

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan, merupakan hal yang sangat penting dan utama karena tanpa adanya karyawan di perusahaan atau organisasi maka akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seseorang individu dalam melakukan pekerjaannya sangat tergantung dan berpengaruh dari apa yang telah mereka kerjakan dan apa yang mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan sesuai tujuan perusahaan atau organisasi tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi.

Beberapa banyak factor yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal dan memenuhi standart pada organisasi atau perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu factor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Dawal dan Taha (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi.

Suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat *survive* harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik, berkompetisi dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal tersebut

sama dengan apa yang dikemukakan oleh Dawal dan Taha (2006) bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari *attitude* dalam bekerja. Sama dengan apa yang dikemukakan oleh Anas (2013) bahwa pihak perusahaan harus dapat memahami perilaku karyawannya agar kebutuhan-kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terjaga. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Menurut Yulharsari (2012) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Menurut Gorda dalam Dhermawan (2012) kepuasan kerja dapat menjadi factor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sama dengan apa yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Priansa (2011) yakni kepuasan terhadap pekerjaannya.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan

dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan.

Sistem kompensasi kerja yang baik yakni system yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto, 2012). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negative terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Yulhasari, 2012).

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Menurut Putranto (2012) system kompensasi kerja yang baik adalah system yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan

perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2010) tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatnya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manager dan buruh. pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (*profit*) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak menentu tergantung dari laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhannya yang dinikmatinya semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga.

Dengan adanya keseimbangan antara perusahaan dan karyawan dalam pemberian kompensasi, hal ini diharapkan dapat meningkatkan hubungan kerja

sama yang baik antara organisasi dan para pekerja. Hubungan yang baik akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan karena kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi, untuk memotivasi karyawan dalam perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan kerja karyawan. (Sugiyono,2009).

Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola berbeda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manager mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manager juga dituntut mampu memotivasi karyawan, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi atau perusahaan di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi yang berhasil diberikan kepada karyawan dapat memberikan pencapaian kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Gomes (2013), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional, yang tergolong pada faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan – kebutuhan (needs), tujuan (goals), sikap (attitude), dan kemampuan (abilities), sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Osbon dalam Suwatno dan Priansa (2011) kepuasan bekerja merupakan derajat positif atau negatifnya seseorang mengenai berbagai segi tugas- tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Putranto (2012) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara

ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi disekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaanya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Robbins dalam Fathonah dan Utami (2012) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dekan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti dalam Sugiyarti, 2012). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Dhermawan (2012) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitasi kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat.

Karyawan menginginkan suatu iklim kerja yang menyenangkan dalam hal ini iklim kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana fisik yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat, imbalan jasa uang dan non uang yang layak dan adil, jenis pekerjaan yang sesuai dan yang berkualitas serta tantangan kerja yang menarik.

Penelitian yang dilakukan oleh Afrizal (2012), Anas (2013), dan Fathonah dan Utami (2012) yang menganalisis variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan tersebut begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja maka akan memberikan dampak yang positif pula bagi kepuasan kerja karyawan.

Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012), Riansari (2012) yang menganalisis variable kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terjadi hal yang sebaliknya, jika kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak menyebabkan kepuasan kerja baik pula.

Dengan memiliki kompensasi dan kondisi iklim kerja yang lebih baik dengan ini PT Yamaha Music Indonesia mampu memberikan kesejahteraan yang sepatutnya untuk para pekerja yang akan menerima dan juga untuk para karyawan

diharapkan memberikan segala produktifitas yang baik dan mencurahkan seluruh tenaga untuk dicurahkan pada suatu organisasi dan perusahaan dimana perusahaan tersebut sudah memenuhi segala kebutuhan para karyawan. Demi mencapai tujuan bersama baik antara perusahaan dan para pekerja diharapkan untuk lebih bekerja sama antara kedua belah pihak agar dapat mencapai tujuan tertentu.

Para pekerja juga harus memiliki kepribadian yang baik dalam menangani pekerjaannya, dikarenakan hal ini sangatlah penting untuk pencapaian yang akan dituju, dengan kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai , para pegawai baik di dalam pabrik maupun di dalam kantor dituntut untuk mengerjakan pekerjaannya dengan kepribadian yang ikhlas dan sabar. Dengan keikhlasan dan kesabaran itu akan mendapatkan apa yang dimiliki oleh pegawai atas hasil pekerjaan pegawai itu sendiri. Pekerjaan yang dilakukan juga harus disyukuri oleh setiap karyawan dimanapun dia bekerja dan situasi apapun kondisinya. Jika pegawai tersebut selalu bersyukur maka mereka akan terus melakukan yang terbaik dalam bekerja. Adapun Firman Allah yang menerangkan hal tersebut adalah :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسِيرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

**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 .’ (Q.S At-Taubah (9): 105)

Berdasarkan ayat tersebut memaparkan penjelasan bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan harus dilakukan secara sungguh-sungguh dan dalam tujuan yang jelas yaitu untuk mendapatkan rahmat dari Allah SWT. Semua yang dilakukan harus dalam keadaan ikhlas tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Dengan begitu maka segala aktifitas yang kita lakukan harus sejalan dengan perintah-perintah Allah SWT.

Segala sesuatu yang kita dapatkan atau kita inginkan yaitu kompensasi dan lingkungan itu adalah balasan dari apa yang sudah kita kerjakan secara ikhlas dan sabar dari ayat ini kita belajar bahwa apa yang kita kerjakan tentu akan ada balasannya dan dengan pekerjaan yang baik itu akan membuat kita lebih mensyukuri apa hasil yang telah kita kerjakan selama ini.

Pegawai diharapkan mampu bekerja dengan baik dan maksimal semata – mata untuk mencari nafkah dengan jalan yang diridhoi Allah SWT. Diharuskan menerapkan prinsip amanah dan komitmen terhadap kesepakatan, dari perusahaan sudah memenuhi segala kebutuhan yaitu kompensasi dan menyesuaikan nyaman mungkin lingkungan kerja guna menyemangati para pekerja untuk kerja lebih giat lagi, karena kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh pada apa yang para pekerja lakukan untuk perusahaan maupun organisasi. Manusia yang setia pada seseorang dan pekerjaan diharuskan setia juga kepada Allah SWT, karena semua yang dilakukan umat manusia harus dilandaskan dengan syari'at islam.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin meneliti tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Yamaha Music Indonesia dan Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam “**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Yamaha Music Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Yamaha Music Indonesia ?
3. Bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Yamaha Music Indonesia ?
4. Bagaimana pandangan Islam tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Yamaha Music Indonesia ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan pandangan Islam tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

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

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kompensasi, lingkungan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih tentang ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

