

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Kualitas SDM sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Perusahaan yang berkualitas harus memiliki karyawan dan karyawan yang memiliki kompetensi dengan tingkat pendidikan berkualitas, berpengalaman, memiliki keterampilan khusus, yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan masing-masing. Keberadaan manusia sebagai sumber tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi.

Tujuan umum dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk menyakinkan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui anggota organisasi atau karyawannya. Penelitian-penelitian tentang praktik MSDM telah menunjukkan bahwa praktek MSDM dapat membuat dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, strategi MSDM bertujuan untuk mendukung program-program peningkatan efektivitas organisasi dengan mengembangkan dan menciptakan "*a great place to work*" (Armstrong, 2006). Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktik MSDM memberikan kontribusi terhadap pengembangan dan keberhasilan implementasi dari praktik kinerja yang tinggi, mengembangkan kontrak psikologis yang positif dan proses peningkatan motivasi dan komitmen karyawan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterlampiran, pengetahuan, dorongan, dan daya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Sutrisno (2009). Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.



Menurut Samsudin (2006) Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari suatu manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri terhadap unsur sumber daya manusia, Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola perjalanan kehidupan manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah bidang strategis dalam organisasi, Manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perluasan suatu pandangan tradisional untuk mengelola orang secara baik dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diketahui atau dapat dilihat melalui iklim organisasi yang ada dalam organisasi tersebut (Istijanto,

2012). Pengukuran iklim organisasi adalah riset sumber daya manusia yang komprehensif dan mengukur semua aspek kinerja karyawan. Indeks iklim organisasi berfungsi untuk memprediksi kinerja perusahaan ke depannya. Beberapa perusahaan besar di Indonesia juga melakukannya, namun jumlahnya sangat terbatas. Padahal hal ini sangat penting dilakukan karena bisa berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, karena maju atau tidaknya perusahaan ada di tangan karyawan.

Iklim organisasi menurut Stinger merupakan koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu kesatuan karakteristik atau sifat organisasi. (dalam Wirawan, 2007).

Islam juga memberikan petunjuk bagi manusia untuk menjalani kehidupan dalam segala aspeknya. Keyakinan seperti ini sudah sepatutnya dapat mendorong kaum muslim untuk menggali segala informasi ilahiyah yang tercantum dalam al-Qur'an dan hadits tersebut untuk disarikan dan dikembangkan dalam berbagai cabang keilmuan yang dibutuhkan dalam semua aspek kehidupan manusia, termasuk pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan iklim organisasi. Musyaddad (2013). Firman Allah dalam surat *an-Naml* misalnya dapat kita ambil pelajaran mengenai prinsip ini.


 قَالَ يَتَأْتِيهَا الْمَلَأُ أَيُّكُمْ يَأْتِينِي بِعَرْشِهَا قَبْلَ أَنْ يَأْتُونِي مُسْلِمِينَ
 قَالَ عَفْرَيْتُ مَنْ الْجِنِّ أَنَا ءَانِيكَ بِهِ ؕ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ
 لَقَوِي أَمِينٌ
 

Artinya :

"Sulaiman berkata kepada pembesar-pembesarnya: Hai pembesar-pembesar Siapakah di antaramu yang sanggup membawa singgasana Balqis kepadaku, sebelum mereka datang kepadaku sebagai muslim. Ifrit berkata dari bangsa jin: "Aku sanggup membawanya kepada baginda sebelum baginda pergi dari persidangan ini. Sesungguhnya aku cukup mampu berbuat demikian lagi dipercaya". (OS. 027 An-Naml Ayat 38-39).

Surat An-Naml ayat 38-39 tersebut menunjukkan bahwa islam sebagai agama peradaban pada hakikatnya telah meletakkan prinsip-prinsip profesionlitas dalam manajemen. Khususnya yang berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mengelola atau memberdayakan manusia dalam suatu organisasi atau suatu pekerjaan, untuk mencapai kesuksesan yang optimal. Keahlian yang dimiliki oleh seseorang merupakan bagian dari organisasi atau bagian dari suatu proses kerja.

Demikian pula dengan PT Jakarta International Container Terminal. Sebagai suatu organisasi bisnis yang bergerak di bidang jasa, PT Jakarta International Container Terminal juga mempunyai tujuan untuk memiliki kinerja yang bisa dipertahankan secara berkelanjutan. Untuk itu PT Jakarta International Container Terminal perlu mengetahui efektivitas implementasi Manajemen SDM pada karyawannya. Maka penelitian ini berupaya untuk mengetahui persepsi

karyawan terhadap iklim organisasi yang terdapat pada PT Jakarta International Container Terminal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah implemetansi Manajemen SDM berdasarkan aspek aspek iklim organisasi pada PT Jakarta International Container Terminal?
2. Bagaimanakah pengaruh aspek-aspek iklim organisasi terhadap iklim organisasi pada PT Jakarta International Container Terminal ?
3. Bagaimanakah pandangan Islam terhadap implementasi Manajemen SDM dan iklim organisasi ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui implementasi Manajemen SDM berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi pada PT Jakarta International Container Terminal.
2. Mengetahui pengaruh aspek-aspek iklim organisasi terhadap iklim organisasi pada PT Jakarta International Container Terminal.
3. Mengetahui pandangan Islam terhadap implementasi Manajemen SDM dan iklim organisasi.

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang berharga bagi :

1. Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah strategis perusahaan, terutama dalam hal implementasi Manajemen SDM dan iklim organisasi.

2. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian tentang iklim organisasi diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terhadap implementasi Manajemen SDM dalam organisasi.

3. Peneliti lain

Hasil penelitian yang diperoleh ini dapat menjadi referensi dan bahan rujukan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan implementasi sumber daya manusia dan iklim organisasi.