologi *online* guna menyederhanakan sistem layanan dan kecepatan proses dalam melayani *customers*. Permasalahan yang terdapat di PT Royal Sentosa Sejahtera yaitu mengenai tingginya tuntutan output dari produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai ataupun karyawan yang selanjutnya menjadi tolak ukur dari penilaian kualitas perusahaan. Terkait dengan faktor yang mempengaruhi produktivitas yang sudah dijelaskan sebelumnya, apakah *Self efficacy* dan *Perceived organization support* juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Sentosa Sejahtera, inilah yang menjadi latar belakang penelitian ini.

Dalam Islam, *Self efficacy* dan *Perceived organization support*, diprediksi dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Islam mengajarkan untuk menjadikan dunia ini sebagai negeri mencari sebab dan usaha. Islam, sebagai agama yang sempurna, tidak melupakan sisi kehidupan dunianya seorang muslim, bahkan menganjurkan kepada mereka untuk bekerja dan mencari rejeki, tetapi jangan melupakan kekayaan dengan cara hanya bekerja namun tetap dengan cara yang diridhai Allah SWT. Dalam Islam bekerja, berikhtiar serta menambah wawasan merupakan bagian dari ibadah. Islam juga mengajarkan seseorang untuk

dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan efektifitas pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi maupun perusahaan.

Agar dapat menjadi manusia yang produktif atau dapat menghasilkan sesuatu, tentunya kita harus memanfaatkan otak dan akal kita sebagai manusia telah diberikan oleh Allah SWT, salah satunya dengan cara bekerja seperti ayat berikut:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ
فَيُبَيِّنُ لَكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, makan 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. (Q.S. At-Taubah:(105):129)

Supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari pekerjaan yang tidak efisien yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh, *Self Efficacy* dan *Perceived Organization Support* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Royal Sentosa Sejahtera Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Self Efficacy*, *Perceived Organization Support* dan Produktivitas kerja karyawan PT Royal Sentosa Sejahtera?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Royal Sentosa Sejahtera?
3. Apakah *Perceived Organization Support* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Royal Sentosa Sejahtera?
4. Apakah *Self Efficacy* dan *Perceived Organization Support* dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Royal Sentosa Sejahtera?
5. Bagaimana gambaran *Self Efficacy*, *Perceived Organization Support* dan Produktivitas kerja pada karyawan PT. Royal Sentosa Sejahtera ditinjau dari sudut pandang islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran *Self Efficacy*, *Perceived Organization Support* dan produktivitas kerja karyawan PT. Royal Sentosa Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Royal Sentosa Sejahtera
3. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organization Support* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Royal Sentosa Sejahtera.

4. Untuk menganalisis apakah *Self Efficacy* dan *Perceived Organization Support* dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.
5. Untuk memahami gambaran *Self Efficacy* dan *Perceived Organization Support* dan produktivitas pada karyawan PT. Royal Sentosa Sejahtera dan tinjauanya dari sudut pandang islam

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terhadap perkembangan ilmu dan pengetahuan tentang produktivitas kerja.
 - b. Dapat memperkaya hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Royal Sentosa Sejahtera dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - b. Mendapatkan informasi dan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan PT. Royal Sentosa Sejahtera.