

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Sutrisno, 2017).

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya.

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan

baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal (Zainal, Ramly, Mutis, dan Arafah, 2015).

Kinerja mempunyai keterkaitan terhadap kegiatan lainnya. Ada pun variabel yang mempengaruhi Kinerja, yaitu Kepuasan kerja, Motivasi dan Kompensasi.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan dan sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produksi, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Allah SWT berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan". (QS. Al-Ahqaf [46]:19).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka (Sutrisno, 2017).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. makin tinggi penilaian terhadap kegiatan

dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Dalam sejarahnya teori motivasi berkembang di era tahun 1950an, dimana proses dan formulasi telah terbentuk ketika itu. masalahnya yang dihadapi sekarang ini. Untuk mensyukuri tentang MSDI apa yang telah kita miliki Allah SWT.

Allah SWT berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “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).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dalam praktik, bagi manajer yang belum berpengalaman sering kali beranggapan karyawan yang kurang memiliki motivasi sebagai pemalas. Oleh sebab itu, pada bab ini akan menjelaskan bagaimana motivasi itu bisa menggerakkan setiap individu atau karyawan agar terdorong untuk mencapai

tujuan yang dikehendaki perusahaan atau mendapat keputusan dari hasil perbuatannya.

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah SWT membaca surah Al-Baqarah [2]:148 firman Allah SWT yang banyak dihafal “*fastabiqul khairat*” berlomba-lombalah dalam kebajikan.

Allah SWT berfirman:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ اَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللّٰهُ
جَمِيعًا ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

Artinya: “Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”. (QS. Al-Baqarah [2]:148).

Pembahasan kompensasi merupakan kajian manajemen yang paling sulit dan menantang bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mengingat kajian kompensasi ini mengandung banyak dimensi yang cukup sensitif dan berimplikasi luas dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karenanya, dibutuhkan pembahasan yang sistematis, holistik, dan komprehensif. Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka (Sinambela, 2017).

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Allah SWT berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: *“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”*. (QS. An-Najm [53]:39)

Ayat diatas mengisyaratkan kepada kita bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang kita lakukan. Jadi, tidak akan ada yang namanya transfer pahala.

Dalam penelitian ini dilihat dari sudut pandang aspek Islam sebagai sumber anjuran bagi umat Islam. Dalam Islam, bekerja dinilai sebagai kebaikan dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Islam adalah semua kegiatan yang mengatur sumber daya manusia dan bertujuan untuk beribadah kepada Allah SWT bukan untuk yang lainnya (Chusna, 2017).

Sehubungan dengan masalah yang di uraikan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Kepuasan kerja, Motivasi dan Kompensasi pada PT. Karya Anugerah Sejahtera dengan judul: *“Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Anugerah Sejahtera dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan tersebut diatas, maka dirumuskan suatu pokok permasalahan penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Anugerah Sejahtera ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Anugerah Sejahtera ?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Anugerah Sejahtera ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Anugerah Sejahtera ?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan menurut pandangan Islam ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Anugerah Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Anugerah Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Anugerah Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Anugerah Sejahtera.
5. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai kepuasan kerja, motivasi kompensasi dan kinerja karyawan secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan saya, dan juga sebagai sarana untuk menambah wawasan yang diharapkan dapat berguna di dunia kerja pada akhirnya.

2. Bagi Pembaca

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan pembaca mendapatkan informasi yang berguna sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut dengan topik yang berkaitan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi serta menambah pengetahuan mahasiswa/I manajemen Universitas YARSI tentang Kinerja karyawan yang berkonsentrasi dibidang Sumber Daya Manusia.