

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi atau perusahaan. 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 seorang karyawan dapat di pengaruhi oleh faktor motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi untuk mendorong para karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

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 menunjukkan 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).

Agar sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja yang baik perlu adanya budaya organisasi yang baik. 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 diterapkan dalam suatu organisasi.

Amnuai (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.

Kemudian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan ialah komitmen organisasi. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang (Sopiah, 2008).

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan

dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007).

Sudirjo (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Dalam islam, istilah budaya disebut dengan adab, islam telah menggariskan adab-adab islam yang mengatur etika dan norma-norma pemeluknya. Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa dalam sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan diyakini oleh setiap organisasi baik atasan maupun bawahan (Robbins, 2008). Begitu pula dengan manajemen yang islami. Tentu nilai-nilainya adalah islam. Sebagaimana Firman Allah SWT :

شُعُوبًا وَجَعَلْنَاكُمْ وَأَنْتَى ذَكَرٍ مِنْ خَلَقْنَاكُمْ إِنَّا النَّاسُ أَيُّهَا يَا
عَلِيمُ اللَّهُ إِنَّ ۖ اتَّقَاكُمْ اللَّهُ عِنْدَ أَكْرَمَكُمْ إِنَّ ۖ لِتَعَارَفُوا وَقَبَائِلَ
خَبِيرٌ

“Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah Maha Mengetahui lagi maha mengenal”(QS. Al Hujarat (49):13).

Ayat diatas menjelaskan tentang banyaknya perberdaan pendapat dikarenakan banyaknya perbedaan budaya-budaya antar manusia, dan Allah SWT sangat menganjurkan agar umat-Nya senantiasa saling mengenalnya,

Dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi (Mulyadi, 2010).

Kinerja merupakan suatu pencapaian sebagai seorang muslim yang bekerja berdasarkan iman. Yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau perinsip-prinsip Islam. Dengan pencapaian keseimbangan dan kebutuhan secara material dan spritual (badaniah dan jiwa) (Zulmaizarna, 2009). Sebagaimana Firman Allah SWT yang dijelaskan pada QS. Al-Jum'ah (62): 10).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan PT. Seabreez Indonesia untuk menyelesaikan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seabreez Indonesia Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seabreez Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seabreez Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Seabreez Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seabreez Indonesia?
5. Bagaimana tinjauan Islam tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

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

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seabreez Indonesia.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Seabreez Indonesia.

3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Seabreez Indonesia.
4. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Seabreez Indonesia.
5. Mengetahui tinjauan Islam tentang budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, 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 budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

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.