

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi atau perusahaan (Susan, 2019).

Keberadaan SDM tetap menjadi prioritas utama, karena SDM merupakan pelaku dan faktor penentu lancarnya sebuah organisasi. Perusahaan masih menganggap SDM sebagai biaya bagi perusahaan, sehingga pengelolaan SDM yang

ada belum maksimal dilakukan. Pengelolaan SDM yang kurang maksimal dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja juga kurang maksimal. Kepuasan kerja yang baik membuat karyawan berusaha untuk mengatasi kesulitan yang timbul dari tugas yang dijalani, begitu sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan kesulitan untuk mencapai hasil yang baik. Sebagaimana pada umumnya karyawan yang ada di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 dalam menjalankan tugas yang diberikan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perhubungan darat di Indonesia yang menangani jasa transportasi perkeretaapian dibidang jasa angkutan penumpang dan barang. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki peran penting dalam melaksanakan dan mendukung kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi. Perkembangan dunia transportasi saat ini semakin kompleks, dengan adanya berbagai macam jenis transportasi yang ditawarkan kepada masyarakat kereta api masih menjadi primadona bagi masyarakat Indonesia.

Tabel 1.1. Penurunan Kepuasan Kerja

No.	Faktor Penurunan	Jumlah Penurunan
1	Adanya kurang kontribusi karyawan terhadap pekerjaannya	35%
2.	Kurangnya <i>briefing</i> disaat mulai jam bekerja	60%
3	Kurangnya motivasi karyawan karena pandemic	55%

Sumber; HRD PT. KAI DAOP 1

Dilihat dari tabel di atas dari kondisi yang didapat dari hasil wawancara dengan HRD bahwa sebenarnya untuk motivasi karyawan masih sedikit menurun karena adanya pandemi saat ini membuat karyawan mulai kurang semangat dalam bekerja, selain itu untuk keterlibatan kerja masih ada beberapa karyawan yang kurang berkontribusi saat bekerja, lalu untuk lingkungan sudah cukup bagus, karena lingkungannya sudah bersih namun ada beberapa divisi yang tidak melakukan *briefing* setiap paginya, jadi hanya disaat tertentu saja. Selain itu, saat ditanyakan kepuasan kerja, kepuasan kerja setiap karyawannya berbeda-beda ada yang puas karena merasa pekerjaannya sudah cukup baik dan dikerjakan semaksimal, namun ada juga yang kurang puas karena banyaknya pekerjaan yang numpuk setiap harinya, tetapi masih melakukan pekerjaan dengan kinerja yang baik.

Sehingga disini sebenarnya terdapat fenomena yang terjadi, yaitu walaupun kondisi karyawan tidak maksimal dalam arti karena permasalahan yang ada pada perusahaan, namun tetap memberikan kinerja sehingga perlu diteliti variabel apa saja yang sekiranya mempengaruhi. Menurut Sari dan Susilo (2018), kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan tersebut. Karyawan bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Wuarlima dkk, 2019). Dan hal berdasarkan survey yang dilakukan penulis kepada beberapa karyawan PT. KAI DAOP 1, perbedaan pendapat antar karyawan merupakan salah satu faktor permasalahan yang sering terjadi setiap tahunnya, dan menurut hasil survey lainnya karyawan masih tidak menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi yang berakibat adanya tidak *balance* antara permasalahan dari kedua tersebut saat melakukan suatu pekerjaan, hal ini dapat mengakibatkan penurunnya kepuasan kerja pada setiap karyawan. Kepuasan merupakan hasil yang dicapai dari karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan serta beban tanggung jawab (Hamsinah.B, 2018)

Kemudian, karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, motivasi sangat dibutuhkan untuk membantu suatu pribadi pekerja yang inspiratif dan memiliki semangat juang yang

tinggi untuk bekerja dan setiap karyawan yang memiliki motivasi dapat berkarya terlebih mengembangkan karirnya di perusahaan tempatnya bekerja (Lasut dkk, 2018). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena jika tidak ada motivasi dalam diri seseorang maka orang tersebut tidak akan mempunyai semangat serta tujuan yang positif dalam melakukan pekerjaannya dan juga tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar.

Selanjutnya, menurut (Wuarlima, dkk 2018) keterlibatan kerja juga berpengaruh dalam kepuasan kerja. Berkaitan dengan seberapa besar individu terlibat dari pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan rasa kepedulian terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa puas pada pekerjaan saat menggunakan kemampuan dan keterampilannya sendiri (Dhamayanti, 2006). Semua karyawan mempunyai pekerjaan masing-masing namun juga terlibat pada setiap permasalahan yang ada dalam perusahaan, dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan. Namun juga ada karyawan yang hanya mementingkan pekerjaannya sendiri, dan kurang aktif berpartisipasi dalam bekerja.

Setelah itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan, karena penanganan lingkungan yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja (Ardianti dkk, 2018). Serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan (Ardianti dkk, 2018). Lingkungan kerja dalam suatu

perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.

Kemudian, ditinjau dari sudut pandang Islam, motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surat Al-Ra'd (13) ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.*” (QS. Al- Ra'd (13) : 11)

Menurut Tafsir At-Thabari, maksud dari ayat ini menjelaskan bahwa semua orang itu dalam kebaikan dan kenikmatan. Allah tidak akan mengubah kenikmatan-kenikmatan seseorang kecuali mereka mengubah kenikmatan menjadi keburukan sebab perilakunya sendiri. Dari keterangan tersebut maka manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dalam kebaikan memotivasi diri sendiri untuk bekerja keras dan mengubah kondisi agar lebih baik. Melakukan pekerjaan yang positif

dengan adanya keterlibatan kerja dapat diraih dengan mudah melalui usaha dan kerja keras dibarengi dengan idealisme dan optimisme yang tinggi.

Sedangkan Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Bahwa Tuhan melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berlaku semena-semena terhadap makhluk Allah.

Adapun Kepuasan Kerja dalam Islam, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an, seperti dalam surat At- Taubah ayat 105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan*

kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah (9) : 105)

Sebagaimana pada penjelasan surat diatas maka segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Jadi pekerjaan yang dilakukan dengan ketekunan dan kecermatan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa membuat manfaat kepada orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

Dan berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta).**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja?
5. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam sudut pandang islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui masing-masing pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui masing-masing pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui masing-masing pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dari sudut pandang islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan

1. Manfaat Akademis

a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Memperluas pengetahuan tentang sumber daya manusia tentang Kepuasan Kerja khususnya Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja dalam sebuah perusahaan serta faktor yang mempengaruhinya.

b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan sehingga informasi tersebut dapat dijadikan pengembangan serta penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan pendukung untuk menyusun kebijakan dan keputusan manajerial suatu perusahaan dalam mengambil keputusan pada bidang Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kepuasan Kerja suatu perusahaan.