

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jathiyah ayat 13

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Sumber daya manusia yang ada dalam islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah dan tablig.

Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami.

Semua sifat dan keadaan yang ideal tersebut tentunya tidak akan ada dengan sendirinya melainkan harus dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, sebagaimana firmanNya dalam surah Ar-Raad ayat 11

إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم

Artinya: “ Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Hakikat sumber daya manusia pada setiap organisasi atau perusahaan khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya suatu sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu bahwa yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi¹.

Dari pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi atau instansi tertentu. Dalam perspektif Islam, pendidikan telah memainkan peran penting dalam upaya melahirkan manusia yang handal dan dapat menjawab tantangan zaman. Sumber daya manusia

¹Moh. Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gunadarma, 1995) h. 2

tersebut merupakan gerakan *human investment*. *Human investment* adalah upaya pendidikan jangka panjang untuk melahirkan sumber daya manusia².

Pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran, langkah aksi yang sistematis, sistemik, dan serius. Karena berusaha memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia dengan mengembangkan seluruh potensi dasar manusia dan bagaimana aktifitasnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang

². Yasmadi, *Modernisasi Pesantren Kritik Nurcholish Madjid terhadap Pendidikan Islam Tradisional*, (Jakarta : Ciputat Press, 2002), h.152.

berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia.³ Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, Fungsi dan tujuan pendidikan nasional menurut pasal 3 UU No.20 tahun 2003 menyatakan bahwa: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab⁴

Tujuan yang mulia pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila organisasi yang karyawannya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang

³ Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta. hal.198

⁴ Perpendiknas, 2008. *Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional*, PT. Sinar Grafika. Jakarta. hal.7

maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan Kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal.

Untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan, dengan perkembangan teknologi yang pesat kadang-kadang mereka lebih cepat tahu tentang bentuk kehidupan yang jauh disana maupun sekitarnya. Adanya ketergantungan satu sama lain membuat kita perlu menghargai karya orang lain. Apresiasi didunia pendidikan penting adanya dan harus dilakukan untuk memberikan nuansa baru yang bersemangat mencari prestasi demi masa depan organisasi di bawah naungan yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten ,yang bersifat sosial, menyelenggarakan pendidikan sebagai bentuk partisipasi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia.

Oleh karena itu yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten, sebagai Lembaga Pendidikan dalam menyelenggarakan karya pendidikan ini menganut sistem pendidikan nasional Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, juga harus mengindahkan ketentuan dan harapan

yayasan pada tingkat Universal, nasional, regional, dan lokal serta mengemban visi dan misi Yayasan. Yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten menyelenggarakan pendidikan dari TK, SDIT, SMPIT, SMAIT dan STITDA. Jumlah karyawan yang ada di Yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten, sebanyak 108 orang yang terdiri dari, karyawan tetap: 50 orang dan karyawan tidak tetap (honorer) : 58 orang.

yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten bergerak di bidang pendidikan ini tetap mengemban visi dan misi pendiri yang direalisasikan dalam visi dan misi Yayasan. Dengan berpedoman pada visi dan misi pendiri yang nota benanya adalah mengembangkan dakwah, membantu yang lemah, maka tujuan dari lembaga pendidikan tersebut tidak semata mata untuk mencari profit tetapi utama dan pertama adalah memberikan pelayanan kepada mereka yang sangat membutuhkannya.

