

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan organisasi. Agar aktivitas organisasi dapat berjalan secara lancar berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi mengabdikan diri bagi organisasi.

PT. Berkat Audio Perkasa Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan yaitu sebagai distributor berbagai produk audio di Indonesia. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya perusahaan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Penciptaan kinerja yang maksimal dapat dilakukan jika perusahaan mampu menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja karyawan berdasarkan teori merujuk pada *discrepancy theory* atau teori ketidaksesuaian bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diperoleh dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh individu dalam bekerja melebihi dari apa yang mereka inginkan, maka individu tersebut akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi

dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Arianty, et al., 2016).

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan bahwa adanya karyawan yang kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang mereka punya. Serta masih kurangnya kompensasi yang diberikan yang tidak sesuai kemauan karyawan. Faktor hubungan antara karyawan (hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja). PT. Berkas Audio Perkasa Jaya yang bergerak di bidang penjualan diharuskan untuk memuaskan para pelanggannya. Untuk itu karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal agar layanan prima dapat tercapai bagi para pelanggannya. Menyadari hal tersebut perusahaan dipandang perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan berupaya meningkatkan *self efficacy*, kompensasi serta budaya organisasi.

*Self efficacy* (efikasi diri) merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang yang diperuntukkan untuk mencapai hasil yang diinginkan serta mencapai kepuasan kerja individu tersebut. Tanpa *self efficacy* orang bahkan enggan untuk mencoba melakukan suatu perilaku. *Self efficacy* juga dapat menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan

bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam suatu tugas mempengaruhi perilaku kita pada masa depan. Banyak ditemukan masalah bahwa karyawan kurang mempunyai *self efficacy* yang kuat ketika sedang menghadapi masalah. Seperti karyawan mengalami kesulitan ketika menemui hal-hal baru baik itu dari pekerjaan mereka sendiri maupun dari faktor lingkungan lainnya, akibatnya kepuasan kerja mereka menurun. Selain adanya *self efficacy* faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi.

Menurut Mondy (2018) kompensasi didefinisikan sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Program kompensasi merupakan hal penting bagi organisasi, karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Pemberian kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan kepada karyawan kepada perusahaan. Maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan dengan cara pemberian balas jasa atau kompensasi yang setimpal kepada mereka.

Pemberian kompensasi yang tepat akan membuat mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Kompensasi tidak menjadi satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terdapat

hal lain yang ikut berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja, salah satunya yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Darma, 2018).

Setiap organisasi pasti memiliki suatu budaya antara satu organisasi dengan yang lainnya memiliki sisi unik sendiri. Budaya mewakili nilai moral yang disepakati dan dijadikan pedoman oleh setiap anggota organisasi untuk bersikap. Efektifitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif dapat menghambat tujuan perusahaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rovita (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut islam seseorang yang bekerja menempati posisi yang teramat mulia di hadapan Allah. Bekerja merupakan kewajiban bagi umat muslim dan islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri. Seseorang yang berusaha payah untuk mencari rezeki yang halal dan hasilnya digunakan di jalan Allah maka derajatnya disamakan dengan para mujahid yang berperang di jalan Allah serta bertambah martabat dan kemuliaannya. Ketika seorang muslim kelelahan dalam mencari rezeki maka akan dinilai Allah sebagai pahala bahkan bisa menjadi penebus

dosa. Karena menurut ajaran islam kepada orang-orang mu'min: “orang yang memberi lebih baik daripada orang yang menerima, karena pemberi berada diatas penerima, maka tangan dialah yang lebih tinggi sebagaimana yang disabdakan ole Rasulullah SAW” (HR. Imam al-Bukhari).

Jika kepuasan kerja kita kaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut sangat berkaitan dan sering muncul dalam kehidupan kita sehari-hari pada saat melakukan suatu pekerjaan. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan kerja tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

*Artinya: “sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan kami tambahkan (nikmat-ku) kepadaMu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-ku), maka sesungguhnya azab ku sangat pedih”. (Q.S. Ibrahim).*

Al-Banna (2012) menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama, melainkan yang menjadi ukuran utamanya adalah ibadah. Sejauh mana seorang pekerja itu berupaya memastikan tugasnya menjadi ibadah. Dalam hal ini, islam menegaskan pentingnya seorang atasan untuk melakukan tanggung jawabnya terhadap pekerjanya termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, membina budaya organisasi yang baik, dan

menghargai kemampuan yang dimiliki pekerjaannya. Dalam suatu hadis Rasulullah SAW bersabda “ Bayarlah upah pekerja mu sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian akan dilakukan di PT. Berkat Audio Perkasa Jaya mengenai pengaruh *self efficacy*, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Tujuan penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai seberapa besar pengaruhnya dan bagaimana pengaruhnya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dari keadaan tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul yaitu : **“Pengaruh *Self Efficacy*, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya Serta Tinjauannya Menurut Sudut Pandang Islam”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya?

4. Bagaimana *self efficacy*, kompensasi, dan budaya organisasi, dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya?
5. Bagaimana pandangan islam mengenai pengaruh *self efficacy*, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya.
4. Untuk mengetahui bagaimana apakah *self efficacy*, kompensasi, dan budaya organisasi dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya.
5. Untuk mengetahui bagaimana pandangan Islam tentang *self efficacy*, kompensasi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Berkat Audio Perkasa Jaya.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pada bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh *self efficacy*, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### 2. Secara Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

###### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal *self efficacy*, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

###### b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam menambah referensi di Universitas dan bagi peneliti lain khususnya



mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya dengan topic yang sejenis dapat digunakan sebagai rekomendasi penelitian yang ingin dilakukan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan tentang teori-teori sumber daya manusia yang sudah diajarkan di perkuliahan dan di kemudian hari dapat diterapkan dalam dunia kerja.