

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyak dampak yang terjadi akibat perubahan zaman, yang mewajibkan lembaga untuk mengembangkan strategi dan prosedur guna mengatasi tantangan yang muncul. Salah satu aspek yang harus diperbarui adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM dalam kerangka operasional lembaga memiliki peran krusial sebagai modal penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen lembaga harus mampu efektif mengelola dan memajukan potensi SDM.

Menurut Pasal 1 ayat 3 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, pekerja adalah setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Berdasarkan karakteristik dan durasi pekerjaan, klasifikasi pekerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu pekerja dengan waktu kerja yang tidak ditentukan dan pekerja dengan waktu kerja yang ditentukan (sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Kep. 100/MEN/VI/2004).

Pekerjaan dengan waktu tetap mengacu pada jenis pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu yang ditentukan (pekerja tetap), sedangkan pekerjaan tidak tetap mencakup pekerjaan yang hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu, seperti pekerjaan kontrak dan pekerjaan musiman. Pekerja kontrak merujuk kepada individu yang bekerja dan menjalin hubungan kerja dengan pemberi kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Secara umum, pekerja kontrak biasanya bekerja dalam periode tertentu, yang paling lama 2 (dua) tahun, dan dapat diperpanjang selama 1 (satu) tahun. Pekerja kontrak biasanya lebih banyak terlibat dalam pekerjaan temporer, pekerjaan musiman, tugas yang dapat diprediksi, serta pekerjaan yang bukan merupakan inti dari operasi lembaga.

Bagi lembaga, mempekerjakan karyawan kontrak memiliki keuntungan tersendiri. Meskipun kinerjanya hampir sebanding dengan pekerja tetap, lembaga dapat membayar mereka dengan upah yang lebih rendah. Selain itu, karyawan kontrak tidak berhak atas uang pesangon setelah masa kerja berakhir. Keuntungan ini membantu lembaga menghemat biaya, mengurangi beban administratif, serta memberikan fleksibilitas yang diperlukan dalam operasional lembaga.

Bagi para pekerja, menjadi karyawan kontrak memungkinkan individu untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini juga memudahkan seseorang untuk fleksibel dalam memasuki dan meninggalkan lingkungan kerja karena tidak terikat dengan satu lembaga tertentu. Dalam rangka memaksimalkan potensi setiap sumber daya manusia di dalam lembaga, penting untuk mengoptimalkan pemanfaatan mereka guna mencapai hasil yang optimal. Hubungan antara lembaga dan karyawan merupakan dua faktor yang memiliki kepentingan saling terkait, karena keduanya saling membutuhkan. Hal ini penting untuk memastikan kolaborasi yang efektif demi mencapai tujuan bersama.

Adapun Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil menegaskan dalam Pasal 3 Bagian 1 tentang kewajiban dan larangan, yaitu "Mentaati semua peraturan perundang-undangan serta mematuhi jadwal kerja yang ditetapkan".

Disiplin kerja memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan performa karyawan kontrak. Individu yang menjalankan kedisiplinan dengan baik dalam pekerjaan cenderung menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu dan secara konsisten. Mereka mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, serta patuh terhadap kebijakan tingkat lembaga. Kedisiplinan yang kokoh memungkinkan karyawan kontrak untuk menjalankan tugas dengan efisiensi dan akurasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan lembaga.

Penerapan disiplin kerja yang efektif pada karyawan kontrak memastikan bahwa mereka menjunjung tinggi batas waktu dan jadwal yang

telah ditetapkan. Karena seringkali tugas yang diberikan kepada karyawan kontrak berhubungan dengan proyek-proyek berbatas waktu yang ketat, kemampuan untuk bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi menjadi hal yang krusial. Keahlian dalam menjalankan disiplin kerja yang baik memungkinkan karyawan kontrak mengatur alokasi waktu mereka secara efisien, mengutamakan berbagai tugas, serta menuntaskan pekerjaan sesuai dengan harapan lembaga.

Tidak hanya disiplin kerja yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja sumber daya manusia yang dimiliki; motivasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan kontrak. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong karyawan kontrak untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Baik faktor motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik dapat memengaruhi tingkat keterikatan, komitmen, dan antusiasme karyawan kontrak. Karyawan kontrak yang termotivasi menghadapi tantangan dengan sikap positif, mencari peluang untuk belajar dan berkembang, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas dengan tepat.

Motivasi memiliki peran sentral dalam meningkatkan performa para karyawan kontrak. Dorongan motivasi yang kuat mampu mendorong karyawan kontrak untuk memberikan yang terbaik dalam pelaksanaan tugas mereka. Baik itu faktor-faktor motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, keduanya memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat komitmen, dedikasi, dan semangat yang dimiliki oleh karyawan kontrak. Para karyawan kontrak yang termotivasi akan cenderung menghadapi berbagai tantangan dengan sikap yang positif, mereka akan mencari peluang untuk terus belajar dan berkembang, serta menunjukkan inisiatif yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan kualitas yang baik.

