# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Huizinga mengatakan bahwa Manusia adalah *Homo Ludens* yaitu pribadi yang bebas menentukan sikap dan memilih objek dunia sebagai bahan kreativitas dan permainan (*Ludens*).

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumberdaya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Manusia sebagai salah satu unsur produksi, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini bersifat komplek sehingga perlumendapatkan perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus di samping faktor produksi yang lain.[1]

Pegawai/karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

[1]Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2001), 2.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan kemampuankerja pegawai dalam menyelesaikan beban kerja pada periode waktu tertentu.

Para pegawai bekerja di perusahaan adalah untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para pegawai dituntut memberikan yang terbaik bagiperusahaan. Pegawaiyang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama.Pegawai yang memiliki dedikasi tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya.[2]

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah tingkat saat pegawai/karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahan tempatnya bekerja.[3]

---

[2]Malayu SP Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: haji masagung, cet. Ke-6, 1994), 13.

[3]Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 199.

> Gibson, Ivanevich dan Donelly mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan.

Bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan. Bahwa sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandangan individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja juga adalah sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan pendapattersebut dapat diketahui bahwa pegawai akan merasa puas dalam bekerjaapabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dansebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasatidak puas.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah. Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik. Dengan cara pandang seperti ini, diharapkan setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja untuk mendapatkan gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak

disebut sebagai pengangguran, karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.

Manusia telah bekerja untuk memperoleh harta benda dan tidak mungkin mencapainya kecuali dengan kesungguhan dan kerja keras, hakikat kerja keras berada sepanjang kehidupan manusia sedangkan kepuasan tertinggi adalah untuk mencari keridhaan Allah.

Hubungan dengan uraian pemikiran diatas, hasil pengamatan sementara peneliti pada PT. Mandiri Tunas Finance menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal seperti yang diharapkan, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor sebagai berikut : (1) formasi jabatan yang dibutuhkan sedikit, sedangkan pegawai yang berkualitas sudah banyak sehingga proses kenaikan pangkat dan jabatan terasa jarang dan lambat; (2) pegawai bekerja dibawah kapasitas.

Berdasarkan dari latar belakang di atas, penulis merasa terdoroong untuk mengetahui tentang ada atau tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai musli, sehingga dalam skripsi ini penuls mengambil judul : **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MUSLIM PADA PT. MANDIRI TUNAS FINANCE Serpong.**

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka penulis menyimpulkan beberapa perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Variabel Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Muslim pada PT. Mandiri Tunas Finance Serpong?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja secara dominan terhadap kinerja pegawai muslim pada PT. Mandiri Tunas Finance Serpong?

## C. Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui Variabel Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Muslim pada PT. Mandiri Tunas Finance Serpong
b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara dominan terhadap kinerja pegawai muslim pada PT. Mandiri Tunas Finance Serpong.

## D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu diantaranya :

a. Manfaat Teroritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti dapat menambah pengetahuan dan memperluas cakrawala berpikir serta pengalaman bagi peneliti, menyangkut kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai/karyawan PT. Mandiri Tunas Finance dapat dijadikan masukan serta tambahan sedikit ilmu mengenai sumberdaya manusia.
3. Bagi Perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemilik usaha dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja bagipegawai muslim.

## E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ma'rifah (2006) Pengaruh Kepuasaan kerja dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur hasil penelitiannya Mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan muslim.

Bambang Setiaji (2007) Judul penelitiannya Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan muslim Studi Kasus di

Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Serang. Hasil Penelitiannya adalah Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan muslim.

Syarif Hidayatullah (2012) dengan Judul Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan  Studi Kasus di PT. BJBS cabang Serang. Hasil penelitian yaitu secara simultan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkang secara parsial, semua variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

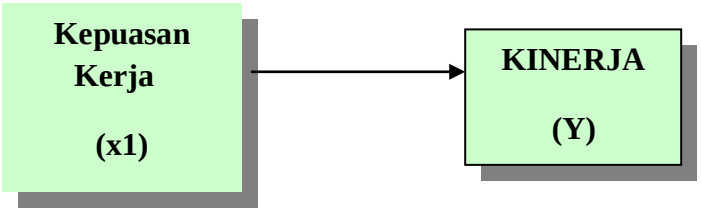
## F. Kerangka Pemikiran

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia perusahaan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang finance yang mempunyai asset terbesar tentu akan amat sangat disayangkan jika PT.

Mandiri Tunas Finance tidak dapat mengelola salah satu asetnya yang berharga yaitu karyawan yang dimiliki saat ini dengan baik. PT. Mandiri Tunas Finance harus jeli melihat hal- hal yang bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan, membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perusahaan meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan.

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan baik secara simultan maupun dominan, diantaranya melalui kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan.

Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian seperti berikut:




Gambar 2.5 Kerangka Kerja Pikir
Sumber : Peneliti (2012)

## G. Metode Penelitian

### 1. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif, yang diartikan yaitu penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.[4]

### 2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan melalui pendekatan diantaranya :

a. Observasi yang berarti pengamatan bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat untuk pembuktian terhadap informasi/keterangan yang diperoleh sebelumnya. Observasi juga biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan fenomena-fenomena yang diselidiki secara sistematik.

b. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi atau perusahaan yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.[5]

### 3. Analisis Data

Adapun untuk mengolah data-data yang sudah terkumpul, penulis akan menggunakan metode sebagai berikut :

a. Uji Validitas dan Realibilitas

---

[4]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas), 11.

