

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting, karena itu dapat mempengaruhi kinerja kerja seseorang, jika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja di tempat dia bekerja maka karyawan tersebut akan terus melakukan yang terbaik untuk mendapatkan hasil yang maksimal seperti yang di kutip dari Richard et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Edy Sutrisno (2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, dibutuhkan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, dan penerapan kepemimpinan yang baik seperti penjelasan Vera dan Wahyuddin (Dalam Umi dan Hartono,2016) bahwa Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan yang dapat mengarahkan karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan maksimal serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Dari penjabaran tersebut penulis tertarik untuk menerapkannya dalam penelitian di PT. Delwin Jaya, berdasarkan penjelasan dari beberapa karyawan di perusahaan tersebut, bahwa masalah yang ada di perusahaan terkait dengan kompensasi yaitu pemberian gaji atau upah tidak sesuai dengan pekerjaan yang di berikan, karena gaji di PT. Delwin Jaya masih di bawah UMR Jakarta dan itu terbilang kecil sehingga banyak karyawan yang mengeluh bahwa perusahaan tidak adil, karena perbedaan gaji karyawan baru dan gaji karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tidak jauh berbeda.

Dan juga kurangnya rasa kepedulian pimpinan terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa tidak betah kerja di perusahaan. Selain itu juga pimpinan atau atasan jarang berinteraksi dengan para karyawan serta pimpinan juga terlalu berat menentukan target pekerjaan pada karyawan. Sehingga hal ini membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.. Sementara itu lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dikarenakan ruang gudang yang sempit, sehingga menyulitkan karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan merasa tidak nyaman.

Hubungan antara atasan dengan karyawan pun kurang berjalan dengan baik, adanya persaingan dalam perusahaan yang menjatuhkan satu sama lain sehingga karyawan tidak merasakan adanya kenyamanan dalam bekerja di perusahaan. Tetapi banyak karyawan yang tetap bekerja di perusahaan ini karena memang membutuhkan pemasukan untuk keluarganya. Kepuasan kerja karyawan PT. Delwin Jaya saat ini dapat dikatakan banyak yang merasa kurang puas.

Islam memandang penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pemimpin menyikapi seorang pekerja bukan hanya sebagai bawahan, maka suasana kerja akan akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya dan akan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaannya. Factor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan terciptanya suasana yang lebih hangat dalam bekerja. Pemimpin pun juga harus bersikap adil dan bijaksana

terhadap karyawannya, agar karyawan pun melakukan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Shad ayat 26 yang berbunyi

يٰۤاٰدُوۤدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيۡفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحۡكُمۡ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ  
الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَضِلُّوۡنَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ لَهُمۡ  
عَذَابٌ شَدِيۡدٌۢ بِمَا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Yang artinya ” Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Qs Shad (38) : 26).

Kompensasi di dalam Islam harus di berikan kepada karyawan sebagai tanda imbalan yang di berikan dari pemimpin perusahaan. Allah telah menegaskan tentang imbalan inidalam Qur’an surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعۡمَلُوۡا فَسَيَرٰ اللّٰهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُوۡلُهٗ وَالْمُؤۡمِنُوۡنَ  
وَسَتُرَدُّوۡنَ اِلٰى عِلۡمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنۡبِئُكُمۡ بِمَا كُنۡتُمۡ  
تَعۡمَلُوۡنَ

Yang artinya “Dan katakanlah :“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan an kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah (9) : 105).

Pada ayat diatas bahwa Allah SWT memberi perintah kepada pemimpin untuk memberikan keputusan yang adil dan bijaksana dalam memimpin, dan tidak mementingkan diri mereka sendiri, dan Allah SWT juga meminta kepada

umatnya untuk bekerja sehingga umatnya mendapatkan hasil atau imbalan yang sesuai dari pemimpin.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja pada PT. Delwin Jaya. Sehingga dalam proposal skripsi ini penulis mengambil judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR SPAREPART PT. DELWIN JAYA JAKARTA SERTA TINJAUANNYA MENURUT SUDUT PANDANG ISLAM”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delwin Jaya ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delwin Jaya ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Delwin Jaya ?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan serta tinjauannya menurut sudut pandang Islam di PT. Delwin Jaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **Manfaat praktis**

1. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata mengenai kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil penelitian yang di buat oleh penulis bisa bermanfaat dan menjadi saran juga masukan.

#### **Manfaat akademis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.