Selain dorongan motivasi, pengaruh kompensasi juga memainkan peran dalam memengaruhi performa para karyawan kontrak. Pengaturan kompensasi yang adil dan memadai menjadi elemen penting dalam menjaga semangat dan kepuasan mereka. Ketika karyawan kontrak merasa dihargai

dan diberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka akan termotivasi untuk melebihi ekspektasi dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Namun, di sisi lain, ketidakpuasan terhadap tingkat kompensasi dapat menggerus motivasi mereka dan berpotensi menciptakan dampak negatif terhadap produktivitas mereka.

Kinerja mengacu pada kumpulan informasi mengenai pencapaian tugas-tugas pekerjaan di masa depan dan operasional, bersama dengan tingkat efisiensi dan kompetensi dalam mencapai tujuan lembaga. Atau, dapat diartikan sebagai pencapaian sukses yang ditunjukkan oleh individu setelah menyelesaikan tanggung jawab dan tugas-tugas pekerjaannya. Secara keseluruhan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi adalah elemen-elemen yang saling terhubung dan saling mempengaruhi dalam kinerja karyawan kontrak. perusahaan perlu mengelola ketiga faktor ini dengan cermat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian optimal. Dalam pengelolaan karyawan kontrak, penting bagi lembaga untuk mendorong disiplin kerja yang kokoh, memberikan motivasi melalui faktor internal dan eksternal, serta memberikan kompensasi yang adil dan memadai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan.

Tidak terkecuali di BAZNAS (BAZIS) Jakarta Selatan, terdapat sebagian karyawan kontrak yang seringkali datang terlambat ke tempat kerja dan kerap kali meninggalkan tugas sebelum waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja yang berpotensi mengganggu produktivitas tim serta mereduksi efisiensi kerja.

Ketidakdisiplinan ini muncul karena kurangnya dorongan motivasi di BAZNAS (BAZIS) Jakarta Selatan, yang berpotensi mengakibatkan penurunan kinerja para karyawan kontrak. Faktor minimnya penghargaan dalam penyelesaian kerja, sering terjadinya penyampaian yang tidak akurat antara pimpinan wilayah terhadap karyawan kontrak dan dorongan motivasi dari lembaga bisa membuat para karyawan kontrak merasa kurang dihargai atau kurang terlibat dalam pekerjaan yang berdampak menurunnya tingkat pencapaian mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Di samping kurangnya pemberian motivasi, lembaga menerapkan sistem kompensasi yang terbatas bagi karyawan kontrak, yang kemudian berdampak pada menurunnya kinerja di kalangan mereka. Para karyawan kontrak mungkin merasa bahwa beban kerja yang mereka emban dari lembaga tidak sebanding dengan imbalan yang diberikan kepada mereka, yang pada gilirannya dapat menghasilkan perasaan frustrasi dan kekecewaan terhadap lembaga. Penurunan kinerja ini memiliki potensi untuk merusak suasana kerja, menghambat kolaborasi tim, dan mengurangi tingkat kepuasan layanan di dalam lembaga.

Dalam permasalahan hal yang di atas karyawan dan karyawan kontrak sebagai salah satu sumber daya manusia yang mengelola dan mengoperasikan semua program yang disusun oleh lembaga BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan membutuhkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan kinerja karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK DI BAZNAS (BAZIS) KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN.

1.2 Pembatasan Masalah

Dengan adanya pembatasan masalah maka penelitian ini diharapkan agar lebih terarah dan lebih fokus, sehingga peneliti membatasi penelitiannya sebagai berikut:

1. Penelitian ini memfokuskan untuk meneliti suatu lembaga atau lembaga zakat, infaq, dan sedekah yaitu lembaga Badan Amil Zakat Infaq Sedekah Kota Adm Jakarta Selatan.
2. Penelitian ini menggunakan periode penelitian 2023.
3. Penelitian ini memfokuskan pada disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi suatu kinerja karyawan kontrak pada lembaga BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Dasar dari permasalahan laporan skripsi ini dapat peneliti simpulkan dari latar belakang yang sudah tertera diatas yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan?.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan?.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan?.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di BAZNAS(BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan?.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas dapat penulis simpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menghitung apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan.
2. Untuk menghitung apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan.
3. Untuk menghitung apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan.
4. Untuk menghitung seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak di BAZNAS (BAZIS) Kota Adm Jakarta Selatan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini besar harapan dari peneliti semoga dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Dari adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi perkembangan dalam menerapkan ilmu pengetahuankhususnya tentang bagaimana kinerja suatu karyawan pada lembaga Zakat Infaq dan Sedekah, selain itu dengan adanya penelitian ini agar bisa dijadikan rujukan dalam metode penelitian kedepannya.

2. Manfaat praktis

Dari adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikanmanfaat bagi masyarakat umum ataupun pengurus lembaga Amil Zakat terkait dengan program yang dijalankan, selain itu berharap membentuk inovasi yang lebih banyak untuk kedepannya dengan tetap mengedepankansyariat islam. Bagi penulis sendiri adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan keterampilan dalam pengembangan karya ilmiah.

