

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam organisasi berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2012).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pekerja, karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut maka para karyawan dihargai keberadaannya. Terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan terhadap perusahaan, secara otomatis akan mendorong mereka untuk meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Priyono (2008) merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualistis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun demikian terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian, pemberian balas jasa, dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Kompensasi dianggap penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena apabila karyawan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dalam kehidupan sehari - hari. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kebutuhannya yang dinikmati semakin banyak dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut Priyono dan Marnis (2008) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Komunikasi dianggap perlu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena apabila komunikasi yang terjalin diantara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan harmonis, maka akan meningkatkan saling pengertian antara karyawan dengan atasan, meningkatkan koordinasi dari berbagai

macam kegiatan atau tugas yang berbeda, dan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Komunikasi diperlukan agar karyawan mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya dan untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam organisasi, hal ini berarti karyawan mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap karyawan dalam kelompoknya, agar dapat mencapai suatu tujuan. Komunikasi merupakan komunikasi antar individu dalam organisasi berkaitan dengan pekerjaan (Wilson, 2012).

Motivasi kerja diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan "*driving force*" seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Priyono dan Marnis 2008). Menurut Hasibuan (2009) motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Apabila karyawan termotivasi, maka karyawan akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan dan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja mempunyai kekuatan yang besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dan karyawan tersebut akan termotivasi dan merasa puas apabila kebutuhan fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan

tersebut, maka seorang karyawan akan semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi dan Potale, 2015) yang menganalisis variabel kompensasi, komunikasi dan motivasi 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 komunikasi yang terjalin diantara pimpinan dan sesama karyawan harmonis agar mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja tersebut, begitu pun dengan motivasi kerja yang mempunyai kekuatan untuk mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan motivasi kerjanya semakin meningkat dan pemenuhan dalam kebutuhan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik pun bagi kepuasan kerja karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu aspek terpenting bagi suatu perusahaan guna menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008). Dalam bidang industri mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan, salah satunya PT. Aetra Air Jakarta.

PT. Aetra Air Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak di dalam mengelola, mengoperasikan dan memelihara sistem penyediaan air bersih di

Jakarta dan melakukan investasi di wilayah Jakarta (sebagian Jakarta Utara, sebagian Jakarta Pusat & seluruh Jakarta Timur). Berdasarkan data pada Bagian Human Capital karyawan PT. Aetra Air Jakarta dengan berjumlah 2000 orang karyawan dan masing – masing karyawan menempati posisi atau pekerjaan di beberapa departemen atau divisi sehingga PT Aetra Air Jakarta tidak terbebas dari persoalan karyawan yang berkepuasan kerjanya rendah.

Alasan peneliti mengambil variabel kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja, yang pertama saya ingin mengetahui kompensasi yang diterapkan pada PT. Aetra Air Jakarta seperti gaji, upah dan bonus dan lain-lain. Yang kedua peneliti ingin mengetahui komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan pada PT. Aetra Air Jakarta seperti meningkatkan pengertian antara karyawan dengan atasan, membuat karyawan mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya dalam bekerja dan untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam perusahaan. Yang ketiga peneliti ingin mengetahui motivasi kerja yang diterapkan pada PT. Aetra Air Jakarta dalam memberikan dorongan dan memenuhi kebutuhan pada karyawan agar karyawan PT. Aetra Air Jakarta sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tentunya akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja dalam Islam merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk beramal saleh. Amal saleh yang dimaksud ialah amal perbuatan dan ibadah yang mengikuti petunjuk kitabullah dan sunnah 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 di dunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha dari Allah SWT (Nashicin, 2010).

Islam menempatkan budaya kerja bukan sekedar sisipan atau perintah yang berlalu, tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, untuk mewujudkan suatu pribadi atau masyarakat yang tangguh. Islam sangat menganjurkan kepada manusia senantiasa berusaha dan bekerja keras sesuai kemampuan yang dimiliki agar dapat menghasilkan kepuasan kerja yang positif dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Apa pun jenis profesinya dalam suatu organisasi atau perusahaan, Islam menempatkan manusia dalam posisi yang mulia dan terhormat dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah SWT. Sesuai dengan isi kandungan firman Allah SWT dalam (Q.S. An-Nahl (14) : 97) bahwa baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan amal saleh akan di berikan kehidupan yang lebih baik. Sehingga kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja dalam Islam dapat dikatakan sebagai salah satu unsur pendorong bagi seseorang dalam melakukan amal saleh sesuai petunjuk kitabullah dan sunnah Nabi.

Dalam upaya menggali lebih dalam lagi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian terhadap karyawan PT. Aetra Air Jakarta untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aetra Air Jakarta dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Aetra Air Jakarta ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Aetra Air Jakarta ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Aetra Air Jakarta ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aetra Air Jakarta ?
5. Bagaimana kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menurut sudut pandang Islam pada PT. Aetra Air Jakarta ?

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh secara simultan kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompensasi, komunikasi dan motivasi serta kepuasan kerja menurut sudut pandang Islam pada PT. Aetra Air Jakarta.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dari penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang di ambil yaitu pengaruh kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Instansi Perusahaan

Dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

c. Bagi Teoritis

Dari penelitian juga diharapkan dapat memperkaya kasanah psikologi organisasi dan industri terutama yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.