

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi. Peran pegawai merupakan cerminan untuk menjalankan fungsi dan tujuan pada setiap organisasi atau instansi serta perlu adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi dapat dilihat dari sumber daya manusia atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai menurut Hartantik (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menciptakan rasa menyenangkan yang membuat pegawai termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas, pegawai akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak dapat mencapai tujuan organisasi atau instansi menurut Arianty, et al (2016).

Menurut Daulay, et al (2017) kepuasan kerja dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik, prestasi yang lebih baik dapat menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Jika imbalan tersebut pantas maka timbul kepuasan yang lebih besar karena pegawai dipandang bahwa mereka

menerima imbalan sesuai prestasi yang dicapai. Sebaliknya jika imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka pegawai akan menimbulkan ketidakpastian. Menurut Sunyoto (2013) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan kepada para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai cerminan dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Sebaliknya, jika pekerja yang tidak puas maka akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dengan bentuk berbeda satu dengan yang lainnya menurut Nugroho dan Kunartinah (2012). Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dapat dipengaruhi dengan beberapa hal yaitu upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur organisasi atau instansi, mutu dan supervisi teknis, serta kualitas hubungan interpersonal antara teman sejawat dengan atasan maupun bawahan menurut Nalapraya, Zulfadil, dan Samsir (2018).

Tingkat kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting karena pegawai dalam suatu organisasi atau instansi merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi atau instansi. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak dapat mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif. Begitupun sebaliknya jika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja yang baik pula.

Banyak hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, salah satu cara yang dapat ditempuh dengan ditegakkannya disiplin kerja pada suatu organisasi atau instansi. Disiplin kerja yang tinggi dapat mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah dijalankan. Terciptanya disiplin kerja juga dapat digunakan sebagai sarana untuk pegawai tidak melakukan atau mengurangi tindakan yang dapat merugikan suatu organisasi atau instansi. Disiplin kerja sangat penting dalam menjalankan pekerjaan yang dapat mengubah perilaku untuk meningkatkan tingkat kehadiran, aturan-aturan, tugas dan tanggung jawab. Menurut Afianto dan Utami (2017) disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan yang ada. Maka sikap, perbuatan, dan tingkah laku pegawai dapat digunakan sebagai tolak ukur pada organisasi atau instansi dalam menetapkan peraturan dan tata tertib terhadap pekerjaan pegawai. Jika pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka akan mempengaruhi hasil kerja dan kegiatan pegawai secara rutin, seharusnya pekerjaan yang diselesaikan hari ini tertunda dan tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Menurut Lumentut dan Dotulong (2015) disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati peraturan dan tata tertib yang ada didalam organisasi atau instansi, rasa tanggung jawab pekerjaannya masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja kerja pegawai. Menurut Azhar, Nurdin, dan Siswadi (2020) disiplin kerja dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati peraturan dan norma-norma organisasi atau instansi. Menurut Handoko

(2011) disiplin kerja pegawai sebagai bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Bhastary (2020) stres kerja merupakan permasalahan yang sering muncul bagi pegawai di tempat kerjanya. Stres kerja yang dialami para pegawai timbul karena adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Stres kerja yang dialami pegawai akibat lingkungan kerja yang dihadapi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa jika semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan menurun atau sebaliknya, jika semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, stres kerja pegawai dapat dilihat dan dirasakan dengan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Paramita, Lengkong, dan Sendow (2016) stres kerja yang optimal dari pihak manajemen suatu organisasi atau instansi. Karena seorang pegawai yang bekerja di kantor maupun pabrik pembuatan barang atau jasa dapat berinteraksi dengan pegawai lainnya dan merasakan kejenuhan atau bahkan stres dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ada dengan cara yang tidak selalu sama, kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai dan dievaluasi oleh pihak manajemen organisasi atau instansi tersebut tidak akan sama persis untuk masing-

