

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi DKI Jakarta hingga 2013, jumlah taman kota yang tersebar di 2.166. Jakarta Selatan merupakan wilayah dengan taman kota terbanyak, yaitu 597 taman, diikuti Jakarta Pusat dan Jakarta Timur sebanyak 446 dan 426 taman . Adapun wilayah Jakarta Utara dan Jakarta Barat mempunyai taman kota sebanyak 336 dan 331. Dan di Jakarta pusat sendiri memiliki 4 taman ikonik dengan daya tarik taman yang berbeda- beda. Taman Lapangan Banteng adalah salah satunya yang memiliki lahan yang cukup luas dan fasilitas yang bagus.

Akan tetapi dibalik taman yang ikonik tersebut ada beberapa fasilitas yang kurang terawat di beberapa taman tersebut, yang menjadikan taman tersebut kurang menarik untuk dikunjungi, misalnya seperti tanaman yang kurang terawat, *Jogging track* yang rusak, air mancur yang kurang terawat, atau pelayanan yang kurang bagus. Pada tahun 2020 – 2021 atau saat pandemi Taman Lapangan Banteng di tutup sementara sehingga pengoperasian Taman dan Air mancur tidak berjalan normal, Namun proses perawatan tidak dilakukan secara maksimal yang mengakibatkan komponen air mancur menjadi tidak berfungsi normal, dan adapula dalam hal pembibitan tanaman baru yang tidak dirawat maksimal yang mengakibatkan tanaman - tanaman baru di Taman Lapangan Banteng kurang

terawat. Sementara menurut Kepala Koordinator Taman Lapangan Banteng kinerja taman justru dilihat dari ketersediaan dan kesiapan fasilitas2 tersebut. Di Taman Lapangan Banteng ini terdapat berbagai seksi dari Dinas Pertamanan dan Hutan Kota yaitu, seksi taman kota, dan seksi tata hias dan ornamen kota. Seksi taman kota sendiri mempunyai tugas yaitu memelihara dan merawat tanaman- tanaman yang ada di Taman Lapangan Banteng dan juga memelihara kebersihan Taman Lapangan Banteng. Sedangkan seksi tata hias dan ornamen kota mempunyai tugas yaitu memelihara dan merawat peralatan kelistrikan yang salah satunya yaitu air mancur menari taman lapangan banteng.

Untuk itu pegawai dituntut bekerja dengan maksimal agar fasilitas dan kebersihan Taman Lapangan Banteng tetap terjaga dan memperoleh hasil yang maksimal. Menyadari hal tersebut maka perlu ditingkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholder*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki perusahaan. Guna memperoleh kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Pujiwati dan Susanty: 2017).

Untuk mengelola Kinerja Karyawan yang baik tentu harus mensejahterakan karyawan agar tetap nyaman dalam bekerja dan berkontribusi yang maksimal

kepada perusahaan. Salah satu cara untuk mensejahterakan karyawan dengan memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri . Menurut Hasibuan dalam Hazmanan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi ada faktor lain yang bisa mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja. Mangkunegara dalam Hasibuan dan Silvy (2019) menyatakan “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi”. Untuk itu setiap karyawan harus disiplin saat bekerja agar pekerjaan dapat berjalan maksimal.

Hasil kerja yang kurang maksimal juga didapatkan ketika lingkungan kerja yang tidak nyaman, maka lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Umar dalam Rasmuji dan Putranti (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam Islam kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap waktu, tenaga yang telah diberikan oleh karyawan. Islam

menawarkan penyelesaian yang sangat baik yaitu kompensasi ditetapkan dengan cara yang paling tepat yaitu secara adil dan tidak menindas pihak manapun. Adil bermakna bahwa kompensasi diberikan harus jelas, dan transparan. Dalam Al-Quran dijelaskan dalam An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

*“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya“.*

Dalam Tafsir Ringkas Kemenag RI menjelaskan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan usahanya yang baik atau buruk tidak akan dihilangkan. Semua itu kelak akan diperlihatkan kepadanya sehingga ia dapat berbangga dengan kebaikannya dan malu dengan amal buruknya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya setiap karyawan yang telah melakukan pekerjaanya akan mendapatkan balasan baik berupa upah maupun pahala yang ia dapatkan. Dan penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan sehingga pandangan islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah dapat terwujud.

Kompensasi yang adil dapat meningkatkan disiplin kerja didalam perusahaan. Dalam Islam disiplin kerja yaitu memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, bahwa seorang karyawan mempunyai komitmen terhadap agamanya dan tidak akan melupakan etika serta

norma yang diajarkan dalam Islam. Dalam Al-Quraan dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ<sup>لَا</sup> وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ<sup>ع</sup>

“ Kecuali orang-orang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran “.

Dalam Tafsir ringkas kemenag RI menjelaskan bahwa semua manusia rugi, kecuali orang-orang yang beriman dengan sejati dan mengerjakan kebajikan sesuai ketentuan syariat dengan penuh keikhlasan, serta saling menasihati satu sama lain dengan baik dan bijaksana untuk memegang teguh kebenaran sebagaimana diajarkan dalam agama dan saling menasihati untuk kesabaran dalam melaksanakan kewajiban agama, menjauhi larangan, menghadapi musibah dan menjalani kehidupan.

Menurut uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dalam perspektif islam adalah ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus dan ikhlas, taat, mengikuti segala peraturan. Kemudian dengan adanya keikhlasan dan saling menasihati satusama lain akan terciptanya suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan. Sehingga lingkungan kerja pada perusahaan akan dapat tergolong cukup baik. Lingkungan kerja menurut Islam sendiri lingkungan yang membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang cukup optimal.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja**

## **Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Taman Lapangan Banteng Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel diantaranya menguji kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta pada Taman Lapangan Banteng?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta pada Taman Lapangan Banteng?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta pada Taman Lapangan Banteng?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta Dalam perspektif islam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta pada Taman Lapangan Banteng.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta pada Taman Lapangan Banteng.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta pada Taman Lapangan Banteng.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta pada Taman Lapangan Banteng.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta pada Taman Lapangan Banteng dalam perspektif islam.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat bermanfaat, dengan penjelasan sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Akademis**

a. Perkembangan ilmu pengetahuan

Membantu ilmu sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.

b. Referensi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya dalam kinerja karyawan pada perusahaan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan untuk manajemen sumber daya manusia dan perusahaan. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui disiplin kerja dalam kinerja karyawan dan penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan perusahaan untuk melihat kinerja karyawan.