

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2012).

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, masalah pengelolaan karyawan sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak memperoleh kepuasan dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena rendahnya komitmen atau mungkin karena kurangnya sesuai pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka sangatlah mungkin akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut Nugroho dan Kunartinah (2012) merupakan suatu keadaan penting yang harus dimiliki oleh setiap pekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan sungguh-sungguh, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung seperti kompensasi dan komitmen

organisasi. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang berbeda, dan hal ini sangat bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah akan muncul sikap negatif dari karyawan yang sedikit banyak mempengaruhi terciptanya visi, misi, tujuan, sasaran atau target perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan produktivitas maupun mempertahankan kinerja karyawan.

Rendahnya kepuasan kerja disebabkan salah satunya ketidaksesuaian pemberian kompensasi dan komitmen organisasi yang kurang kondusif. Banyak karyawan yang belum mengoptimalkan pemanfaatan potensi yang dimilikinya dalam upaya mewujudkan diri dalam bentuk kepuasan kerja, masih banyak karyawan yang hanya bekerja dengan sungguh-sungguh bila ada perintah dari atasan atau pimpinan, masih banyak karyawan yang melanggar peraturan pekerjaan seperti melanggar ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan serta masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan upaya perbaikan dan kemajuan unit atau organisasi baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Bertumpunya organisasi pada karyawan membuat organisasi perlu untuk menumbuhkan keyakinan dalam diri karyawan untuk memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan ini akan menimbulkan perasaan keterkaitan dalam diri karyawan yang diharapkan mendorong karyawan agar mau bekerjasama dengan organisasi. keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan dan kesetiaan yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi (Robbins,2008). Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Rendahnya komitmen memberikan kerugian tidak hanya kepada perusahaan, tetapi juga kerugian kepada diri individu yang keluar dari perusahaan. Indikasi paling jelas dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Keinginan untuk mengundurkan diri tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Akhirnya, bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

Komitmen organisasi seorang karyawan sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut. Komitmen dan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu. Kompensasi, komitmen organisasi penting bagi

perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan kepuasan kerja .

Selain itu persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Dalam bekerja, seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bagi karyawan imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. Jika dalam hal tersebut terjadi keadilan, maka terjadilah suatu keseimbangan antara harapan serta kenyataan yang diperoleh.

Perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Menurut Sastrohadiwiryo (2015) dalam Sinambela (2017) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan membuat karyawan terpuaskan dan akan menunjukkan hubungan yang positif dengan organisasi yang mengarah pada komitmen dan kompensasi.

Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat kontribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Pembagian kompensasi yang dirasa adil serta komitmen organisasi yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

Sebelumnya telah ada penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimana penelitian tentang kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor memunculkan beragam temuan. Namun secara umum kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kompensasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Natassia (2013) dimana komitmen organisasi memiliki efek positif pada kepuasan karyawan begitulah juga dengan kompensasi memiliki efek positif terhadap kepuasan karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi ditempatnya bekerja. Disamping di pengaruhi oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Berdasarkan ulasan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja terlihat

bahwa penelitian ini perlu dilakukan karena seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai kompensasi dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

PT. Indomarsan Utama International merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik, maka yang patut diperhatikan adalah kepercayaan pengguna jasa, dimana mereka menggunakan jasa karena mereka percaya bahwa pelayanan yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan kemudahan bagi konsumen dalam memperoleh jasa angkutan kapal.

Jika dilihat dari sudut pandang Islam telah menetapkan kerja bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Ia memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya. Rasullullah berpesan agar seorang muslim berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menetapi pembayarannya (Mursi,2001). Pekerja yang menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Demikian pula, ia berpesan agar para pemimpin itu tidak merugikan para pekerja dalam bentuk apapun, termasuk tidak membebani pekerjaan yang diluar kemampuan. Prinsip pertama yang ditegakkan islam dalam mengatur masyarakat ialah agar setiap orang yang bekerja mampu memenuhi kebutuhan diri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya (Aedy, 2011).

Selain itu berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi (Jamil, 2007).

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan, maka diperlukan adanya suatu kajian mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. INDOMARSAN UTAMA INTERNATIONAL DAN TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarsan Utama International?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarsan Utama International?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarsan Utama International?

4. Bagaimana kompensasi, komitmen organisasi serta kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarsan Utama International menurut sudut pandang Islam?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarsan Utama International.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarsan Utama International.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarsan Utama International.
4. Untuk mengetahui kompensasi, komitmen organisasi serta kepuasan kerja karyawan pada PT. Indomarsan Utama International menurut sudut pandang Islam.



#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Kegunaan penelitian ini berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai refensi ilmiah bagi kalangan akademik khususnya untuk bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Dapat diketahui adanya pengaruh positif antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
- b. Memberi rekomendasi kepada perusahaan khususnya dalam hal pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja.