

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi perkembangan dan perubahan serta persaingan di era global perusahaan harus berkerja secara efektif dan efisien. Persaingan yang semakin meningkat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam sebuah organisasi karena mempunyai peran sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Mengelola sumber daya manusia didalam sebuah organisasi, bertujuan untuk mensejahterakan, memajukan dan memaksimalkan sebuah organisasi demi mencapai suatu tujuan. Selain pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia, kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja adalah faktor yang sangat bernilai bagi karyawan karena kepuasan merupakan hal yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja Robbins (2012).

Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara harapan dengan hasil kerja yang diperoleh, dengan kata

lain kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja Siregar (2017). Seseorang akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Ketika karyawan merasakan kepuasan di dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil kerja yang optimal sehingga bisa mencapai sebuah tujuan organisasi.

Kepuasan biasanya menyangkut suatu kebutuhan-kebutuhan dan harapan karyawan seperti motivasi, komitmen organisasional dan lingkungan kerja. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya Hanggraeni (2011). Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan Pratama, Musadieg dan Nurthjahjono (2017). Motivasi merupakan semangat bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu, orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut dan seorang karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya Magfiroh (2014).

Komitmen organisasional ialah tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota Robbins and Judge (2017). Komitmen organisasional merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Seseorang yang terlibat didalam organisasi tentunya mempunyai keinginan, kebutuhan, pengalaman dan kepuasan serta harapan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai hal tersebut, karyawan berusaha untuk selalu berkomitmen didalam organisasi.

Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan karyawan sehingga muncul kepuasan kerja, untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh dan menimbulkan rasa kepuasan didalam organisasi sehingga bisa mencapai kepuasan kerja Evienia dan Teresa (2017). Komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kepuasan kerja yang baik, karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan Desawa dan Dwiarta (2015).

Peningkatan kepuasan kerja juga dapat dilakukan dengan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik Wibowo, Musadieg dan Nurtjahjono (2014). Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Danang (2012) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam pandangan Islam semua amalan yang bernilai didunia dapat diperhitungkan sebagai ibadah jika dilakukan dengan niat dan tujuan yang benar. Salah satu amalan duniawi yang bernilai yaitu berkerja, Islam memandang berkerja merupakan suatu kewajiban, karena dengan berkerja seseorang akan mendapatkan penghasilan yang dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya serta memberikan maslahat bagi masyarakat.

Didalam berkerja perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang mendasari karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam Islam motivasi

merupakan sebuah dorongan yang muncul di dalam diri sendiri yang disertai dengan tindakan dan perubahan dengan niat baik, bertaqwa dan mengikuti syariat Islam sehingga mendapatkan keberkahan dalam mencapai suatu tujuan. Dengan tercapainya tujuan, karyawan biasanya selalu mengikat diri terhadap perusahaan dengan berkomitmen, didalam Islam komitmen organisasional didasari dengan sebuah janji dan istiqamah serta niat yang baik dengan berpegang teguh terhadap syariat Islam dan menjauhkan larangan-larangan Allah SWT. Larangan-larangan buruk didalam sebuah organisasi dapat dihindari dengan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang positif dan kondusif, Islam menerapkan kepada umatnya jika kita berada di lingkungan atau suatu kelompok cerminkanlah sikap harus saling menghargai satu sama lain serta memberikan sebuah ketenangan dan kenyamanan. Jika hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pandangan Islam diwujudkan dengan rasa syukur, ikhlas dan sabar, hal tersebut termasuk dalam permasalahan kehidupan sehari-hari yang muncul dalam berkerja terutama didalam kepuasan kerja. Berkerja bukan hanya mementingkan output saja, tetapi berkerja harus disertai dengan rasa syukur, ikhlas dan sabar, jika kita melakukan itu semua, maka kita akan mendapatkan suatu kepuasan yang sangat bernilai tinggi, karena hal tersebut sangat diridhoi oleh Allah SWT.

Allah SWT selalu memberikan sebuah nikmat kepada umatnya, maka setiap muslim wajib bersyukur atas nikmat yang diberikan kepada Allah SWT, dengan mensyukuri nikmat yang telah Allah berikan maka akan mendatangkan kebaikan bagi manusia yang menantinya. Sebaliknya, apabila manusia itu mengingkari nikmat-Nya maka akan menerima azab yang dahsyat Hidayat (2009).

Dalam penjelasan ini sesuai dengan firman Allah SWT :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya :

“*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku) maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.*” (QS. Ibrahim (14) : 7).

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam berkerja adalah orang yang selalu bersyukur terhadap nikmat yang diberikan oleh Allah kepadanya. Begitu pula sebaliknya, jika seseorang memiliki perasaan tidak puas dalam berkerja, berarti ia tidak mensyukuri atas nikmat yang telah Allah berikan. Dengan selalu bersyukur atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah kepada umat manusia serta ikhlas dan bersabar terhadap segala sesuatu yang terjadi, Allah akan memberikan tambahan nikmat baik fisik maupun rohaniyah Alma dan Priansa (2016).

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat pentingnya motivasi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA TINJAUANYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 1 JAKARTA UNIT SDM DAN KEUANGAN”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja itu dapat dipengaruhi oleh motivasi, komitmen organisasional dan lingkungan kerja. Maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta?
4. Bagaimana motivasi, komitmen organisasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta ?
5. Bagaimana pandangan Islam mengenai motivasi, komitmen organisasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.
5. Untuk mengetahui bagaimana motivasi, komitmen organisasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menurut sudut pandang Islam pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini memberikan manfaat dalam menambah dan memperluas wawasan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengetahuan penulis dalam penulisan karya ilmiah (Skripsi) terkait masalah

yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

