

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang utama dan penting serta aset penting dalam suatu organisasi didalam perusahaan sehingga membutuhkan manajemen yang baik. Mempelajari Sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni tersendiri yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien demi membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Supomo dan Nurhayati, 2018). Berhadapan dengan hal itu, sumber-sumber yang menjadi keunggulan kompetitif dan peranan tenaga kerja agar efektif memerlukan penanganan dari sumber daya manusia yang ada. Keterlibatan sumber daya manusia sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena sumber daya manusia merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan dan hasil dari proses perubahan yang direncanakan.

Apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia? Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan (Afandi, 2018).

Sementara Mangkunegara (2017) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan ataupun di dalam suatu organisasi. manajemen sumber daya manusia merupakan kajian bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori psikologi, sosiologi dan lainnya (Prawiro, 2020). Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, hubungan ketenagakerjaan, serta penunjang-penunjang fasilitas dan kebutuhan yang diperlukan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap tenaga kerja memiliki tujuan yaitu untuk peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas dilakukan dengan berbagai metode yang bertanggung jawab baik secara strategis, sosial dan etika kepada setiap orang-orang yang ada di dalam ruang lingkup wewenangnya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor motivasi kerja. motivasi kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang penting, terutama bagi karyawan. Bagi perusahaan, adanya motivasi kerja secara tidak langsung menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi kerja tersebut. Sementara bagi karyawan, itu adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau niat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi berasal dari kata motif Sebagaimana menurut Fremont Kast &

James E. Rozenweig dalam Badruddin (2013) mendefinisikan motif sebagai “suatu hal yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan tingkah laku yang lebih khusus pada waktu tertentu”. Jadi motivasi kerja sebagaimana menurut Sutrisno (2019) merupakan daya pendorong yang berimplikasi konsekuensi (akibat langsung dari adanya penerapan suatu kebijakan hasil penemuan suatu penelitian ilmiah) yaitu seorang karyawan langsung mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan.

Kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang penting bagi suatu perusahaan/organisasi merupakan faktor yang memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan-tujuan strategis organisasi atau perusahaan. Karena, untuk terciptanya karyawan dengan kinerja yang baik maka harus memberikan kompensasi atau sebuah penghargaan sehingga karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya dan secara langsung dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Maka dengan adanya kompensasi yang mempengaruhi seorang karyawan untuk termotivasi dalam kinerjanya. maka dalam penelitian ini pengertian kompensasi menurut Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan motivasi kerja serta hasil kerjanya.

Kantor sebagai penunjang kelancaran pekerjaan dan sebagai tempat ruang kerja setiap bagian/divisi terkait dalam menjalankan aktifitas pokok pekerjaannya

seperti menangani informasi atau tugas hingga laporan, mulai dari tahap menerima, mengolah, menyimpan, sampai dengan menyalurkannya. Maka dari itu, tata ruang kantor pun setiap tempat di perusahaan harus dikelola dengan baik agar dapat mendorong kinerja karyawan (Setiawan, 2020). Istilah tata ruang kantor berasal dari bahasa Inggris yaitu *Office Layout* yang bisa dikatakan sebagai pengaturan perabotan atau peralatan-peralatan kantor, dan sebagainya di dalam ruangan yang telah tersedia (*available space room*). tata ruang kantor juga merupakan pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, perabot kantor, dan fasilitas-fasilitas yang ada pada tempat yang tepat sehingga karyawan dapat bekerja dengan mudah, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak sehingga tercapai efisiensi. Menurut Zulkarnain (2018), penataan ruang kantor merupakan segi yang penting dari manajemen kantor untuk membenahi dan menyusun alat-alat yang ada di dalam kantor tersebut. hal ini bertujuan untuk memudahkan aktifitas bagi para karyawan yang ada di dalam kantor tersebut dari satu tempat ke tempat lainnya.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik perlu pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab nya.

Menurut Mangkunegara (2009), Kinerja adalah hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam perusahaan mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagian dasar penilaian terhadap karyawan atau didalam organisasi, kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai. Begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik, maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang terkadang stabil terkadang tidak stabil. 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 di dalamnya.

Hasil kerja individu karyawan dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan apabila dikelola dengan baik. Untuk mencapai kinerja tinggi maka kinerja karyawan perlu dikelola demikian rupa. Pengelolaannya menggunakan teknik atau metode manajemen tertentu. Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2009), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan.

