

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu negara memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu negara, artinya jika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara itu akan maju dan mampu bersaing dengan negara lain dan sebaliknya jika suatu negara tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan negara lainnya. Menurut (Sinungan 2000) "Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional".

Secara umum ada beberapa hal atau faktor yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja antara lain faktor pekerjaan dan faktor financial. Sumber daya manusia menempati posisi yang amat penting karena manusia merupakan motor penggerak usaha perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara terorganisir agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggungjawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya.

Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya, serta memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawan yang nantinya akan berdampak meningkatnya loyalitas dan kedisiplinan karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam perusahaan tersebut. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003). Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Iklm organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2007). Lebih lanjut (Luthans 1998) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan

kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Stringer (Toulson, 1994) menambahkan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya. Iklim organisasi terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, sering dihadapkan pada masalah prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang karyawan bisa saja menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Apabila karyawan telah menjalankan tugas dengan baik maka sudah sesuai dengan keinginan manajernya, tetapi jika tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka diperlukan pemecahan untuk mengetahui sebab-sebabnya. Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan, manajemen perlu memberi perhatian lebih dalam memilih kebijakan-kebijakan yang diambil. Hal tersebut sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yaitu agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian secara optimal. Sumber daya

insani konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan. Mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam falsafah Islam, Islam memandang tugas awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan yang ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan. Maka para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggungjawab dan dapat dipercaya (amanah). Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al-maidah ayat 8 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَتٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ
خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Qs. Al-Maidah(5):8).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi**

dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Sekretariat Kabinet Republik Indonesia Ditinjau Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Biro SDM Ortaga)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka pertanyaan penelitian ini:

1. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja?
2. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja?
3. Bagaimana iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja?
4. Bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja menurut sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi secara positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja menurut sudut pandang Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak-pihak :

1. Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat melakukan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dengan realita kehidupan, khususnya dalam praktek organisasi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan dan tambahan ilmu bagi pihak lain, khususnya peneliti lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk bahan penelitian di masa yang akan datang.

3. Bagi Sekretariat Kabinet RI

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja sehingga dapat dijadikan acuan dalam memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.