

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali 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. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing.

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 harus diperhatikan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan adalah menyangkut motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Menurut Ivanko (2012) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Sedangkan menurut Hanggraeni (2011) Motivasi (*motivation*) memiliki definisi sebagai 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. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan meningkatkan kepuasan dari karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, kepuasan karyawan dalam berkerja akan menurun dan

mengarah pada tindakan-tindakan fisik seperti mogok, ketidak hadiran atau bahkan meninggalkan organisasi.

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

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga sebagai faktor utama. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012). Sedangkan menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. 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 dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti, 2012). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan

sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Perkembangan industri terutama bidang otomotif tidak bisa lepas dari dukungan kualitas tenaga kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dicetak dengan melakukan kerja sama antara industri otomotif dengan pendidikan. 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 pendidikan atau sekolah sebagai pencetak tenaga kerja.

PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif khususnya perusahaan yang memproduksi komponen-komponen untuk kendaraan, baik itu komponen untuk badan kendaraan maupun untuk mesin kendaraan, oleh karena itu dalam kegiatannya terbagi dalam dua bagian masing-masing menghasilkan produk yang berlainan. PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing (MKM) dalam menjalankan kegiatan produksinya memproduksi komponen-komponen berdasarkan jumlah pesanan yang diterima dari distributor tunggal kendaraan Mitsubishi di Indonesia, yang dipegang oleh PT. Krama Yudha Tiga Berlian (KTB). Produksi yang dihasilkan oleh PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing didistribusikan ke PT. Krama Yudha Ratu Motors (KRM) untuk perakitan mesin dan komponen-komponen sampai jadi sebuah mobil. Ketiga

perusahaan tersebut (KTB, MKM dan KRM) tergabung dalam Krama Yudha *Group* yang dalam menjalankan usahanya saling berkaitan dan saling membantu antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain.

Alasan peneliti mengambil variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja, yang pertama ingin mengetahui faktor internal dan faktor eksternal motivasi pada karyawan PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing. Kedua ingin mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing seperti gaji, upah dan bonus dan lain-lain. Yang ketiga peneliti ingin mengetahui suasana lingkungan pekerjaan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing, karena kenyamanan kerja itu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam perspektif Islam, kepuasan dalam kerja adalah saat dia mengerti bagaimana umpan balik dari pekerjaannya menjadi sesuatu yang bermakna bagi dirinya dan kehidupannya. Berdasarkan firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl ayat 97 yang artinya *“Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan”*. Kemudian, dalam Islam motivasi bisa disebut dengan niat. Motivasi (niat) menjadi faktor yang akan menentukan apa yang akan dan ingin diraih (Syarbini dan Sumantri, 2012). Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat artinya memiliki motivasi (niat) kerja yang tinggi. Selanjutnya adalah kompensasi dalam perspektif Islam, berdasarkan firman

Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang 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”*. Allah tidak akan menyia-nyiakan orang yang sudah bekerja dengan sungguh-sungguh dan Allah akan membalasnya dengan memberikan rasa kasih sayang kepada orang yang menjalankan amal salehnya. Terakhir adalah lingkungan kerja, segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan 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 pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Sesuai penjelasan diatas, kepuasan kerja di pengaruhi oleh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Apabila tidak ada motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena dalam Islam pengaruh, sebab dan akibat saling mempengaruhi satu sama lain.

Berhubung dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing (Cabang Cakung) dan Tinjauannya Dalam Sudut Pandang Islam”**. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan

terikat. Variabel bebas terdiri dari motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diketahui adanya fenomena, dimana pada variabel penelitian (Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terus mengalami perubahan nilai dan ini akan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing?
2. Bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing?
3. Bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing.
5. Untuk mengetahui bagaimana motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menurut sudut pandang Islam pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak-pihak:

1. Kepentingan Individu

Memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Kepentingan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing, terutama mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.