

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam ilmu manajemen ada beberapa hal yang menjadi faktor utamanya, seperti manajemen pemasaran yang mengendalikan pemasaran produk, manajemen operasional yang mengendalikan proses pembuatan dari produk, manajemen keuangan yang mengendalikan proses transaksi dalam organisasi atau perusahaan, manajemen strategi yang mengendalikan strategi apa yang akan dipakai dan dijalankan dalam organisasi atau perusahaan tersebut dan manajemen sumber daya manusia yang mengendalikan manusia atau karyawan dan atau pegawai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu bergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut. Menurut Hamali (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan perkerjaannya. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2017) secara keseluruhan mencakup 4 hal, yaitu :

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen sdm harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat dan hubungan baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Jadi manajemen sdm sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan sumber daya manusia, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksian sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, penilaian dan penempatan sumber daya manusia, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian sumber daya manusia.
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian sumber daya manusia adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan, dan pengendalian sdm organisasi yang bersangkutan.

4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sdm mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan, hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, pegawai, dan bahkan bagi masyarakat. Menurut Hamali (2017), kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu, maka individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung

pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemenuhan keinginan dan kebutuhan karyawan untuk menunjang kepuasan karyawan adalah menyangkut lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah lingkungan pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, sehingga prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menurut Sutrisno (2011), lingkungan kerja adalah meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pekerja baik yang terlihat maupun yang meraka rasakan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek dari kepuasan karyawan yang berhubungan dengan pemberian penghargaan sebagai pertukaran jasa dengan melakukan tugas di dalam perusahaan. Menurut Hamali (2017) kompensasi adalah balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam memajukan

perusahaan. Para karyawan mau bekerja dengan baik karena memiliki tujuan, yaitu agar karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang layak untuk kehidupannya.

Iklm organisasi juga menjadi salah satu aspek dalam kepuasan karyawan yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan dan selanjutnya mempengaruhi efektifitas dan efesiensi organisasi. Menurut Darojat (2015) iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh kepada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Selain lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja, iklim organisasi yang baik juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Presepsi negatif karyawan terhadap sistem manajemen, pelaksanaan kerja, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya, mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sama seperti halnya penempatan personalia yang lebih menjurus pada keterampilan dan watak karyawan. Hubungan komunikasi yang baik antar karyawan juga diperlukan untuk memperbaiki iklim organisasi.

Sebuah penelitian sangat penting bagi perusahaan yang ingin maju dengan memperhatikan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya, agar tercapainya semua tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan pada PT. Jayantar Setia Sejahtera Pusat yaitu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengurusan transportasi (Freight Forwarding). Sebagai perusahaan jasa yang melibatkan banyak perusahaan pendukung lainnya, perusahaan ini tidak terlepas dari berbagai masalah. Berdasarkan dari hasil pengalaman langsung penulis benar adanya masalah yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Jika proses tersebut terjadi dalam waktu berkelanjutan maka akan menimbulkan produktifitas yang buruk dalam organisasi. Permasalahan yang ada dalam organisasi ini adalah masalah lingkungan fisik atau fasilitas yang kurang mendukung, lalu kurangnya komunikasi antar karyawan dan atasan, dan karyawan dengan karyawan, serta kurangnya penjelasan mengenai hak-hak yang didapatkan karyawan.

Dalam perspektif islam juga dibahas tentang bagaimana seharusnya kita bertindak untuk menangani masalah diatas terutama dalam masalah kepuasan dalam bekerja, oleh karena itu, iklas, sabar, dan syukur adalah kuncinya. Hasil yang didapatkan jika bekerja dengan tiga aspek tersebut bukan hanya sekedar output akan tetapi kepuasan tertentu juga akan diperoleh secara langsung. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang berbunyi :

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبَةٌ مِّنْ رَبِّكُمْ لَنْ يُكَفِّرَنَّ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَلَنْ يُؤْتِيَنَّكُمْ أَمْثَلًا مِّمَّا كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya :*"Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "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)*

Ayat diatas menjelaskan tentang seseorang yang menjalankan pekerjaannya dengan rasa bersyukur senantiasa Allah SWT akan menambahkan nikmat yang tak terduga dan dalam dirinya akan timbul kepuasan dalam bekerja. Perasaan seseorang yang merasa tidak puas dalam bekerja, hal tersebut sama saja ia tidak mensyukuri nikmat yang Allah berikan dan jika seseorang mengingkari nikmat yang Allah berikan sudah pasti Allah akan berikan azab yang sangat pedih. Kemudian dalam penerimaan kompensasi atau upah islam juga mengajarkan umatnya untuk

bersyukur dengan apa yang sudah didapatkan agar senantiasa Allah akan memberikan nikmat yang lebih banyak lagi. Berkaitan dengan kompensasi, menurut islam perusahaan atau organisasi yang memberikan kompensasi tersebut, harus merencanakan kompensasi atau upah dengan adil dan baik bagi pekerja maupun perusahaan karena semua akan dipertanggungjawabkan kelak diakhirat.

Sebuah iklim organisasi yang menanamkan nilai-nilai islam, akan memiliki nilai kebesamaan yang dibangun dari hubungan baik sesama rekan kerja dan secara langsung akan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif. Kemudian lingkungan kerja dalam islam, meliputi lingkungan fisik dan non fisik, seperti hal yang sama dengan iklim organisasi, lingkungan kerja yang terdapat nilai-nilai islam adalah lingkungan yang menjaga perdamaian dan hubungan baik sesama rekan kerja serta menjaga lingkungan fisik agar tetap bersih karena dalam islam,

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka di jadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. JAYANTARA SETIA SEJAHTERA SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan sebelumnya, dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Iklim Organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap Kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera Jakarta ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera jakarta?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera jakarta ?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera jakarta ?
5. Bagaimana pandangan islam mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera.
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera.

5. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Manfaat praktis
 1. Dapat menjadi masukan pada pihak manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT.Jayantara Setia Sejahtera.
 2. Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberi dukungan yang baik kepada karyawan.
 3. Dapat mejadi pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas serta kepuasan karyawan.
- b. Manfaat akademis
 1. Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang materi-materi yang telah diuji dan dapat diterapkan dalam dunia kerja sesungguhnya.
 2. Dapat menambah wawasan dan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang kepuasan kerja dalam bidang MSDM.