

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah suatu bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada sumber daya manusia. Tugas sumber daya manusia ialah mengelola faktor manusia dengan benar untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dengan pekerjaan mereka. Sebagaimana menurut (Lestari & Ghaby, 2018) yang mana di jelaskan jika kesuksesan pada organisasi tergantung kinerja karyawan. Hal ini di sebabkan kinerja karyawan yang luar biasa yang menciptakan tingkat daya saing yang tinggi dan membantu organisasi mencapai tujuan organisasinya.

Kinerja adalah tingkat efisiensi dan produktivitas kerja yang di pantau dengan menggunakan berbagai catatan dalam organisasi tempat seseorang bekerja (Tajuddin et al., 2020). Kinerja sendiri berpegang pada prestasi karyawan yang di ambil dari standar maupun kriteria yang sudah di tetapkan oleh lembaga (Dasep Suryanto, 2019). Kinerja karyawan mempunyai definisi yaitu kegiatan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan pada perusahaan ataupun suatu organisasi yang di lakukan berdasarkan kemampuan dirinya untuk upaya mendapatkan hasil yang bagus bagi suatu perusahaan, masyarakat, ataupun dirinya sendiri (Qurrotul 'Ain, 2020).

Optimalisasi kinerja karyawan kini dapat di lakukan oleh organisasi itu sendiri, beradaptasi dengan lingkungan kelembagaan yang dinamis dan

terus berubah dari waktu ke waktu (Maulana & Fahrullah, 2020). Kinerja sendiri pada kesediaan seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang di harapkan (A. Utami & Waluyo, 2017). Kinerja juga di gambarkan sampai mana aktivitas seseorang ketika melakukan tugas dan berusaha untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Christy & Amalia, 2018).

Menurut (Chisaan & Zakiy, 2020) kinerja karyawan merupakan indikator kunci kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan termasuk perubahan organisasi. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat di perlukan perusahaan di karnakan budaya organisasi ini sangat mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggotanya yang mana dapat membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Dalam sistem bersama ini, jika diamati lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dijunjung oleh organisasi itu sendiri (A. Utami & Waluyo, 2017).

Dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan, pemimpin dapat mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satunya komponen itu ialah karyawan. Agar dapat mengoptimalkan kinerja kerja karyawan, seorang pemimpin harus bisa memotivasi karyawannya (Lantara, 2019). Menurut Maslow (1943) dari (Tajuddin et al., 2020) mengatakan motivasi yang diberikan aktualisasi diri

tanpa syarat untuk memenuhi kebutuhan yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan diri individu. Perilaku yang disebabkan oleh hal ini dapat di motivasi oleh manajer dan mengarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan.

Motivasi sendiri menjadikan satu alasan karyawan agar bergerak dan bekerja pada suatu organisasi. Motivasi sendiri dapat berasal dari luar maupun pada diri sendiri. Sehingga suatu individu terdorong untuk bergerak, bekerja dan berbuat (Yunansyah & Arnu, 2021). Motivasi bisa berdampak lama dan panjang jika di berikan kepada anggota yang memiliki motivasi penuh dan juga meyakini karyawan tersebut agar bekerja berdasarkan kemauannya sendiri dan juga menstimulasi agar mereka bisa bertanggung jawab dalam bekerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan (Yunansyah & Arnu, 2021).

Selain dari budaya organisasi maupun motivasi, religiusitas juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Jika seseorang karyawan mempunyai sikap religiusitas yang baik akan mampu menjadikan pegangan dalam persaingan dunia kerja. karyawan sendiri akan lebih baik dan bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehingga mampu mengharapkin kinerja karyawan tersebut agar terus optimal (Haryadi & Mahmudi, 2020). Seorang karyawan yang memiliki sikap religiusitas senantiasa akan memberikan sikap yang lebih bijak untuk menghadapi semua tantangan pada pekerjaannya (Maulana & Fahrullah, 2020)

Hubungan antara religiusitas dengan aktivitas pada dunia kerja terdapat pada sikap diri seorang karyawan yang telah mempunyai dasar serta penghayatan religius yang kuat yang mana sudah termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk suatu pekerjaan (Maulana & Fahrullah, 2020). Religiusitas sendiri di gambarkan pada beberapa aspek yang mana aspek tersebut mampu di penuhi sebagai petunjuk untuk menjalankan hidup yang benar agar manusia bisa mencapai kebahagiaan dunia maupun akhirat (Rozikan & Zakiy, 2019). Sikap religiusitas karyawan dapat senantiasa memberikan sikap yang lebih baik ketika menghadapi seluruh tantangan pada pekerjaannya (Maulana & Fahrullah, 2020).

Dalam permasalahan yang terakhir kepuasan kerja sebagai penghubung dalam mempengaruhi antara budaya organisasi, religiusitas dan motivasi terhadap kinerja kerja. Kepuasan kerja karyawan memiliki perbedaan tergantung pada apa yang di inginkan. Akan tetapi jika yang di terima karyawan lebih rendah dari yang didapatkan maka menyebabkan pegawai tidak puas (Dasep Suryanto, 2019). Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap yang mana lebih diwarnai perasaan pada situasi dan lingkungan kerja dan juga merupakan cerminan kepuasan seorang karyawan terhadap situasi yang berkaitan dengan pekerjaan (Dasep Suryanto, 2019).

Nilai kepuasan kerja seseorang dilihat menggunakan hasil tinggi atau rendah sehingga menjadi perasaan positif maupun negatif dalam bekerja. Dalam pelaksanaan tugas karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja, di haruskan mendapat dukungan penuh dari pihak manajemen agar

meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (Afnita & Handayani, 2022). Apabila karyawan mendapatkan lebih rendah dari yang diinginkan, maka mengakibatkan karyawan tidak puas. Faktor yang mempengaruhi kepuasan maupun ketidakpuasan kerja ialah jenis pekerjaan, tunjangan, rekan kerja, gaji, perlakuan yang adil dan kesempatan berkembang (Lantara, 2019).

Melalui budaya organisasi, motivasi, dan religiusitas mampu memberikan kepuasan kerja terhadap kinerja yang baik. Salah satu lembaga yang mana menerapkan nilai itu. Pada LAZISMU sendiri merupakan lembaga nirlaba yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat dari pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, shodaqoh, wakaf, dan dana kedermawanan lainnya, baik secara individu, lembaga, perusahaan ataupun instansi lainnya. Sebagai lembaga zakat infaq shodaqoh pada tingkat tinggi yang mana didalamnya berbasis syariah sudah semestinya mengimplementasikan nilai-nilai dalam pengelolaan sumber daya manusia (Saputri et al., 2022).

Sebagai objek penelitian pada instansi LAZISMU di Yogyakarta organisasi pada LAZISMU itu terus beroperasi, tetapi masih ada masalah dengan organisasi internal. Mengenai isu-isu ini antara lain budaya organisasi yang belum stabil atau belum maksimal, motivasi karyawan yang masih rendah, serta religiusitas yang masih rendah pula.

Berdasarkan pemaparan di atas, dengan melihat pengaruh budaya organisasi, motivasi, religiusitas dan kepuasan kerja serta dampak terhadap

kinerja karyawan pada LAZISMU di Yogyakarta, sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Budaya, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus LAZISMU di Yogyakarta)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
9. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
10. Apakah terdapat pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui apakah budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan.
9. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
10. Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian dan analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian dimaksudkan untuk memberikan

kontribusi teoritis dan praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah pemahaman serat sebagai bahan mempertimbangkan dan mengembangkan informasi, wawasan dan pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil praktis dari penelitian ini harus memberikan kontribusi ide untuk memecahkan masalah yang tumpang tindih dengan kinerja karyawan di perusahaan. Temuan penelitian ini juga dimaksudkan sebagai panduan untuk merencanakan kebijakan tingkat manajemen untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

**E. Sistematika Penulisan**

Sistematik penulisan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan skripsi ini adalah:

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI**

Bab ini berisikan tujuan pustaka, landasan teori, kerangka teori dan hipotesis.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari jenis



penelitian, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, teknik data dan analisis data.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang diskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan terkait penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini peneliti memberikan kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian dalam penelitian ini dan juga yang terakhir yaitu daftar pustaka dan lampiran.