

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan besar yang memproduksi suatu barang biasanya menitikberatkan sumberdaya manusianya pada bagian produksi, karena mungkin pada bagian ini sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam menghasilkan suatu produksi barang atau jasa, ini tentunya dikaitkan pada bagaimana karyawan bisa bekerja dalam perusahaan sehingga bisa memuaskan kebutuhannya dan berakibat pada kepuasan kerja karyawan meningkat yang mempengaruhi hasil produksi yang memuaskan. Berdasarkan hal itu peneliti ingin mengkaji lebih mendalam mengenai kepuasan kerja pada salah satu perusahaan milik asing beberapa cabang di Indonesia dan mempunyai banyak karyawannya.

Beberapa aspek yang harus diperhatikan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan adalah menyangkut kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau organisasi menghargai hasil kerja dari para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. 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 bekerja akan menurun dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik seperti mogok, ketidakhadiran atau bahkan meninggalkan organisasi.

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu (Dessler, 2012). 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. 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.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga disinyalir sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Nitisemito, 2008).

Lingkungan kerja yang baik merupakan kebutuhan dan harapan karyawan. 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 bekerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Afrizal, 2012) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan 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 lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja maka akan memberikan dampak yang positif pula 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. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung. PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung merupakan salah satu perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia. PT. Suzuki Indomobil Motor Plant

Cakung merupakan anak cabang perusahaan dari Suzuki Group yang berpusat di Jepang sehingga masih dikontrol secara terpusat oleh Suzuki Group. Dimana perusahaan ini memproduksi kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua.

Alasan peneliti mengambil variabel kompensasi dan lingkungan kerja, yang pertama saya ingin mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung seperti gaji, upah dan bonus dan lain-lain. Yang kedua peneliti ingin mengetahui suasana lingkungan pekerjaan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung tepatnya pada bagian perakitan motor (*assembling*) apakah nyaman atau tidak suasana kerja dibagian *engine* tersebut. Karena kenyamanan kerja itu berpengaruh terhadap kepuasan kerja contohnya seperti, kebersihan lingkungan didalam ruangan perakitan motor (*assembling*), apabila lingkungan kerja bersih maka dapat membuat karyawan yang melakukan pekerjaan menjadi nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tentunya akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Kompensasi dan lingkungan 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).

Setiap muslim wajib bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dalam lapangan kehidupannya, sehingga menjadi masyarakat terbaik, suka

bekerja, berusaha, dan menjadi masyarakat terhormat, tangguh dan berkualitas. 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, 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 dan lingkungan kerja dalam Islam dapat dikatakan sebagai salah satu unsur pendorong bagi seseorang dalam melakukan amal saleh sesuai petunjuk kitabullah dan sunnah Nabi.

Berdasarkan pendahuluan dan latar belakang yang telah di uraikan, maka diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung Jakarta Timur dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Bagian Perakitan Motor)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung?
4. Bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menurut sudut pandang Islam pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menurut sudut pandang Islam pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Cakung

1.3.2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang di ambil yaitu pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi manajemen SDM terhadap kompensasi dan lingkungan kerja agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

3. Bagi Teoritis

Memperkaya kasanah psikologi organisasi dan industri terutama yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.