

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Sebagai salah satu penunjang proses operasional di suatu perusahaan dan didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, akan tetapi tanpa adanya dukungan dari SDM yang berkompetensi dalam kegiatan di suatu perusahaan tidak akan terjalankan dengan baik. Hal ini menandakan bahwasannya peran SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Sebagai kunci utama, suatu perusahaan akan mementingkan kepuasan pegawainya agar pegawai dapat menetap dan merasa mempunyai hak atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja secara umum mengenai sikap positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda. Menurut Saripuddin (2017) dalam perusahaan sering dijumpai pegawai yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai terhadap pekerjaan. Hal tersebut akan menjadi terasa beban ketika dikerjakan, sehingga pada dasarnya pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan hadirnya kepuasan kerja yang baik pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) akan memacu pegawainya dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Itjen Kemendikbud merupakan Instansi milik pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan dan kebudayaan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada menteri pendidikan dan kebudayaan. Itjen

Kemendikbud memfokuskan dalam pengawasan diseluruh unit organisasi di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berfungsi dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan administrasi. Salah satu fungsi dari Inspektorat yaitu perumusan kebijakan teknis pengawasan internal dan menyusun laporan hasil pengawasan. Terdapat penurunan kinerja PNS pada Itjen Kemendikbud dilihat dari banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kantor tanpa alasan yang pasti, kondisi tersebut memperlihatkan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan akan mengurangi profesionalisme pegawai dalam bekerja.

Ketika perusahaan memiliki pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah, sehingga akan berdampak kepada operasional perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus dapat memberikan sebuah kompensasi yang adil untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan pegawainya sehingga pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Dengan pemberian kompensasi inilah akan tercermin dari adanya kebutuhan perusahaan untuk membuat para pegawai lebih giat dalam melakukan semua pekerjaan dan saling termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan karna perusahaan ingin mengedepankan kepuasan kerja pegawai yang sangat dihargai atas apa yang sudah dikerjakan dan yang di dapatkan oleh perusahaan. Namun walaupun gaji yang diterima oleh PNS telah berkali-kali dinaikkan oleh pemerintah tetap saja jika dibandingkan dengan profesi lain gaji PNS lebih rendah. Maka diperlukannya insentif tambahan untuk menambah semangat kerja pegawai. Kompensasi merupakan sebuah pemberian imbalan atas pencapaian yang sudah didapat dan

bertujuan untuk memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Selain itu pemberian kompensasi juga merupakan suatu alasan seseorang mengapa bekerja dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pegawai merasa sangat dihargai apabila perusahaan memberikan kompensasi yang adil, karena pegawai tersebut telah menggunakan tenaga, pikiran, dan waktunya dengan maksimal untuk perusahaan. Semakin besar kompensasi yang didapat oleh pegawai biasanya pegawai akan merasa puas dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari tindakan yang dikerjakan oleh pegawai. Sebaliknya jika kompensasi yang didapatkan rendah atau tidak sesuai maka kedisiplinan dan semangat pegawai akan rendah. Akmal (2015) mengatakan perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan agar pegawai memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga menghasilkan hal – hal yang memberikan profit bagi perusahaan.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Sunyoto (2015) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi pegawai karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan membantu pegawainya dalam menyelesaikan tugas. Menurut Sitinjak (2018) lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut harus dihindari oleh perusahaan sehingga perusahaan harus dapat memaksimalkan kebutuhan para pegawai yang memadai, seperti lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, hubungan baik antara rekan kerja dan

atasan. Sehingga hal tersebut akan dapat mempercepat proses pekerjaan dengan baik dan pegawai merasa puas. Kurangnya penguasaan dalam penataan lingkungan kerja, hal tersebut memperlihatkan terdapat kesembrautan dalam pengelolaan arsip atau dokumen dan masih kurang kondusif pada ruangan pegawai Itjen kemendikbud, sehingga pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Masa kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Masa kerja seseorang dapat dilihat dengan lamanya pegawai tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Semakin lama pegawai bekerja di suatu perusahaan, maka semakin tinggi tingkat keterampilan dan pengalamannya dalam bekerja. Menurut Aldy Hardikriyawan (2015) masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Dalam kaitannya dengan pegawai, masa kerja didefinisikan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi atau perusahaan. Pegawai yang sudah memiliki tingkat masa kerja yang lama, biasanya pegawai tersebut merasa nyaman dan dihargai di perusahaan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam Itjen Kemendikbud pada pegawai PPNPN (Penerimaan Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri) terdapat perpanjangan dan pemutusan perjanjian kerja atau masa kerja pegawai. salah satu pertimbangan dalam pemutusan perjanjian kerja atau jangka waktu perjanjian telah berakhir. Hal penting yang harus diperhatikan oleh pekerja kontrak ialah, pekerja harus memiliki surat perjanjian kerja yang ditanda tangani oleh atasan dan pekerja yang bersangkutan. pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja pegawai ialah paling lama 1 tahun dan hanya boleh

