

BAB I

PEDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Bangun (2012), Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapa tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai .

Ada pendapat lain dari Hasibuan (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat .

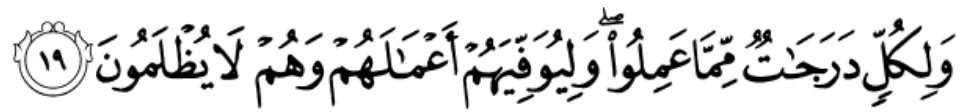
Menurut Mangkunegara (2013), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan maka pihak organisasi atau perusahaan dapat membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman. selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012), Kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. PT Virama Karya juga sangat memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang di nikmati oleh karyawan. Hal ini dikarenakan perusahaan memandang kompensasi sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawannya dan sebagai cara meningkatkan prestasi kerja. Pemberian kompensasi meliputi gaji atau upah, pemberian tunjangan atau yang lainnya sering menjadi masalah bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu hal ini sangat diperhatikan dengan serius oleh PT.Virama Karya karena jika tidak maka mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik merupakan cerminan karyawan yang baik.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.

Disiplin kerja bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan berdasarkan standar jam kerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Ketidakhadiran karyawan akan mempunyai dampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan dan juga perusahaan, karena pekerjaan yang seharusnya diselesaikan hari ini menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari karena ketidakhadiran dari karyawan. Sehingga pekerjaan menumpuk dan karyawan harus pulang malam atau lembur untuk mengerjakan pekerjaan yang tertunda dan hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal karena terburu-buru. Sikap tidak disiplin ini akan memberikan dampak buruk kepada karyawan dan perusahaan. Perusahaan akan mengalami kesulitan dimasa mendatang karena karyawan yang tidak disiplin dan karyawan bisa dipecat atau dikeluarkan oleh perusahaan karena sikap tidak disiplin.

Menurut Hartatik (2014), Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Pencapaian dalam suatu organisasi dapat diukur melalui tingkat prestasi kerja karyawannya.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:



”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)

Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Yang penting dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu harus benar. Jika motivasi bekerja itu tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang dikerjakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Virama Karya dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam

3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam
5. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam
6. Untuk mengetahui apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam
7. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Virama Karya dan tinjauannya dalam sudut pandang islam

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memperoleh pengalaman penelitian sehingga dapat melakukan perbandingan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dengan realita kehidupan, khususnya dalam praktek organisasi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan rujukan dan tambahan ilmu bagi pihak lain, khususnya peneliti lain yang akan mengambil topik yang sejenis untuk bahan penelitian di masa yang akan datang.

3. Bagi PT. Virama Karya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sehingga dapat dijadikan acuan dalam memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.