

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia menghasilkan suatu produksi barang, atau jasa, maka setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset pertama organisasi dan mempunyai peran yang strategi di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas organisasi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi perusahaan yaitu mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan, salah satunya pada PT. Tumbakmas niagasakti sunter jakarta utara.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang sedang ia kerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan adalah menyangkut motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Seorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya semaksimal mungkin guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang itu bekerja. Menurut ivanko (2012) motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Sedangkan menurut Hanggraini (2011) motivasi ialah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari pegawai Sutrisno (2012).

Selain motivasi, kompensasi juga sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pengusaha. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Kompensasi dari perusahaan dapat berupa gaji, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun dan lain sebagainya, yang merupakan nilai yang diberikan perusahaan dalam menghargai jerih payah karyawan tersebut.

Jika dikelola dengan baik kompensasi akan meningkatkan kepuasan dari karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, kepuasan karyawan dalam bekerja akan menurun

dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik seperti mogok kerja, ketidakhadiran, atau bahkan meninggalkan organisasi.

Menurut Tohardi (2010) menyatakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perthitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Apabila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk itulah paling tidak kecemburuan sosial tersebut dapat ditekan atau dapat diminimalkan serendah mungkin, maka perlu tindakan preventif. Pemberian kompensasi yang layak dan adil tersebut merupakan kata kunci dalam upaya mendekati pemberian upah yang layak dan adil.

Sedangkan menurut hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya imbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta yang tidak langsung berupa asuransi, cuti, pendidikan dan lain sebagainya.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga sebagai faktor utama. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja Sutrisno (2012). Sedangkan menurut Simon (2014) lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktifitas kerja setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Namun apabila lingkungan kerja itu buruk akan menimbulkan turunya kreativitas karyawan dan dampaknya pun berpengaruh terhadap kesehatan karyawan tersebut. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Didalam perkembangan industri bumbu dapur tidak bisa lepas dari dukungan kualitas tenaga kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dicetak dengan melakukan kerja sama antara industri bumbu dapur (masak) dengan para pengusaha kuliner. Untuk mendapatkan tenaga sumber daya manusia yang baik tidak bisa dalam jangka pendek melainkan butuh proses yang berkesinambungan dan saling terkait antara dunia industri sebagai pengguna dan pengusaha kuliner sebagai pencetakan tenaga kerja.

PT. Tumbakmas Niagasakti adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor bumbu masak khususnya perusahaan-perusahaan yang memproduksi makanan.

Analisis peneliti mengambil variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi, yang pertama ingin mengetahui faktor internal dan faktor eksternal motivasi pada karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti. Kedua ingin mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan pada PT. Tumbakmas Niagasakti sunter jakarta utara seperti gaji, bonus dan lainnya. Yang ketiga peneliti ingin mengetahui suasana lingkungan pekerjaan pada PT. Tumbakmas Niagasakti sunter jakarta utara, karena nyaman kerja itu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam perspektif Islam, kepuasan dalam bekerja adalah saat dia mengerti bagaimana umpan balik dari pekerjaannya menjadi sesuatu yang bermakna bagi dirinya dan kehidupannya. Berdasarkan firman Allah SWT yang berbunyi

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : *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):7)*

Maksud dari ayat tersebut adalah jika seseorang menjalankan pekerjaannya dengan rasa bersyukur maka terciptalah kepuasan kerja, karena 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,

karena sesungguhnya Allah SWT akan memberikan rezeki yang setimpal atas apa yang dikerjakan oleh seseorang.

Kemudian dalam Islam motivasi bisa disebut dengan niat. Motivasi (niat) menjadi faktor yang akan menentukan apa yang akan dia inginkan atau diraih syarbini (2012). Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat artinya memiliki motivasi (niat) kerja yang tinggi.

lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Didalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Sesuai penjelasan diatas, kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena dalam Islam pengaruh, sebab dan akibat saling mempengaruhi satu sama lain.

Kompensasi menurut Islam keseluruhan dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, upah/ujrah upah dibagi menjadi dua yaitu Ajrun Musamma (upah yang telah disebutkan) dan Ajrul mistli (upah yang sepadan). imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil & layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat Swasto (2011). Berhubung dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh kompensasi,**

Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tumbakmas Niagasakti sunter jakarta utara dan tinjauannya dalam sudut pandang islam”. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan terkait. Variabel bebas terdiri dari kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dan dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti sunter jakarta utara?
2. Bagaimana motivasi, terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti sunter jakarta utara ?
3. Bagaimana lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti sunter jakarta utara ?
4. Bagaimana kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti sunter jakarta utara ?
5. Bagaimana pandangan islam mengenai kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas. Tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut :

- 1 Untuk menganalisis kompensasi, terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti sunter Jakarta Utara.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti sunter Jakarta Utara.
- 3 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti sunter Jakarta Utara.
- 4 Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Tumbakmas Niagasakti sunter Jakarta Utara.
- 5 Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai kompensasi, motivasi dan lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti sunter Jakarta Utara.

1.3.2 Manfaat Penelitian

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

A. Manfaat Praktis

- 1) Dapat menjadi masukan pada pihak manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.
- 3) Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.

B. Manfaat Akademis

- 1) Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- 2) Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kinerja bagi mahasiswa/i manajemen yang berkonsentrasi dibidang sumber daya manusia.