

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting yang sangat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disebut juga dengan karyawan. Jika tidak ada manusia yang menjadi sumber daya diperusahaan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dan menghasilkan laba, sehingga sumber daya manusia merupakan hal yang paling dibutuhkan oleh sebuah perusahaan.

Terlebih jika organisasi tersebut mampu memberdayakan orang-orang didalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Pemanfaatan SDM yang baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Karyawan yang puas akan melakukan pekerjaan yang baik dalam memenuhi kewajiban yang terdapat didalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya (Siagian, 2013).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (Robbins dan Judge, 2015)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting di dalam perusahaan untuk mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Melainkan seorang pekerja dapat secara relative puas pada satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan aspek lainnya.

Rendahnya kepuasan kerja disebabkan salah satunya ketidak sesuaian pemberian kompensasi dan komitmen organisasi yang kurang kondusif. Banyak karyawan yang belum mengoptimalkan pemanfaatan potensial yang dimilikinya dalam upaya mewujudkan diri dalam bentuk kepuasan kerja, masih banyak karyawan yang hanya bekerja dengan sungguh-sunggu bila ada perintah dari atasan atau pimpinan, masih banyak karyawan yang melanggar peraturan pekerjaan seperti melanggar ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan serta masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan upaya

perbaikan dan kemajuan unit atau organisasi baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya.

Dalam pandangan Islam, untuk mencapai kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan harus dijalankan dengan rasa ikhlas, sabar dan memiliki rasa bersyukur, dan ditegaskan bahwa dalam Islam bekerja merupakan suatu ibadah. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al quran sebagai berikut :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-ku), maka sesungguhnya azab-ku sangat pedih(QS Ibrahim 14)

Maksud dari ayat tersebut adalah jika seseorang menjalankan pekerjaannya dengan rasa bersyukur maka terciptalah kepuasan kerja karna pada diri seseorang tersebut merasa bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki dan dengan mensyukuri apa yang ia dapatkan akan tercipta ketentraman dan ketenangan hati. Kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan, karna sesungguhnya allah SWT akan memberikan rezeki yang setimpal atas apa yang dikerjakan oleh seseorang.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi (*organization commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja (Mangkunegara 2013). Sedangkan menurut (Hasibuan 2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam Islam upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil & layak) dan dalam

bentuk imbalan pahala di akhirat (Swasto 2011). Allah SWT telah menegaskan tentang imbalan dalam ayat Al quran sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan katakanlah : ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS At taubah 105)

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah SWT memerintahkan untuk bekerja dan Allah SWT pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Salah satunya adalah imbalan-imbalan dalam islam menekankan pada aspek dunia dan akhirat. Bukan hanya semata-mata bekerja untuk mendapatkan materi tetapi juga ridha dan berkah dari Allah SWT.

Bagaimanapun juga, kepuasan kerja akan mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya yang sebegini besar karyawan akan menilai beberapa aspek pekerjaan terlepas dari latar belakang cara pandang mereka. Para karyawan melihat pekerjaan sebagai sarana kepuasan diri, serta wadah untuk menunjukkan serta mengapresiasi tanggung jawabnya dalam bentuk loyalitas serta komitmen terhadap organisasi. Proses kerja yang baik maka akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula, islam pun telah menjelaskan tentang proses kerja yang baik dan tepat. Serta kepuasan dalam islam dilandasi dengan rasa ikhlas. Kepuasan berkaitan dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan maupun organisasi, dikerjakan

dengan semaksimal mungkin untuk meraih apa yang dijadikan sebagai tujuan dari perusahaan maupun organisasi tersebut.

Selain itu berkaitan dengan etika kerja islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim di tuntutan untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan pekerkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual bagi organisasi maupuun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi (Jamil, 2007). Ketika target atas pencapain tersebut terpenuhi maka akan muncul dengan sendirinya perasaan positif pada karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI ANUGRAH FASHION DAN TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**

1.2 Rumusan Masalah

Kepada Karyawan yang mengalami penurunan disebabkan oleh kompensasi dan komitmen organisasi :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. tri anugrah fashion?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. tri anugrah fashion?

3. Bagaimana kompensasi dan komitmen organisasi secara simulta berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. tri anugrah fashion?
4. Bagaimana Pandangan Islam Tentang Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi serta kepuasan kerja karyawan Pada PT. Tri Anugrah Fashion?

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan perumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. tri anugrah fashion
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. tri anugrah fashion
3. Untuk mengetahui kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. tri anugrah fashion
4. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja karyawan pada PT. tri anugrah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan teori sumber daya manusia. Khususnya pada instansi agar dapat memberikan kepuasan kerja yang baik bagi karyawannya melalui kepemimpinan yang mampu mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan pada instansi serta kompensasi yang diberikan seimbang dengan pekerjaan yang mereka lakukan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang berujung pada sifat komitmen mereka untuk terus bekerja di instansi.

2. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi seluruh kalangan akademis, khususnya bagi mahasiswa yang berkonsentrasi dibidang sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.