

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman modern sekarang ini, berbagai organisasi dihadapkan dengan berbagai bentuk tantangan dan resiko, seiring dengan kemajuan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Perubahan begitu cepat, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan agar mampu bertahan. Organisasi juga harus selalu menganalisis kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya serta peluang dan ancaman yang akan dihadapinya, agar dapat mengatur strategi untuk memenangkan kompetisi yang semakin kuat.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan organisasi, agar dapat bertahan menghadapi perubahan yang terjadi adalah mengembangkan aspek-aspek yang dimilikinya. Selain aspek teknis, aspek pasar, dan aspek keuangan, aspek sumber daya manusia juga perlu dikembangkan. Keberadaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan semua kegiatan operasional organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Dalam hal ini, diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik, agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi, profesional dan tanggap akan kebutuhan organisasi.

Dewasa ini, perkembangan organisasi semakin pesat, baik organisasi profit maupun non profit. Organisasi merupakan bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama.¹ Sebuah organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila organisasi tersebut menerapkan pengaturan baik pula. Dalam hal ini, sebuah organisasi akan sangat membutuhkan manajemen untuk mengatur organisasi agar dapat berjalan dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.²

Hal tersebut perlu dipahami bahwa kedudukan manajemen dalam suatu lembaga/ organisasi baik profit maupun non profit tidak lagi sebagai pelengkap saja. Akan tetapi, dalam jaringan mata rantai kegiatan harus sudah menjadi penentu keberhasilan dalam organisasi. Begitu pula dengan KBIH, apabila sebuah lembaga atau organisasi KBIH ditata dengan manajemen yang baik, maka KBIH tersebut akan menjadi sebuah KBIH penuh dengan peranan, dan kegiatan dalam rangka membina mental masyarakat/ jama'ah haji.

Karyawan dalam sebuah organisasi adalah sebuah aset utama organisasi. Mereka menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Mereka juga mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen. Karyawan bukan mesin,

¹ M. Manullang, 1990, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 67

² T. Hani Handoko, 2003, *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta, hal. 8

uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi akan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik. Hal ini akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja sebaik mungkin, agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar dan tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan oleh organisasi. Bentuk pembayaran, dan penghargaan atas kinerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian semangat kinerja yang tinggi, salah satunya dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³ Bonus adalah insentif dalam bentuk bonus yang diberikan pada karyawan yang bekerjanya sedemikian rupa sehingga tingkat kinerjanya terlampaui. Dengan diberikannya kompensasi berupa bonus kepada karyawan, dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan lebih baik sehingga dapat meningkatkan prestasi karyawan yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri

³ Malayu S.P. Hasibun, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 117

seseorang.⁴ Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Tujuan utama diberikannya kompensasi berupa bonus kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat mewujudkan prestasi yang lebih baik. Cara seperti ini adalah salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi biasanya diterapkan pada perusahaan yang bertaraf nasional/profit, dan mempunyai sistem manajemen yang bagus, pada dasarnya sistem kompensasi itu diterapkan untuk memotivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Sedangkan ditempat yang saya teliti di KBIH An-Nur Surabaya, bukanlah suatu perusahaan yang besar, melainkan suatu lembaga Islam yang menerapkan sistem kompensasi untuk memotivasi kerja karyawannya dalam perekrutan jama'ah haji. Jika kompensasi diterapkan di perusahaan profit, itu sudah biasa karena nilai yang dicari adalah uang. Sedangkan, suatu lembaga Islam KBIH selama ini yang saya ketahui adalah lembaga keagamaan yang tolak ukur utamanya bukan dari segi uang, tetapi lebih cenderung kepada nilai ibadahnya.

Sebelum saya memilih KBIH An-Nur Surabaya, saya melakukan observasi di beberapa KBIH, antara lain: KBIH Amanatul Ummah Surabaya, KBIH Nurul Hayat Surabaya dan KBIH An-Najiyah Surabaya. Akan tetapi, ketiga KBIH tersebut tidak ada yang menerapkan sistem pemberian Kompensasi

⁴ Ghazali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta, hal. 325

untuk karyawannya. Kemudian saya melakukan observasi lagi di KBIH An-Nur Surabaya, dan ternyata di KBIH An-Nur Surabaya menerapkan sistem kompensasi berupa bonus untuk karyawannya dalam perekrutan jama'ah haji. Setiap karyawan akan mendapatkan kompensasi berupa bonus yang diberikan diluar gaji, jika mereka mendapatkan jama'ah haji.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di KBIH An-Nur Surabaya. Apakah dengan diterapkannya sistem kompensasi dapat memotivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji di KBIH An-Nur Surabaya.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam perekrutan jama'ah di KBIH An-Nur Surabaya?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan dalam perekrutan jama'ah di KBIH An-Nur Surabaya?

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji di KBIH An-Nur Surabaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam perekrutan jama'ah haji di KBIH An-Nur Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan teori tentang kompensasi dan motivasi dalam ilmu manajemen lembaga islam.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi KBIH An-Nur dalam meningkatkan kinerja organisasinya terutama di bidang perekrutan jama'ah haji.

