

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era global suatu organisasi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan pada perusahaan yang sangat ketat menyebabkan perusahaan harus meningkatkan kemampuan daya saing. Tidak dapat dipungkiri, dalam organisasi juga terdapat beberapa permasalahan dari faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, individu diharuskan memiliki kemampuan beradaptasi dalam menghubungkan berbagai permasalahan internal dan eksternal. Permasalahan – permasalahan atau tuntutan yang sangat tinggi tersebut perlu diatasi dengan adanya ketahanan organisasi untuk menyelesaikan atau mencegah masalah tersebut.

Munculnya tuntutan - tuntutan baru, mengharuskan setiap karyawan untuk dapat bekerja dan memberikan kinerja maksimal. Dengan meningkatkan kinerja yang nantinya akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas dan tentunya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Langkah yang dapat di ambil untuk meningkatkan kinerja di antaranya menurut Menurut Siagan (2002), faktor kinerja karyawan dipengaruhi oleh: gaji, komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja,

komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memiliki motivasi kerja. Motivasi sendiri merupakan suatu kondisi dimana karyawan memiliki kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2011) Motivasi adalah daya penggerak yang akan menciptakan semangat kerja seseorang, agar seseorang dapat bekerja sama, efektif dalam bekerja, dan terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Hamzah (2008) dalam Siti (2018) motivasi adalah salah satu dorongan yang dilakukan seseorang untuk bergerak dan dapat mengarahkan pada upaya nyata yaitu tanggung jawab dalam pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan dalam diri seorang dan kemandirian untuk bertindak sehingga mendapatkan tujuan yang ingin dicapai.

Faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2008) dalam Husni (2020) Lingkungan kerja mendefinisikan segala sesuatu yang berada di lingkungan para pekerja dan dapat memengaruhi diri seorang dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, seperti kebersihan kantor, musik, dan lain-lain. adapun menurut Prayudi (2017) lingkungan kerja adalah faktor utama yang seharusnya perusahaan perhatikan, karena sangat berpengaruh pada produktivitas seorang karyawan. Dengan adanya lingkungan yang kondusif, aman, dan nyaman akan sangat berpengaruh oleh semangat karyawan yang nantinya karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, yang nantinya kinerja karyawan semakin membaik.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ermawan dalam Dewi (2013) Budaya organisasi adalah cerminan nilai-nilai atau kepercayaan dalam anggota organisasi dalam cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi. Adapun menurut Luthans (2011) budaya organisasi adalah model pemikiran dasar yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk berfikir, merasakan, dan bertindak sehari-hari dalam di dalam suatu organisasi.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan. Jayanti & Wati (2019) menyatakan bahwa loyalitas merupakan salah satu sikap setia yang timbul dari keinginan seseorang yang berkorban untuk memperbaiki pekerjaannya, kelompok ataupun perusahaannya. Menurut Citra & Fahmi (2019) Loyalitas merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan di tempat bekerja ataupun perusahaan. Pegawai memiliki sikap loyalitas yang tinggi, mereka tidak hanya bekerja untuk dirinya sendiri tetapi juga bekerja untuk kepentingan perusahaan.

PT. Micro Madani Institute (MMI) merupakan sebuah perusahaan afiliasi dari PT Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM yang termasuk perusahaan BUMN Group. PT MMI adalah perusahaan pengelolaan jasa outsourcing yang berbasis penyedia tenaga kerja, pelatihan, sertifikasi, rekrutmen, dan *assessment center*. PT. Micro Madani Institute berhasil dalam meningkatkan perusahaannya. Hal tersebut terbukti bahwa PT. MMI memiliki jumlah sumber daya manusia yang dikelola kurang lebih sebanyak 27.699 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Dalam jumlah sumber daya manusia yang terbilang banyak, tentunya PT. MMI selalu menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dengan karyawannya. Akan tetapi PT. Micro Madani Institute terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para karyawan. menurut Siagian (2013) jika motivasi kinerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Dari informasi yang telah diberikan, bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan belum memenuhi tuntutan perusahaan, dan juga banyaknya pegawai yang melakukan lembur, dengan output pekerjaan yang sama hal ini didukung dengan adanya data berikut :

Tabel 1.1 Data presentase karyawan PT. Micro Madani Institute

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Datang Telat	2124
2.	Pulang Cepat	363
3.	Alpha	9
4.	Lupa Absen	108
5.	Tidak Absen	126

Sumber : Data SDM Perusahaan (2021)

berdasarkan data tersebut jumlah karyawan yang terlambat masih cukup banyak, dan pegawai yang terlambat. Selain itu terdapat karyawan sudah meminta izin dan mendapat toleransi, hal ini baik dilakukan akan tetapi budaya tersebut akan berdampak buruk ke masa

yang akan datang, jumlah pegawai yang melakukan menurut beberapa narasumber yang di wawancara masih banyak, hal ini dapat saja disebabkan oleh motivasi kerja pegawai, serta keterlambatan ini menjadi indikasi kurangnya loyalitas kerja karyawan. Disamping itu PT. Micro Madani Institute mempunyai lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai, terdapat apresiasi atas setiap hasil yang sudah dikerjakan. Akan tetapi para karyawan tidak jarang membawa pulang pekerjaan mereka yang nantinya dikerjakan di rumah masing – masing. Hal ini sudah menjadi sebuah kebiasaan dan menurut beberapa narasumber menjadi sebuah budaya organisasi, yang mana ini bukan sebuah budaya yang akan mendukung dan memberikan kinerja optimal. Didukung berdasarkan hasil wawancara pada narasumber yang lain, pekerjaan yang dibawa pulang selalu memberikan output dan waktu pengerjaan yang sama, dengan kata lain kegiatan yang dilakukan dan pekerjaan yang dilakukan tidak mendukung kehidupan lain bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengangkat topik bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Micro Madani Institute (MMI) dan ditinjau sudut pandang islam.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja seacar parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Micro Madani Institute (MMI)?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Micro Madani Institute (MMI)?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Micro Madani Institute (MMI)?
4. Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Micro Madani Institute (MMI)?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Micro Madani Institute (MMI)?
6. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan pada PT. Micro Madani Institute (MMI)

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

4. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Micro Madani Institute (MMI) dan tinjauan sudut pandang Islam
6. Untuk mendeskripsikan tentang aspek motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Micro Madani Institute (MMI)

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dibidang industri dan organisasi
2. Penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini memberikan acuan pemikiran bagi organisasi agar meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat menjadi landasan intervensi untuk mengembangkan motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.