

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Sudjana (2004) Sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen didalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada, karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menyangkut kebutuhan dan harapan bagi karyawan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ke karyawan sudah membuat para karyawan puas atau tidak dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (Sofyandi, 2008). Kompensasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau organisasi menghargai hasil kerja dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa gaji, tunjangan hari raya, tunjangan masa tua atau pensiun dan lain sebagainya, yang merupakan nilai yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sebagai bentuk menghargai hasil pekerja karyawan.

Jika dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa puas dengan hasil yang didapat, dan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan diperusahaan akan meningkat. Produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. (Ardana, dkk, 2012). Dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai. Sebaliknya jika kompensasi yang tidak mencukupi, maka kepuasan karyawan akan menurun dan mengurangi produktivitas karyawan.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja yang berkaitan dengan pribadi karyawannya itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang atas hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka sendiri. Oleh sebab itu, kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi karyawan, semangat kerja dan keluhan lainnya.

Jika seorang karyawan tidak dapat mencapai kepuasannya dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan dampak yang akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan harus lebih bisa memperhatikan kepuasan para karyawannya agar produktivitas karyawan meningkat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Produktivitas tenaga kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Namun masih diperlukan berbagai inovasi agar produktivitas Indonesia dapat berkembang lebih cepat dan masif. Berdasarkan data dari *Asian Productivity Organization* (APO) mencatat, pada tahun 2015 produktivitas per pekerja Indonesia mencapai US\$ 24,3 ribu. Angka ini dua kali lipat lebih tinggi dibanding produktivitas pada tahun 1990. Artinya, selama 25 tahun produktivitas Indonesia tumbuh 3,1% pertahun.

Sementara itu, berdasarkan data *The Conference Board* dalam *Total Economy Database* mencatat produktivitas per pekerja Indonesia pada 2017 telah menembus US\$ 24,6 ribu. Perkembangan situasi Ekonomi dan peningkatan daya saing di Indonesia hanya dapat di wujudkan melalui peningkatan produktivitas. Untuk mencapai hal tersebut, kami memiliki empat startegi, yaitu penyederhanaan sistem birokrasi dan manajemen, rekayasa dan inovasi teknologi, peningkatan kompetensi SDM dan peningkatan budaya produktif.

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret group) merupakan perusahaan ritel Nasional dan jejaring peritel waralaba terbesar di Indonesia. Indomaret group memiliki 7 sektor bisnis yaitu: *Retail, Grocery, IT Consultant, Food and Beverages, Shopping Plaza, Bakery dan Japanese restaurant*. Pertumbuhan bisnis Indomaret Group sangatlah cepat dan *massive*. Total gerai pada tahun 2014 telah mencapai 10.600 gerai dan akan terus bertambah dan berkembang setiap harinya dan saat ini Indomaret Group telah memiliki 24 cabang yang tersebar di berbagai kota di seluruh wilayah Indonesia. Untuk mencapai visi dari Indomaret group yaitu menjadi aset Nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global, dibutuhkan tenaga profesional muda yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi serta *technical skill* yang baik yang nantinya akan dipersiapkan untuk menjadi *future leader* Indomaret Group.

Kompensasi dalam Islam merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk beramal saleh yang dimaksud ialah amal perbuatan dan ibadah yang mengikuti petunjuk kitabullah dan sunah Nabi. Islam memandang bekerja sebagai ibadah kepada Allah. Kerja menurut Islam adalah tindakan atau aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup didunia dan akhirat demi mendapat ridha dari Allah SWT (Nashicin, 2010).

Allah memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi seperti firman Allah :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ وَعَمَلُوا يُرَوْسُولَهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَارُدُّوْكَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فِي تَكْرِيْمًا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “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 [9] : 105).

Quraish Shihab dalam bukunya, Tafsir Al Misbah menjelaskan, QS. At Taubah ayat 105 sebagai berikut “bekerjalah kamu demi karna Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah. Sementara itu, Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, membina hubungan baik dengan karyawan, adil, mewujudkan lingkungan yang sehat, dan menunaikan.

Dalam suatu hadis Rasulullah saw bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : *“Bayarlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering”* (HR. Ibnu Majah). Sehingga kompensasi dan kepuasan dalam Islam dapat dikatakan sebagai salah satu unsur pendorong karyawan dalam melakukan amal sholeh dalam bekerja sesuai perintah Allah.

Berdasarkan pendahuluan dan latar belakang yang telah diuraikan, maka diketahui bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Oleh karna itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Indomarco Prismatama”*

1.2. Rumusan Masalah

Dalam permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama ?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama?

5. Bagaimanakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menurut sudut pandang Islam pada PT. Indomarco Prismatama ?

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama.
4. Mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama.
5. Mengetahui pandangan Islam mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.