Perusahaan Sidra Building Management berdiri sejak tahun 2010 berkantor pusat di daerah Bekasi, Jawa Barat, Indonesia ini merupakan Jasa konsultan manajemen badan pengelola gedung, jasa properti dan jasa kebersihan (*Cleaning Service*), baik dalam mengelola beberapa berupa bangunan seperti kantor, mall, perhotelan, apartement, rumah susun, rumah sakit, dan gedung-gedung perkantoran dan bangunan lainnya yang terkait dan bekerjasama dengan stakeholder atau pihak-pihak terkait untuk bekerjasama dengan perusahaan Sidra Building Management ini. Perusahaan Sidra Building management sebagai mitra untuk perusahaan atau kantor yang membutuhkan pelayanan (*service*) yang berkomitmen untuk mewujudkan pengelolaan yang profesional, pelayanan yang berkualitas dan menciptakan lingkungan yang aman, nyaman, tentram serta harmonis, sehingga dapat menciptakan dan meningkatkan nilai aset investasi properti yang dikelola, sebagai nilai tambah bagi para investor atau pemilik dan penghuninya.

Perusahaan Sidra Building Management memiliki latar belakang pengelolaan properti manajemen dan didukung oleh *head office* dan *team support* yang handal, banyak pengalaman diberbagai pengelolaan gedung dan bangunan lainnya ini hadir untuk menawarkan keunggulan kualitas jasa konsultan badan pengelola dan pelayanan pengelolaan gedung yang terintegrasi.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, seperti adanya penilaian kinerja dari atasan disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atau dihargai atas prestasinya. Kinerja yang baik merupakan langkah awal dan selanjutnya untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaf (46) ayat 19 yang berbunyi:

نَ يُظَلَّمُوا لَا هُمْ وَأَعْمَلُهُمْ فِيهِمْ وَلِيُوْطَّ عَمَلُوا مِمَّا جُتَّ دَرَ وَلِكُلِّ ١٩

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”. (QS. Al-Ahqaf (46):19)

Dalam ayat tersebut bahwasannya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan atau organisasinya.

Adapun Hadist Al-Bukhari menyebutkan bahwa apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.

Hadist ini menguatkan bahwasanya Allah SWT berfirman dalam surah Al- Isra (17) ayat 36 yang berbunyi:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

"Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya" (Q.S. AL-Isra (17):36)

Ayat ini juga menjelaskan larangan bekerja tanpa dengan menggunakan ilmu, bekerja harus mempunyai pengetahuan yang baik dan melaksanakan tugas dengan baik tentunya dengan ilmu yang dimiliki dalam bidang tersebut dan membutuhkan tahapan-tahapan atau proses penting yang harus dilewati. karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan oleh Allah SWT (Zamzani, 2015).

Motivasi menurut Fahmi (2013) adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi ini juga memberi daya dan potensi diri agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai tujuan yang ditentukan dan upayanya untuk tercapainya tujuan. Karena Allah SWT Berfirman dalam surah Hud (11) ayat 6 yang berbunyi:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي

كِتَابٍ مُبِينٍ ٦

Artinya : "Dan tidak ada satupun makhluk bergerak (bernyawa) di muka bumi melainkan semuanya telah dijamin rezekinya oleh Allah. Dia mengetahui tempat kediaman dan tempat penyimpanannya. Semua itu (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh)" (QS. Hud (11): 6).

Motivasi kerja dalam islam itu sama seperti Niat. Niat karena Allah itu memberikan motivasi orang itu bekerja dengan baik, amanah, jujur, dan dapat dipercaya. dan sebaliknya apabila niat tidak baik, maka dia tidak akan mendapatkan kebahagiaan dan cenderung ada kegelisahan di dalam pikiran dan hatinya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang tertera diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Sidra Building Management Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sidra Building Management?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sidra Building Managment?
3. Bagaimana pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Sidra Building Management?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan tata ruang kantor secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Sidra Building Management?

5. Bagaimana pandangan islam terhadap motivasi kerja, kompensasi dan tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan perusahaan Sidra Building Management?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sidra Building Management.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sidra Building Management.
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sidra Building management.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan motivasi kerja, kompensasi dan tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sidra Building Management.
5. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana motivasi kerja, kompensasi dan tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut pandangan Islam pada perusahaan Sidra Building Management.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktisi :

1. Manfaat Akademis

Bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan dijadikan referensi mengenai teori beberapa variabel tersebut Serta membuka jalan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian lain yang sejenis untuk sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktisi

Bagi para penulis, penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai beberapa variabel seperti motivasi kerja, kompensasi, tata ruang kantor, dan kinerja karyawan. Sedangkan bagi Perusahaan Sidra Building Management dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan serta arahan dalam penyusunan kebijakan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.