

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Disamping itu juga sebagai tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengertian dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar karyawan mau berkerja dan menggunakan skill nya dalam berkerja. Manajemen sumber daya manusia pada tataran praktik maupun teoritis seakan tidak pernah terpisah dengan aspek manusia. Pada kondisi tertentu, manusia sebagai aset perusahaan yang sekaligus memiliki tanggung jawab dan penggerak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan sumber daya yang unggul dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut seberapa besarnya kontribusi mereka terhadap pekerjaan mereka tersebut. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki sebuah tujuan atau pencapaian yang menjadi tujuan tertentu oleh karena itu perusahaan harus membentuk dan menciptakan karyawan yang berkualitas dan dapat memberi kontribusi maksimal terhadap perusahaan tersebut. Kinerja memiliki peranan penting dan penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Para pekerja juga mempunyai adil dalam keberhasilan organisasi, untuk itu diperlukan pekerja yang mempunyai sifat dan sikap yang membangun dan aktif seperti daya tanggap yang

tinggi, inisiatif, dan kreatif serta kepekaan dalam beradaptasi yang dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Faktor yang menciptakan terbentuknya kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi, dan motivasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi, dan motivasi sangat dibutuhkan, tanpa adanya kompensasi karyawan tidak dapat berkerja secara maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Susilaningih, dan Sumaryati (2013), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif kompensasi terhadap kinerja perusahaan, hal ini berarti bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam perusahaan.

Keadaan ini memposisikan karyawan sebagai aset organisasi yang harus ditingkatkan efisiensi dan efektivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Sistem kompensasi yang umum diterapkan adalah sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasil penelitian

yang dilakukan Kasenda (2013) menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Terdapat beberapa teori motivasi yang menunjuk pada kebutuhan yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan Wijaya, dan Andreani (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian

karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

PT Lifelong Learning sebagai insitusi konsultasi, pelatihan, dan sertifikasi terbaik di Indonesia. Mengkhususkan diri dalam pelatihan IT dan pelatihan manajemen bisnis dan solusi konsultasi, dan PT Lifelong Learning menyediakan layanan terpadu yang meningkatkan kinerja perusahaan. Multimatics merupakan salah satu penyedia pendidikan resmi (AEP) dan mitra pengujian untuk berbagai program, dipercaya oleh banyak vendor besar diseluruh dunia. tidak luput bahwa Multimatics mempunyai kekurangan berbagai bentuk kritikan atas kinerja perusahaan selama ini banyak faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah seperti faktor kompensasi, dan motivasi kerja. Multimatics merupakan salah satu perusahaan bergerak pada penyedia layanan konsultasi, pelatihan dan pemberi sertifikasi. Menjadi mitra terdepan untuk klien

perusahaan dengan memberikan pendidikan profesional dan konsultasi berkelanjutan berdasarkan kerangka kerja yang diakui internasional merupakan tujuan utama dari perusahaan PT Lifelong Learning, dan hal tersebut tidak akan lepas dari masalah-masalah yang akan datang dan menghalangi perusahaan dalam mencapai tujuan mereka.

Kompensasi merupakan upah dari pekerjaannya dan balasan dari pekerjaan itu yang dijanjikan Allah SWT menjanjikan sebagai kompensasi bagi orang beriman dan beramal soleh akan memperoleh kebaikan dalam kehidupan disamping pahala didalam pekerjaannya, Sebagaimana firman Allah SWT:

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyikan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan baik.” (QS. Al-Kahf (18): 30)

Motivasi Kerja dilakukan setiap manusia diantaranya adalah untuk mencari nafkah. Dalam ajaran Islam motivasi berkerja bagi setiap muslim adalah untuk beribadah. Yaitu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rambu-rambu yang di yang diperintahkan-Nya, setiap mukmin menyadari bahwa tidak akan diciptakan manusia melainkan untuk beribadah kepada Allah SWT, sebagaimana firman Allah SWT:

“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.” (QS. Adz-Dzaryat (51(: 56)

Kinerja Karyawan merupakan suatu pencapaian sebagai seorang muslim bekerja hendaklah berdasarkan iman. Yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam berkerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Dengan pencapaian keseimbangan dan kebutuhan secara material dan spritual (badaniah dan jiwa) Zulmaizarna (2009), sebagaimana firman Allah SWT:

“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jum’ah (62):10)

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang diprediksi sebagai penyebab terjadinya penurunan kinerja pada karyawan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lifelong Learning Kuningan Jakarta Selatan Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lifelong Learning?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lifelong Learning?

3. Apakah Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Lifelong Learning?
4. Bagaimana tinjauan Islam tentang kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lifelong Learning?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang bahwa penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui tinjauan Islam tentang kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Apapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Pratik
 - a. Dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen di sebuah perusahaan.
 - b. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan.
2. Secara Teoritis

- a. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan.
- b. Dapat menambah wawasan pengetahuan dan informasi bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai asset pusaka.