

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik

secara makro maupun mikro. Mengenai produktivitas kerja menjadi masalah nasional pula, karena produktivitas tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan. Zadjuli (2001). Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhinya mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah *Locus of control* karyawan dan Budaya Organisasi. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang dan pada ujung-ujungnya kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Adanya keyakinan besar bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan (Spector, 1996). Keyakinan inilah yang menurut Rotter (1996) disebut *Locus of Control*. *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”. Menurut Kustini dan Suharyadi (2004) berdasarkan pendapat Rotter

disebut bahwa *locus of control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian – kejadian dalam hidupnya. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut faktor individual. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *Locus of Control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan social dan budaya organisasi.

Seperti organisasi pada umumnya, menggunakan prinsip-prinsip pengelolaan organisasi. Organisasi adalah sebuah wadah interaksi untuk melakukan suatu proses yang dilakukan bersama-sama, dengan landasan yang sama, dan dalam mencapai tujuan bersama. Dalam Islam, organisasi atau pengorganisasian merupakan suatu kebutuhan yang harus dilaksanakan dengan baik. Seperti yang pernah disampaikan oleh sahabat Ali bin Abi Thalib berikut ini, *“Hak atau kebenaran yang tidak diorganisir dengan rapi, bisa dikalahkan oleh kebatilan yang lebih terorganisir dengan rapi”*. Organisasi bukan hanya sekedar wadah, tapi merupakan suatu tatanan pekerjaan yang dilakukan dengan rapi sesuai visi, misi dan tujuan organisasi. Salah satu cara mencapai tujuan organisasi adalah dengan menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya, sesuai dengan hadist nabi Muhammad SAW, *“Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang bukan ahlinya maka kehancuranlah yang akan datang.”* (HR. Imam Muslim).

Menumbuhkan “jiwa kesadaran” setiap manusia yang tergabung didalam organisasi untuk bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya merupakan hal yang penting. Jiwa kesadaran itu mustahil terbentuk tanpa adanya iman dalam hati. Karena dengan iman, membuat manusia sadar, dalam bekerja harus diawali niat mengharap *ridho Ilahi* (keikhlasan) sehingga timbul kesadaran bersama untuk mencapai tujuan pribadi atau kelompok dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Di era globalisasi sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk lebih responsif, dan inovatif dalam mengembangkan perusahaannya. Hal ini secara langsung juga menuntut banyak perubahan baik dari organisasi, perusahaan, maupun individu yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sangat berperan dalam kemajuan perusahaan. Organisasi yang mampu memberdayakan sumber daya manusia dengan baik ataupun sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, maka diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas tinggi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan (Moeljono, 2005).

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Setiap organisasi mempunyai ciri khas atau keunikan yang dapat membedakan antara organisasi satu dengan yang lainnya. Ciri khas inilah yang menjadi identitas bagi organisasi yang kemudian disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma, nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok, organisasi, dan individu dalam melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi mengandung nilai yang harus dijiwai dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Ramadiza (2012) memaparkan mengenai kepercayaan, nilai, dan sikap menurut Islam yaitu berbasis akhlak (*sidiq, amanah, tabligh*, dan *fatamah*). Perilaku, sikap dan etika karyawan dalam perusahaan akan mencerminkan budaya suatu organisasi atau perusahaan. Budaya yang ada pada suatu organisasi

akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Sehingga budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Organisasi mampu berperilaku secara efisien apabila ada nilai yang diyakini bersama diantara karyawannya. Nilai merupakan keinginan afektif, kesadaran, atau keinginan yang membimbing perilaku. Nilai pribadi seorang individu membimbing perilakunya didalam dan diluar pekerjaan.

Dalam Pratama (2012) budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen, mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Robbins (2001) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat (*strong culture*), nilai-nilai organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama dalam mencapai tujuan yang sama dalam organisasi. Nilai inti organisasi akan dipegang secara insentif dan akan dianut secara meluas oleh karyawan dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi. Dengan begitu akan membina sebuah kohesifitas, kesetiaan, dan komitmen organisasional sehingga akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset utama yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan perusahaan. Karyawan didalam organisasi memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu

bekerja sama untuk mewujudkan dan menciptakan komitmen yang tinggi disetiap diri karyawan dalam berorganisasi sehingga mampu menjalankan kewajibannya dengan baik sesuai dengan peran dalam organisasi (Nasichuddin dan Azzuhri, 2013).

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, budaya organisasi, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian, efektivitas kerja, dll.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan yang ditampilkan oleh karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Apabila hal ini dilakukan berarti karyawan perusahaan tersebut dapat dikatakan telah menerapkan budaya organisasi yang menurut Mintzberg (dalam Ramadiza, 2012) yang berfungsi sebagai landasan kerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Apabila karyawan menunjukkan kepuasan kerja ditempat kerja maupun diluar tempat kerja, berarti karyawan memiliki *Locus Of Control* yang baik sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi tidak terlepas dari *Locus Of Control* yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian permasalahan yang hendak diteliti yaitu :

1. Apakah *Locus Of Control* karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada RS. Islam Jakarta Pusat ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada RS. Islam Jakarta Pusat ?

3. Apakah *Locus of control* karyawan dan, Budaya Organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada RS. Islam Jakarta Pusat ?
4. Bagaimana pengaruh *Locus of Control* karyawan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja ditinjau dari sudut pandang Islam ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada RS. Islam Jakarta Pusat.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada RS. Islam Jakarta Pusat.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* karyawan dan Budaya Organisasi secara bersama – sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada RS. Islam Jakarta Pusat.
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Locus of Contol* karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan ditinjau dalam sudut pandang Islam.

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat akademik

Sebagai asset pustaka yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademisi, baik dosen maupun mahasiswa dalam upaya memberikan pengetahuan, informasi, dan sebagai proses pembelajaran mengenai *Locus Of Control* karyawan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktik

Bagi perusahaan yaitu RS. Islam Jakarta Pusat sebagai masukan dan saran untuk dapat memacu proses perbaikan *Locus Of Control* karyawan dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja organisasi.