

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).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012), 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.

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 kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan.

Hasibuan (2012) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan serius dan sempurna, diperlukan motivasi yang kuat dalam diri seorang pekerja. Maksudnya, sebelum seorang 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 menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan 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.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain motivasi, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat

diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi. Maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Selain motivasi dan disiplin kerja, 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 diterapkan dalam suatu organisasi.

Phithi 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

Sebagai salah satu motivasi dalam ajaran Islam bahwa Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang lebih baik. Motivasi bagi orang yang bekerja diawali dengan niat ibadah kepada Allah yang dikerjakan dengan sungguh-sungguh agar memperoleh keuntungan berupa keseimbangan antara kebutuhan jasmani dan rohani sebagaimana firman Allah dalam surat Qs. Al-jum'ah (62):10)

“apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyaknya supaya kamu beruntung.

Dalam ajaran Islam sikap disiplin sangat tercermin dalam ibadah sholat lima waktu, puasa Ramadhan dan lainnya. Baik dan buruknya ibadah seseorang tergantung dari usaha pelakunya dalam disiplin mengikuti perintah Allah. Sesungguhnya manusia yang lalai dengan disiplin waktu dalam kerugian kecuali orang yang beriman dan beramal sholeh sebagai mana firman Allah dalam surat Al-ashr, (103):1-3):

“Demi masa sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam keadaan kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh dan saling menasihati dalam kebenaran dan saling menasihati supaya bersikap sabar”

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. Begitu pula dengan manajemen yang islami. Tentu nilai-nilainya adalah islam. Dalam surat (QS. Al Hujurat (49):13)

“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”

Kinerja merupakan suatu pencapaian sebagai seorang muslim yang bekerja hendaklah 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:

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka berterbalanlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyaknya supaya kamu beruntung”. (QS.Al-Jum’ah (62):10)

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan Kementerian Agama (Biro Kepegawaian) untuk menyelesaikan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Kementrian Agama dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Biro Kepegawaian)”**.

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 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama?
4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kementerian Agama?

5. Bagaimana tinjauan Islam tentang Motivasi, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Agama.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Agama.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Agama.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Agama.
5. Untuk mengetahui tinjauan Islam tentang Motivasi, Disiplin kerja, 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 motivasi, disiplin kerja 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 motivasi, disiplin kerja 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.