masing dari mereka. Salah satu faktor penyebab stres kerja yaitu kepuasan kerja, meskipun tuntutan pekerjaan sangat tinggi akan tetapi jika masing-masing individu dan kelompok merasa bahwa harapan mereka akan tercapai bersama-sama, perasaan tertekan (stres) dapat direduksi. Maka kepuasan kerja pegawai sangat penting serta menjadi perhatian utama pembangunan dan pengembangan organisasi menurut Komaruddin (1981). Seseorang dengan tingkat stres kerja yang tinggi maka kemungkinan orang tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya dan mempengaruhi produktivitas kerja serta mereka tidak akan merasa senang bekerja dalam organisasi tersebut menurut Ahsan, et al (2009), Ganapathi dan Venkataraman (2013), dan Hariandja (2009).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa mereka pada organisasi atau instansi. Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Setiap organisasi atau instansi sebaiknya berupaya dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Menurut Utama dan Mulyantomo (2013) kompensasi sebagai peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena merupakan salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Afrizal (2012) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kompensasi merupakan hal yang berarti bagi para pegawai untuk mengetahui rasa puas terhadap pekerjaannya yang telah dikerjakan. Adanya sistem kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan atau anggaran dana.

Hal ini penting, sebab dengan adanya kemampuan dan anggaran dana yang terbatas dapat memilih cara untuk meningkatkan semangat kerja. Menurut T. Hani Handoko (2001) kompensasi merupakan hadiah yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk prestasi kerja mereka. Dengan adanya kompensasi maka para pegawai dapat merasakan adanya sebuah ikatan dengan organisasi atau instansi. Selain itu, kompensasi organisasi atau instansi dapat memberikan rasa aman, nyaman serta fasilitas yang memadai bagi pegawai. Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah hasil yang telah dicapai dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang akan diterima para pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh organisasi atau instansi. Menurut Azhar, Nurdin, dan Siswadi (2020) pada umumnya balas jasa bagi seorang yang bekerja sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga para pegawai dapat mengetahui kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi yang diberikan dapat mencerminkan dari pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan yang dirasakan oleh pegawai dan keluarganya. Jadi kompensasi merupakan dorongan bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja dan ikut memberikan sumbangsih besar terhadap produktivitas kerja operasi organisasi atau instansi secara efektif dan efisien.

Dari beberapa penjelasan teori diatas, hal tersebut juga didukung oleh firman Allah SWT dalam (QS, 82:5) yang berbunyi:

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ وَأَخَّرَتْ

Artinya: *“maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang telah dikerjakan dan yang dilalaikannya.”* (QS, 82:5)

Dari ayat Al-Qur'an diatas menjelaskan bahwa dalam bekerja semua orang merasa bahwa apa saja yang sudah mereka perbuat dari amal-amal kebaikan atau sebaliknya perbuatan-perbuatan jahat, serta apa saja yang mereka lalaikan dan menunda pekerjaan. Ibnu Mas'ud dan Qatadah menafsirkan, manusia akan menyesal saat itu, karena ia tau apa yang telah ia kerjakan terdapat banyak perbuatan yang tidak baik. Serta ia melalaikan serta menunda-nunda untuk berbuat baik dan bertaubat.

Berdasarkan teori penelitian sebelumnya yang dikemukakan dalam latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang variabel disiplin kerja, stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai dari variabel tersebut penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan?
4. Apakah disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan?
5. Apakah tinjauannya dari sudut pandang islam mengenai pengaruh disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.

3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.
4. Untuk mengetahui disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.
5. Untuk mengetahui tinjauannya dari sudut pandang islam mengenai pengaruh disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik
 - a. Dapat menjadi rujukan untuk penelitian mendatang tentang disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.
 - b. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat memberikan masukan untuk penelitian selanjutnya tentang disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.

- b. Dapat menjadi bahan pertimbangan tentang disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.
- c. Dapat dijadikan sumber informasi bagi seluruh pegawai tentang disiplin kerja, stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.