[5]"Pengertian Kuesioner" http://alfside.wordpress.com/, diunduh pada 25 Juni. 15, pukul 14.15 WIB.

Uji validitas dan realibilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen pengambilan data, yaitu kuesioner mempunyai butir-butir pertanyaan yang sudah valid. Validitas berkaitan dengan ketepatan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedang relibilitas mengacu pada konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran instrumen yang digunakan sebabgai pengukur.[6]

b. Analisis statistik deskriptif, setelah semua data tersusun, penulis akan mengurai teori-teori yang ada dan menganalisanya dengan menggunakan data-data yang tersedia diantaranya yaitu pengujian validitas dan realibilitas, uji normalitas, analisis koefisien korelasi sederhana (r) dan analisis regresi sederhana.

## H. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini penulis menyusun sistematika pembahasan yang terdiri dari beberapa bab dan bagian yaitu sebagai berikut :

**Bab pertama : Pendahuluan,** Bab ini menjelaskan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian serta Sistematika Pembahasan.

**Bab kedua : Tinjauan Pustaka,** pada bab ini penulis membahas tentang teori-teori serta kajian pustaka yang berhubungan dengan penelitian seperti pengertian kepuasan kerja dan disiplin kerja, karakteristik, teori kinerja

[6]Jonatahan Sarwono, *Mixed Methode; Cara Menggabung Riset Kuantitatif dan Riset Kualitatif secara Benar,* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011), 144.

karyawan, indikator kinerja, penilaian kinerja, evaluasi kinerja dan hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan.

**Bab ketiga : Metodologi Penelitian,** bagian ini penulis menguraikan secara rinci mengenai waktu dan tempat penelitian, serta metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**Bab keempat : Pembahasan Hasil Penelitian,** bab ini membahas tentang uraian hasil penelitian berupa temuan-temuan dari penulisan yang telah dilakukan dengan disertai pembahasan yang analitis dan terpadu.

**Bab kelima : Kesimpulan dan Saran,** bab ini membahas tentang kesimpulan penulisan mengenai objek yang telah diteliti berdasarkan data dan memberikan saran untuk pihak-pihak terkait.

## DAFTAR PUSTAKA


*"Pedoman penulisan karya ilmiah*" Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN "SMH" Banten edisi revisi, 2004.

Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer,* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2006.

Ahmad Ibrahim, Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah sebuah Kajian Histories dan Kontemporer,* Jakarta : PT. RajaGraffindo Persada, 2008.

Arikunto, *Metodologi Penelitian,* Yogyakarta: Bina Aksara, 2006..

Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi,Komunikasi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya,* Jakarta: Kencana, 2010.

Desler dan Gary, *Human Resource Management (Manajemen Sumberdaya Manusia),* Jakarta: Indeks, 2006.

Fahruddin, M. *Teologi Sabar* .http://www.mukhlisfahruddin.web.id/2009/04/teologi - sabar.html,2009. diunduh pada 28 november 2015, pukul 16.00 WIB.

Hafiduddin, Didin, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik,* Gema Insani Press Jakarta, 2003.

Hafidudin Didin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik,* Jakarta: Gema Insani Press, 2003

Hamid Mursi, Abdul, *SDM Yang Produktif, Pendekatan Al-Qur'an dan Sains,* Jakarta : Gema Insani Press, 1997.

Hasibuan SP Malayu, *Manajemen Sumberdaya Manusia dan Kunci Keberhasilan,* Jakarta: Haji Masagung, 1994.

Ismail Yusanto, Muhammad dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam,* Jakarta: Gema Insani, 2002.

Istijanto, *Riset Sumberdaya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan,* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen; Tinjauan Filosofis dan Praktis,* (Jakarta: Kencana, 2013), 255.

L. Mathis, Robert dan John H. Jackson, *Human Resource Management,* Penterjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat, 2001.

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik,* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2013), 73

Muhammad dan R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an tentang Etika dan Bisnis,* Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.

Mujamma' Khodim Al-Haramain Asy-Syarifain Al-Malik Fahd Li Thiba'at Al-Mush-Haf Asy-Syarif, 518.

Rifai Veithzal & Mulyadi Deddy, *kepemimpinan & perilaku organisasi,*Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012.

Sarwono Jonatahan, *Mixed Methode; Cara Menggabung Riset Kuantitatif dan Riset Kualitatif secara Benar,* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011.

Sedarmayanti dan Hidayat Syarifudin, *Metodologi Penelitian,* Bandung: PT. Mandar Maju, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,* Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003.

Sutrisno edy, *Manajemen Sumberdaya Manusia,* Jakarta: Kencana, 2009.

Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis,* (Bandung : Alfabeta, 2013), 263.

Syarif Hidayatullah, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan; studi kasus di PT. BJBS cabang Serang", (Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN SMH Banten, 2012) 35-37.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2001), 193.

Tasmara Toto, *etos kerja pribadi muslim,* Yogyakarta: PT. Dana Bhakti wakaf, 1995.

Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Rajawali Press, 2009.

www.mandiritunasfinance.co.id