diperpanjang 1 kali untuk waktu paling lama satu tahun. Menurut pasal 13 ayat 2 tahun 2018 kontrak kerja berlaku sejak di tanda tangani dan berakhir dengan target perkiraan selesainya pekerjaan dan dapat di perpanjang selama paling lambat 1 tahun terkait dengan ketenaga kerja kontrak tersebut khususnya PPNPN Itjen Kemendikbud. Pegawai yang merasa puas dalam organisasinya akan dapat memperpanjang masa kerjanya disamping itu untuk dapat memperpanjang masa kerja, pegawai diwajibkan memiliki integritas dan etos kerja yang tinggi dengan bersikap profesional.

Secara mendasar hampir semua agama memiliki pandangan serupa bahwa kerja ialah sesuatu yang mulia dalam mencari kehidupan. Dalam islam bekerja ialah ibadah, karena tingkat tertinggi seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya ialah jika ia melihat seolah – olah karena untuk mendapat keridhoan Allah SWT. Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja, dan bekerja merupakan sarana untuk mencari rezeki bagi kehidupan yang lebih layak. Islam mewajibkan kepada umatnya untuk selalu berusaha dalam bekerja keras sesuai ajaran islam sehingga akan tercapainya kesejahteraan dan kepuasan. Allah SWT akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang mereka kerjakan, artinya jika seseorang yang melakukan pekerjaan dengan baik maka, ia akan mendapatkan hasil yang baik. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan muncul perasaan ikhlas, sabar. Bekerja dengan rasa puas yang tinggi maka, akan menimbulkan rasa syukur pada diri seseorang. Dalam organisasi seorang pemimpin harus memenuhi kebutuhan pegawainya dalam bekerja seperti: kompensasi, didalam Al – Qur'an memerintahkan kepada

pemimpin untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai pekerjaan mereka secara adil. Kompensasi juga dapat mencerminkan kualitas dan kebahagiaan. Menurut Schuler dan Jackson (dalam mahfud, 2019) biasanya imbalan merupakan nilai positif atau rasa puas pegawai terhadap dirinya sendiri karna telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Selain itu meningkatkan kepuasan kerja dilihat juga dari lingkungan kerja, lingkungan kerja islami dimana suatu keberadaan manusia untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya untuk menjaga syariat islam, seta didukung oleh sarana prasarana yang memadai di tempat kerja agar membuat pegawai merasa kepuasan dalam bekerja. Organisasi yang sehat juga perlu dikembangkan dengan nilai - nilai yang bersumber dari agama. Dan dapat dilihat juga dengan masa kerja pegawai tersebut, seseorang yang memiliki masa kerja yang cukup lama maka, ia akan menghargai waktu yang telah Allah berikan kepadanya. Sehingga ia akan merasa memiliki tanggung jawab dan tidak lalai dengan waktu serta bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Sehingga pegawai merasakan kepuasannya dalam bekerja. Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah SAW bersabda, “*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*”. (HR. Ibnu Majah). Kepuasan kerja dalam pandangan islam terdapat pada firman Allah, Qur'an surah at – Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya:

*“Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah”. (Q.S At-Taubah[9]: 59).*

Ayat diatas menjelaskan Jika mereka beriman kepada Allah SWT dengan sebenar - benarnya maka mereka tidak akan mencela atau membuat tuduhan terhadap Rasul. Dengan demikian mereka rida dan bersyukur kepada Allah terhadap pembagian harta itu, baik mengenai pembagian harta rampasan maupun zakat. Mereka yakin bahwa Allah SWT merupakan tempat memohon dan yang akan memberikan rahmat dan rezeki kepada makhluk-Nya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Jenderal Kemendikbud Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial?
3. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

5. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan masa kerja terhadap kepuasan kerja menurut pandangan islam?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai berdasarkan pokok masalah yang diajukan tersebut yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan pegawai secara parsial.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai secara parsial.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel masa kerja terhadap kepuasan pegawai secara parsial.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan masa kerja secara simultan terhadap kepuasan pegawai.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menurut pandangan islam.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan. selain itu penulis dapat menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

## 2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti berikutnya serta memberi informasi kepada pembaca mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

## 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk perusahaan agar menjadi bahan masukan dalam menentukan langkah yang diambil dalam perusahaan terutama SDM mengenai kepuasan pegawai. Penelitian ini juga mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan masa kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.