

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karna berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Wirawan, 2013)

Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah kinerja yang baik, karna tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada aspek fisik seperti peralatan modern, sarana prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Riana, 2016).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karna salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Acheampong dalam Hendro (2018) kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi, dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu (Hamid, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi pendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerjanya.

Selain kompensasi, karyawan juga perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

Karna pihak karyawan yang harus menguntungkan perusahaan, pihak perusahaan juga harus membuat para karyawannya merasa nyaman dan membuat para karyawan memang merasa layak bekerja di perusahaan tersebut. Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya, maka perusahaan harus memberikan suatu penghargaan atau *reward* yang layak untuk para karyawannya.

Menurut Colin dalam Edirisooriya (2014) *reward* adalah manfaat yang timbul ketika karyawan melakukan tugas, memberikan jasa atau pemakaian tanggung jawab. Menurut Aktar (2012) *reward* berupa: Ekstrinsik *reward* adalah penghargaan nyata dan manfaat yang yang diterima atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh karyawan. Ekstrinsik *reward* seperti gaji atau upah, insentif, bonus, keamanan kerja. Sedangkan, Intrinsik *reward* adalah penghargaan yang tidak nyata, dalam hal ini berupa manfaat psikologis. Intrinsik *reward* seperti penghargaan, temuan tantangan baru, sikap positif, peduli dari atasan, dan rotasi kerja.

Reward juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan pegawai atau karyawan yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau oragnisasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam rangka meningkatkan semangat, motifasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga persaingan yang positif antar pegawai atau karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan juga harus memperhatikan faktor lingkungan kerja. Mangkunegara (2013) mendefenisikan lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan (Kasmawati, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Kamif, Mukzam dan Nurtjahjono (2016), Lestary dan Harmon (2017), dan Triastuti, Sulaiman, Pratama (2018) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nasichin (2010) kerja dalam pandangan Islam adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT. Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri dalam bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu (Multitama, 2006).

Sebagaimana firman Allah SWT:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”. (QS. Al-Jumu’ah (62): 10)

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal tersebut telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik (Multitama, 2006).

Kinerja bisa dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Dalam Islam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Prinsip keadilan ini tercantum dalam QS. al-Jaatsiyah (45):22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (QS. al-Jaatsiyah (45):22)

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menurut Zainudin (1994) menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka.

Kepuasan kerja juga bisa memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Titisari dalam (Rindiantika, 2018) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Dalam ilmu ekonomi Islam, kepuasan seorang muslim disebut dengan qana’ah. Kepuasan dalam Islam qana’ah merupakan cerminan kepuasan seseorang baik secara lahiriah maupun batiniyah. Kepuasan dalam Islam mendorong seorang konsumen Muslim bersikap adil. Konsep kepuasan dalam Islam berkaitan dengan keimanan yang melahirkan rasa syukur (Fitria, 2015)

Reward juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moorhead & Griffin (2013) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Dalam Bahasa Arab, kata penghargaan sering diungkapkan dengan *al-Jaza* atau *tsawab*. Dalam *al-mu'jam al-wasith* juga disebutkan: “Membalas seseorang dengan sesuatu atau karna sesuatu artinya memberinya imbalan.”. Penghargaan ini bisa berupa pujian, terima kasih, imbalan yang lebih baik, doa, dan sebagainya.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003) dalam Islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu tabassum (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/karyawan lain, sehingga kondisi dilingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman. Oleh karena itu Rasulullah SAW. menyebutkan dalam hadits beliau:

“senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah” (HR. Bukhari dan Muslim.

Selain itu Islam menginginkan para pemeluknya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan

mampu untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya miskomunikasi diantara para pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan dalam lingkungan kerja, maka orang-orang didalamnya haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003).

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang diprediksi sebagai penyebab terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Reward*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading?
5. Apakah kompensasi, kepuasan kerja, *reward*, lingkungan kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading?

6. Bagaimana pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading dalam sudut pandang islam?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, *reward*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Divisi Sortation Center Goro Kelapa Gading dalam sudut pandang islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Akademis

a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

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

b. Refrensi Penelitian Lebih Lanjut

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

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam mengambil keputusan. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.