E. Definisi Operasional

Untuk mencegah adanya kesalahan persepsi di dalam memahami judul penelitian, maka perlu dijelaskan konsepsi teoritis tentang judul yang diangkat dalam penelitian ini.

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan masalah yang sangat penting karena dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan.⁵ Kompensasi juga merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber

⁵ Nitisemito Alex S, 1996, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 90

daya manusia, yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.⁶

Dari pengertian diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan yang dijadikan sebagai penghargaan hasil kerja mereka yang bagus.

2. Motivasi kerja

Menurut Wahjosumidjo yang dikutip oleh Ghozali Syadam menyebutkan bahwa, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.⁷ Sedangkan Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain “pendorong semangat kerja”. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerja adalah atasan, rekan, sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa dan uang, dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.⁸

Dari data diatas peneliti dapat menyimpulkan, bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau dukungan dari pimpinan, keluarga, maupun teman yang dapat menimbulkan sikap semangat dalam bekerja.

⁶ Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 781

⁷ Ghozali saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 325

⁸ Susilo Martoyo, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal. 153-155

3. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.⁹ Dari pengertian tersebut peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa, karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau lembaga, dengan memperoleh balasan berupa uang untuk memenuhi semua kebutuhannya.

4. Perekrutan Jama'ah Haji

Perekrutan dari kata rekrutmen yang artinya proses, cara, perbuatan merekrut, pemilihan dan pengangkatan orang untuk mengisi peran tertentu dalam sistem sosial berdasarkan sifat dan status.¹⁰ Sedangkan, Jama'ah haji adalah Rombongan orang berziarah ke Mekkah untuk menunaikan rukun Islam yang ke(5), dan merupakan kewajiban ibadah yang harus dilakukan oleh orang Islam bagi yang mampu.¹¹ Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa perekrutan jama'ah haji adalah proses pencarian orang untuk dijadikan peserta (calon jama'ah haji), dalam bimbingan haji.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari lima (5) bab dengan halaman muka meliputi, halaman sampul, halaman nota pengesahan, halaman

⁹ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 116

¹⁰ Desy Anwar, 2003, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Amelia, Surabaya, hal. 360

¹¹ Desy Anwar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, hal. 164

motto penulis, halaman persembahan, halaman kata pengantar dan halaman daftar isi.

Pada bab pertama, peneliti memberikan gambaran tentang obyek penelitian. Gambaran ini meliputi alasan-alasan tentang ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian disana. Dalam hal ini adalah pemberian kompesasi kepada karyawan disuatu lembaga islam. Artinya, sistem kompensasi yang diberlakukan disuatu lembaga islam seperti KBIH. Bisanya, sistem kompensasi itu diberikan disuatu perusahaan profit. Akan tetapi, dilembaga ini terdapat sistem kompensasi untuk semua karyawan di KBIH tersebut. Setelah mendeskripsikan obyek penelitian, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diangkat dalam obyek penelitian. Selanjutnya dalam bab ini juga memuat sub bab tentang tujuan dilakukanya penelitian dan manfaat penelitian. Bagian akhir dari bab pertama ini membahas definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian.

Dalam bab kedua, berisikan bagian skripsi yang menekankan pada aspek kolaborasi teori dan riset terdahulu. Bagian ini amat penting untuk menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki landasan ilmiah dalam melakukan penelitian. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, dengan rincian sebagai berikut: Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Teori, Paradigma Penelitian dan hipotesis. Kemudian bab ini juga menampilkan teori yang dipakai untuk menganalisis masalah penelitian.

Dalam bab ketiga, berisikan tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan jenis penelitian populasi. Sub bab selanjutnya dalam bab ketiga adalah peneliti menyebutkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variable dan indikator variabel, tahapan-tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian dan teknik analisis data.

Dalam bab keempat, berisikan tentang hasil penelitian yang telah peneliti lakukan. Diantaranya adalah gambaran umum obyek penelitian, penyajian data dan analisis data. Gambaran umum obyek penelitian berisikan tentang situasi dan kondisi yang ada dilapangan. Sedangkan Penyajian data berisikan tentang data-data yang bersangkutan dengan rumusan masalah disajikan secara tuntas, sehingga jawaban penelitian sudah bisa ditemukan dengan membaca bab ini. Dan yang terakhir analisis data, analisis data berisikan tentang data yang sudah disajikan pada sub bab sebelumnya, kemudian dianalisis dengan spss menggunakan rumus Spearman rank.

Dalam bab kelima, berisikan tentang penutup adalah bab terakhir yang ada di dalam skripsi. Bab ini merumuskan ulang dan menyimpulkan dari jawaban rumusan masalah penelitian. Selain itu, perlu juga dibuatkan saran atau rekomendasi praktis terkait dengan temuan penelitian dan juga penjelasan singkat tentang keterbatasan penelitian. Adapun detail pembahasan tentang

masing-masing subbabnya adalah sebagai berikut : Saran dan Rekomendasi,
Keterbatasan Penelitian.