

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **11. Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tuhan bagi lembaga instansi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau perilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja diluar control sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku tidak etis.

Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang didapat lembaga instansi atau perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kepuasan kerja terhadap karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya sebuah organisasi atau perusahaan.

Salah satu yang dapat diperhatikan agar pencapaian sebuah organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik maka diperlukan kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang. Hal ini sejalan dengan pengertian kepuasan kerja menurut Priansa (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi absensi karyawan Pemerintahan Kota Bekasi Periode Januari – Desember 2020.

Tabel 1.1.

## Rekapitulasi Absensi Karyawan Pegawai Pemerintah Kota Bekasi

Periode Januari – Desember 2020

No	Bulan	Ketidakhadiran					
		Tanpa Keterangan	Dengan Keterangan yang Sah	Cuti Sakit	Cuti Bersalin	Tidak Masuk Kerja Lebih dari 2 hari.	Dengan alasan penting
1	Januari	25	1	-	-	3	-
2	Febuari	21	1	7	-	3	-
3	Maret	20	1	12	-	2	-
4	April	23	-	17	-	1	-

5	Mei	18	-	7	-	-	-
6	Juni	20	1	-	-	-	-
7	Juli	24	-	5	-	1	-
8	Agustus	21	-	2	-	-	-
9	September	21	-	2	-	-	-
10	Oktober	13	-	12	-	-	-
11	November	19	-	2	-	-	2
12	Desember	23	-	2	-	-	-
Total		248	4	68	-	10	2

Sumber: Pemerintah Kota Bekasi (2020)

Berdasarkan tabel 1.1. diketahui bahwa karyawan Pemerintahan Kota Bekasi paling banyak absen tanpa keterangan yaitu sebanyak 248 karyawan,. Hal ini dapat menjadi indikator yang menunjukkan kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi sehingga karyawan malas untuk melakukan tugas serta kewajibannya. Terpenuhi atau tidaknya kepuasan kerja karyawan tergantung dari aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut. Kepuasan kerja juga dapat tercapai dengan adanya budaya organisasi yang baik. Menurut Edison (2016), budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma baru.

Ketika seorang pegawai merasa nyaman dengan budaya organisasi yang dibangun dalam suatu organisasi dengan adanya norma-norma baru, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang pegawai tersebut rasakan. Sebaliknya, jika pegawai tersebut tidak nyaman dengan budaya organisasi yang baru, maka kepuasan kerja pegawai tersebut akan sulit tercapai. Untuk mengetahui tercapai atau tidaknya sebuah budaya organisasi maka diperlukannya faktor penting untuk menopang eksistensi perusahaan salah satunya faktor finansial yang meliputi adanya pemberian kompensasi dalam memajukan kualitas suatu perusahaan.

Agar sebuah perusahaan berjalan dengan efektif maka diperlukannya tenaga kerja yang profesional yang dapat diterima dalam suatu perusahaan. Selain itu perusahaan juga akan memberikan sebuah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja Nawawi (2011) yang menjadi salah satu faktor untuk menentukan kepuasan kerja menurut penelitian Nugraha dan Surya (2016). Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Namun selain budaya organisasi dan kompensasi, sesuai dengan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin (Rivai, 2014). Sedangkan Menurut Moheriono (2014), gaya kepemimpinan adalah suatu proses dari seseorang atau kelompok yang mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan, budaya organisasi penting untuk dibicarakan sebagai seorang muslim haruslah mampu menunjukkan bahwa islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya atau sering disebut dengan akhlak. Akhlak berarti keluhuran budi, keindahan perilaku, dan kekuatan daya cipta.

Bahkan Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna (*ahsanu taqwim*), yang kemudian hina drajatnya apabila manusia tidak mendayagunakan potensi iman yang ada pada diri mereka dalam bentuk amal shaleh. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan. Kompensasi menurut islam mencakup imbalan atas suatu pekerjaan yang baik yang sering disebut dengan upah untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Ijarah atau upah bermakna akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan cara memberikan imbalan dalam jumlah tertentu bisa berupa makanan, pakaian dan sejenisnya yang dapat dijadikan sebagai upah.

Sebagai manusia diberikan tanggung jawab untuk mengerjakan suatu pekerjaannya yang nantinya akan di pertanggung jawabkan dengan Allah swt. Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh pemimpin tersebut, karena kelak Allah akan meminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya itu. Pemimpin merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Dalam hadis Rasulullah SAW. Istilah pemimpin dijumpai dalam kata Ra'in, seperti dalam sebuah hadist كلکم راع Setiap orang diantara kamu adalah pemimpin. Dari uraian al- Qur'an dan Hadis diatas hal yang dapat digaris bawahi adalah bahwa kepemimpinan islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah swt.

Kepuasan kerja dalam islam lebih dikenal sebagai pencapaian seseorang dalam aktualisasi dirinya dengan menerapkan prinsip – prinsip Islam seperti amanah, jujur dalam bekerja dan professional untuk menghasilkan karya yang bermutu Allah SWT berfirman :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah 9:105).

Maka ayat diatas menerangkan 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.

Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Kota Bekasi pada bagian Kesatuan Bangsa dan Politik. Informasi yang didapatkan dari beberapa karyawan yang bekerja di Pemerintah Kota Bekasi menyatakan bahwa terdapat beberapa masalah pada variabel budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini terbukti dari keluhan beberapa karyawan tentang budaya organisasi dalam aspek orientasi tim, yang mana beberapa karyawan disana tidak bisa bekerja secara berkelompok atau tim.

Pada variabel kompensasi dalam aspek gaji karyawan merasa bahwa gajinya itu sama rata tetapi kewajiban yang diberikan atasannya berbeda, hal ini hampir serupa dengan tunjangan karyawan. Yang mana karyawan merasa bahwa setiap karyawan mendapatkan tunjangan yang sama walaupun masa kerjanya berbeda. Serta gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu pemimpin yang mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan lainnya (Anonim, 2021). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pemerintah Kota Bekasi Serta Tinjauannya Dari Sudut pandang Islam”**.

## **12. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap *kepuasan kerja*?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *kepuasan kerja*?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *kepuasan kerja*?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *kepuasan kerja*?

5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap *kepuasan kerja* secara simultan (bersama-sama)?
6. Bagaimana pandangan islam tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan *kepuasan kerja*.

### **13. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap *kepuasan kerja*.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh budaya organisasi terhadap *kepuasan kerja*.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap *kepuasan kerja*.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *kepuasan kerja*.
5. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pandangan islam mengenai budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan *kepuasan kerja*.

### **14. Manfaat Penelitian**

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

1. Manfaat Akademis
  - a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan



Memperkaya ilmu strategi sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan referensi untuk melakukan penelitian lainnya di kepuasan kerja khususnya pada penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki tingkat *kepuasan kerja*. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap *kepuasan kerja*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah – masalah yang berkaitan dengan *kepuasan kerja* agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas yang dapat mempengaruhi tinggi serta rendahnya *kepuasan kerja*.