BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Ardana, dkk. 2012).

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh manajer kepada karyawan-karyawan dibawahnya. Semua yang merupakan karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik oleh manajer dari karyawan yang tingkatannya tinggi sampai karyawan yang paling rendah. Selain agar tidak menciptakan diskriminasi, tetapi juga agar semua kinerja karyawan dapat bekerja secara optimal. Mengenai sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan, salah satunya pada PT. Nusa Kirana.

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diciptakan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, manajer harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan itu mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan membuat kinerja karyawannya cukup baik dan tidak mengecewakan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seorang bekerja. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) motivasi ialah suatu gagasan hipotesis yang digunakan untuk menerangkan inisiatif atau prakarsa pemula, arah, intensitas dan ketekunan perilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ini memasukan konsep-konsep seperti kebutuhan untuk keberhasilan (saya ingin bekerja baik sampai akhir), kebutuhan keanggotaan atau afiliasi (saya ingin bekerja dengan teman-teman saya), imbalan atau insentif (hadiah atau hukuman), kebiasaan, ketidakcocokan, dan keingintahuan. Sedangkan menurut Ivanko (2012) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini dikemukakan oleh Wursanto (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara

langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti, 2012). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

Faktor lainnya yang terakhir adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kerja menurut Edison, dkk (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Dari definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi perusahaan yaitu mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Dalam perspektif Islam, kinerja karyawan merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk beramal saleh. Amal saleh yang dimaksud ialah amal perbuatan dan ibadah yang mengikuti petunjuk kitabullah dan sunnah Nabi. Islam

memandang bekerja sebagai ibadah kepada Allah. Kerja menurut Islam adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT (Nashicin, 2010). Kemudian dalam Islam motivasi bisa disebut dengan niat. Motivasi (niat) menjadi faktor yang menentukan apa yang akan dan ingin diraih (Syarbini dan Sumantri, 2012). Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat artinya memiliki motivasi (niat) kerja yang tinggi. Selanjutnya adalah lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Terakhir adalah kepuasan kerja, kepuasan dalam kerja adalah saat dia mengerti bagaimana umpan balik dari pekerjaannya menjadi sesuatu yang bermakna bagi dirinya dan kehidupannya. Berdasarkan firman Allah SWT dan QS. An-Nahl ayat 97, yaitu :

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : **“***Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan*

kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjankan".

Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan atau tata tertib dalam Islam dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat mereka sendiri sengsara, oleh karena itu mereka hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik termasuk waktu di dalam bekerja (Depag RI, 2000). Bekerja dalam sudut pandang Islam merupakan suatu hal yang sangat penting bagi umat manusia. Bekerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat Al-Qur'an seperti dalam firman Allah, yaitu :

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Arinya : *Dan Katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (*Qs, At-Taubah (9):(105).

Sesuai dengan penjelasan di atas, kinerja kerja dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Apabila tidak ada motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karena dalam Islam pengaruh, sebab dan akibat saling mempengaruhi satu sama lain.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat vital bagi PT. Nusa Kirana untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Melalui program peningkatan kualitas SDM yang terintegrasi dan berkesinambungan, PT. Nusa Kirana menciptakan sebuah managemen yang solid dan karyawan yang kompeten, profesional, dan berdedikasi untuk memberikan layanan berkelas. Sebagai salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang propeti dan developer. Perusahaan ini telah membangun 9 properti yang terbagi atas 5 *Project Housing* dan 4 *Office Tower* yang semuanya tersebar diberbagai daerah yang strategis di Jakarta, PT. Nusa Kirana terus bertekad untuk memajukan dan meningkatkan kinerja perusahaan maupun pengabdian kepada masyarakat.

Berhubungan dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Departemen *Operational* PT. Nusa Kirana)"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kirana di Jakarta?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kirana di Jakarta?

3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kirana di Jakarta?
4. Bagaimana variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kirana di Jakarta?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kirana di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kirana di Jakarta.
3. Untuk mengatahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kirana di Jakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara variabel (motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Kirana di Jakarta.
5. Untuk mengetahui pandangan Islam tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Universitas Yarsi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Yarsi di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.