Dengan demikian karyawan yang terlibat dalam pendidikan di Yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten adalah mereka yang sungguh sungguh terpenggil untuk terlibat dalam karya pelayanan dengan rela menerima kompensasi yang hanya dapat memenuhi kebutuhan mereka, artinya kompensasi yang belum sesuai dengan ketentuan umum yang berlaku (aturan gaji pegawai negeri sipil dan upah minimum regional) tetapi sesuai dengan kemampuan Yayasan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut Rendahnya Motivasi Kerja pada umumnya dan khususnya pada karyawan di Yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten

1. Adanya hasil kerja karyawan yang belum maksimal di Yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah
2. Kurangnya Kompensasi yang pantas kepada Karyawan sesuai dengan hasil kerja dan standar gaji yang diberlakukan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja, kompetensi dan Kompensasi karena faktor-faktor tersebut terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun karyawan dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten

D. Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten
3. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak Banten

4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diyayasan jam'iyyah dakwah islamiyyah Lebak Banten

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yayasan jam'iyyah dakwah islamiyyah Lebak Banten
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan yayasan jam'iyyah dakwah islamiyyah Lebak Banten
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diyayasan jam'iyyah dakwah islamiyyah Lebak Banten

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi yayasan jam'iyyah dakwah islamiyyah Lebak Banten
Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui motivasi kerja kompetensi, dan *kompensasi*.
2. Bagi Penulis
Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.
3. Bagi Akademisi
Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.

G. Kerangka Pikir Penelitian

Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, antara lain motivasi, disiplin, kemampuan, pelatihan, ketrampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi⁵. Sedangkan menurut Moehariono, faktor motivasi, kompetensi dan kompensasi merupakan indikator utama dalam meningkatkan kinerja⁶. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penelitian ini terfokus pada variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, kompetensi, kompensasi, dan Kinerja.

Kinerja adalah⁷ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau *performance* merupakan hasil perkalian antara kemampuan dengan motivasi⁸.

Dengan hasil kinerja karyawan yang baik maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi berkewajiban untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Seperti yang telah diterangkan di atas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah motivasi kerja, kompetensi, dan Kompetensi.⁹ baik kompetensi fisik maupun kompetensi intelektual bagi seseorang adalah merupakan modal dasar dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan apapun bentuk dan lingkup pekerjaannya.

⁵Sedarmayanti, 2001. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cv. Mandar maju. Bandung, hal. 72

⁶.Moehariono, 2012. *indikator kinerja utama bisnis dan public*, Depok: rajagrafindo persada

⁷Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia dan Perusahaan*. Roasdakarya. Bandung

⁸Gomes, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta hal. 220

⁹Gibson, 1998. *Fundamental of Management*. 10th Edition Mc Grow Hill

Karyawan akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain bahwa kompetensi sangat mendukung tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya

Motivasi adalah sebagai suatu pemberian dorongan atau rangsangan kepada seseorang sehingga dia bekerja dengan sukarela atau tanpa dipaksa¹⁰. Kemampuan dan efektifitas manajer pada organisasi untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan akan menentukan tujuan yang akan dicapai organisasi. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, sedangkan yang bermotivasi rendah akan malas dan selalu menghindari pekerjaan dengan berbagai alasan yang dikemukakan.

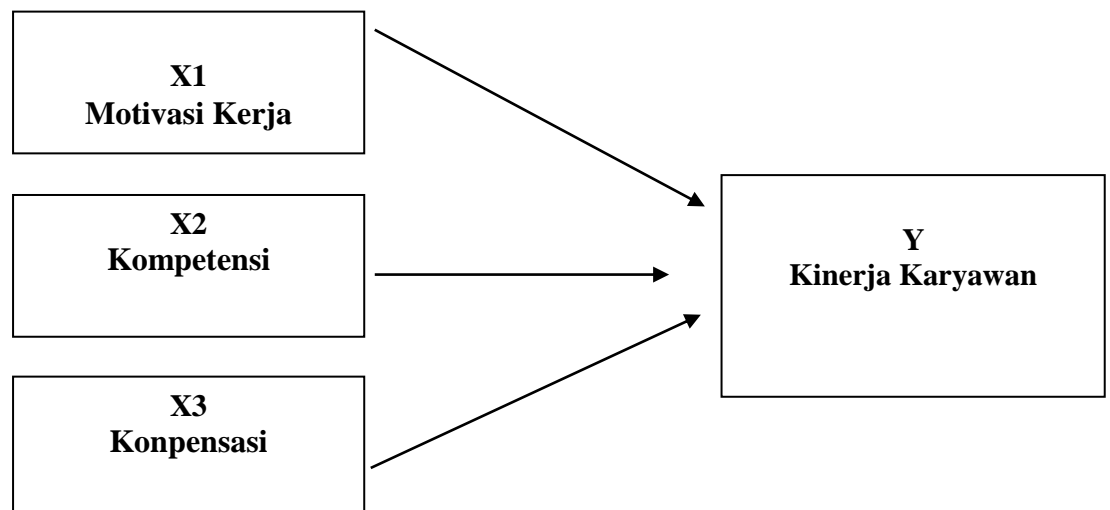
Kompensasi yang diberikan haruslah menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan. Salah satu faktor penilaian dari suatu pekerjaan berupa investasi yang telah dilakukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan tersebut, yaitu dalam bentuk pendidikan yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan tersebut

Tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang membutuhkan tingkat keahlian tertentu harusnya berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Pada umumnya semakin tinggi tingkat

¹⁰Gouzali Saydan, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia* . Djambatan, hal. 325

spesialisasi suatu jenis pekerjaan, kompensasi yang diberikan juga semakin tinggi.

Kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. Jadi, kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik. Dari masalah yang dihadapi oleh Yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak dan didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa Kinerja (Y) Karyawan Yayasan jam'iyah dakwah islamiyyah Lebak dipengaruhi oleh variabel, motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3). Hubungan kausalitas ini Secara umum disajikan pada gambar 2.2 di bawah ini:



1. Keterkaitan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar apa yang menjadi tujuan dan harapan Organisasi dapat tercapai. Atau dengan kata lain karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan keinginan dan tujuan Organisasi

2. Keterkaitan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan modal dasar dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan dalam bentuk dan lingkup pekerjaannya, karena karyawan akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam **mencapai** hasil kerja yang optimal yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

3. Keterkaitan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan harus menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan yang telah dicapai, karena itu merupakan suatu bentuk penghargaan atas hasil kerja mereka dalam organisasi sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan penulisan penelitian ini agar lebih terfokus atau terarah, maka naskah penelitian disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut.

Bab I, yaitu Pendahuluan, memuat konsep yang mengawali dasar berpikir dan harapan umum atau latar belakang dari penelitian ini. Sehingga di dalam Bab ini lebih bersifat menguraikan dasar-dasar permasalahan dari kondisi empiris yang ada untuk layak dilakukan penelitian. Dengan luas bahasan yang ada, maka di dalam Bab ini juga dilakukan penekanan fokus pembahasan baik secara konseptual maupun kontekstual, dengan memuat uraian identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, pembatasan masalah penelitian, manfaat / signifikansi penelitian dan struktur organisasi disertasi.

Bab II berupa Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian, yang berisikan konsep-konsep/teori-teori/dalil-dalil serta arti penting yang mendukung kajian tentang studi pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Jam'iyah Dakwah Islamiyyah Lebak Banten, didukung dengan ringkasan penelitian terdahulu yang relevan, serta membuat fokus teori dan bahasan penelitian kerangka pemikiran, anggapan dasar dan hipotesis.

Bab III dijelaskan Metode Penelitian, yang berisikan tentang lokasi dan subjek populasi/sampel, desain penelitian dan justifikasi dari pemilihan desain penelitian, metode penelitian dan justifikasi

penggunaan metode penelitian, desain operasional, instrument penelitian, proses pengembangan instrument, teknik pengumpulan data dan alasan rasionalnya, serta analisis data. Hasil Penelitian dan Pembahasan dipaparkan di

Bab IV berisikan pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, dan pembahasan atau analisis temuan. Sebagai bagian akhir dari laporan,

Bab V Kesimpulan dan Saran, yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis peneliti temuan penelitian. Saran atau rekomendasi yang ditulis setelah kesimpulan yang ditujukan kepada para pembuat kebijakan dan lembaga pendidikan