

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang ingin terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain agar dapat mencapai visi misi dan tujuan perusahaan. Demi mencapai tujuan perusahaan tersebut, perusahaan memerlukan sumber tenaga penggerak yang dapat menjalankan perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa yang menarik dan berguna bagi masyarakat. Yaitu sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen penting dalam perusahaan, tidak hanya sumber daya manusia yang penting tetapi modal perusahaan juga penting. Modal ini digunakan untuk membangun perusahaan dan juga berguna untuk menarik sumber daya manusia untuk bekerja sebagai karyawan perusahaan. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus cermat dalam membangun sebuah perusahaan demi karyawan betah, memiliki semangat kerja dan memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan (Larasati 2018).

Supaya tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Baik dalam kualitas, artinya mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Sedangkan baik dalam kuantitas maksudnya adalah jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai

tujuan yang diinginkan. Supaya tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Supaya tercapainya kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian (Elbadiansyah,2019).

Kinerja seseorang karyawan dikatakan baik apabila memenuhi standar kinerja dan bahkan jika kinerja dibawah standar kinerja yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja, dari hasil tersebut perusahaan perusahaan dapat mengevaluasi karyawan yang memiliki kinerja yang di bawah standar dan memberikan sebuah pujian atau penghargaan kepada karyawan yang kerjanya di atas rata rata karyawan lainnya. Dalam menentukan kinerja karyawan, instansi atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja. Jadi apabila instansi atau organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka instansi atau organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti

kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari pegawai dari tersebut, instansi atau organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan.

Pada kinerjanya PT Taspen (Persero) berpedoman pada peraturan Direksi Nomor PD-12/DIR/2012. Pada peraturan ini memuat tentang pedoman pelaksanaan pelayanan program tabungan hari tua, program pensiun, dan manajemen data kepersertaan dan iuran, kewajiban dan hak peserta pensiun, perhitungan besar manfaat, jenis pensiun, batas usia pensiun, hingga pelayanan peserta berupa pelayanan klaim langsung dan tidak langsung, mekanisme dan persyaratan pengajuan manfaat, dan *delighted customer service* (pelayanan melebihi harapan peserta) melalui penyederhanaan dan kemudahan proses pelayanan dengan memperhatikan pelayanan yang lebih akurat, efektif dan efisien sesuai prinsi *Good Corporate Governance*. Namun banyak anggota peserta PT Taspen yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh PT Taspen ini baik dari segi lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana atau fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya

manusia yang ada didalamnya (Grinaldi, 2018).

**Gambar 1.1**

**Hasil Kinerja Karyawan**

Tahun	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah karyawan	1750	1877	1820	1701	1721	1716	1647
Rata-rata	94,79 (B)	95,41 (B)	97,02 (B)	98,72 (B)	97,86 (B)	97,98 (B+)	98,33 (A-)

Sumber data: PT. Taspen (Persero).

Dari gambar 1.1 dapat dijelaskan pada tahun 2020 naik 0,35% dibandingkan capaian kinerja tujuan tahun 2019. Sementara itu, kinerja pada tahun 2018 menurun 0,86% dibandingkan tahun 2017. Dilihat dari perkembangannya selama delapan tahun terakhir sejak 2014, capaian kinerja hampir selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun kecuali di tahun 2018 yang sempat mengalami sedikit penurunan. Meskipun demikian, peningkatan capaian tersebut cenderung bergerak melambat. Capaian di tahun 2017 merupakan yang tertinggi sejak delapan tahun terakhir sedangkan di tahun 2014 merupakan yang paling rendah. Yang artinya peningkatannya tidak terlalu tinggi dalam mengkaji PT. Taspen (Persero) Jakarta Cempaka Putih. Hal ini menunjukkan kenaikan kinerja karyawan pada setiap tahunnya. Oleh sebab itu, karyawan harus mempunyai kemampuan yang berkualitas agar mampu meningkatkan kinerja untuk perusahaan.

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor lainnya (Haryani, 2018).

Bekerja tidak hanya sebatas dunia saja karena pekerjaan merupakan proses balasan yang manusia terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat akhirat akan tetapi juga pekerjaan sosial yang bersifat duniawi. Dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10, Allah SWT berfirman :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

*“Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”*

*(QS. Al Jumu'ah [62]: 10).*

Berdasarkan ayat diatas maka nampak jelas Islam memperhatikan bahwa kinerja itu penting. Kinerja karyawan dapat dijelaskan menurut pandangan Islam dimana manusia diciptakan untuk bekerja, karena bekerja termasuk kedalam ibadah. Mereka yang enggan bekerja tidak bisa disebut dengan muslim yang baik. Jika dikaitkan dengan iman, kerja merupakan manifestasi dan bagian

pada manusia. Dengan ungkapan lain, iman merupakan sebuah landasan sedangkan kerja merupakan konsekuensi dan cara melakukannya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Menurut Riani (2011:109) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai baik secara langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (tunjangan, kompensasi dan fasilitas kerja). Kompensasi merupakan hal yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam artian, upah atau gaji yang diterima karyawan haruslah sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap pegawai untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan kantor agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan, dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi pegawai dan juga memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap pegawainya (Asmayana, 2018). Hal ini ditunjukkan oleh penelitian (Opan, 2019) dan (Nana, 2018) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi kerja diberikan berdasarkan tujuan dan manfaatnya, sebagai; Pemenuhan kebutuhan, Meningkatkan produktifitas kerja, Memajukan organisasi atau perusahaan, Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Berdasarkan kepada beberapa paradigma, di antaranya: Menghargai prestasi kerja, Menjamin keadilan, Mempertahankan pegawai, Memperoleh pegawai yang bermutu, Pengendalian biaya, dan Memenuhi peraturan kerja yang ada. Ajaran Islam sangat menghargai setiap “tetes keringat” orang yang bekerja, sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan dan dunia usaha, sehingga orang yang bekerja harus mendapatkan penghargaan berupa upah segera setelah pekerjaannya selesai dan berdasarkan “tetes keringat” (beratnya pekerjaan) yang dikeluarkannya (Nur,2015).

Dan Allah berfirman dalam surat An-Nahl (97):

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*

Ayat diatas bermaksud menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan menjadi bosan. Seperti hubungan antara atasan dan bawahan juga hubungan antar karyawan yang harmonis, bisa juga adanya fasilitas yang lengkap di tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja adalah stres kerja. Penelitian yang serupa menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( Denok dan Hadion, 2020), dan (Lyta, 2017).

Stres kerja adalah salah satu masalah umum yang dihadapi karyawan dengan frekuensi yang meningkat. Menurut Hasibuan (2011:104) Stress yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi sekarang. Luthans (2006) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkatan rendah akan mendorong peningkatan kinerja. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Pada tahap ini akan menyebabkan pegawai berusaha mengerahkan seluruh tenaganya untuk menekan stres tersebut daripada melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Anindrasari, 2016) selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan (Sapira dan Farah,



2019) dan (Nuria, 2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja dalam perspektif Islam merupakan tanggapan atau reaksi tubuh terhadap berbagai tuntutan atau beban atasnya yang bersifat spesifik. Namun disamping itu stres dapat juga merupakan faktor pencetus, penyebab sekaligus akibat dari gangguan atau penyakit (Hawari, 2006). Islam mengenalkan stres dalam hidup ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al-Quran surat Al-Baqarah (2) ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya :

*“Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira pada orang-orang yang sabar”.*

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga beban. Banyak contoh dalam keseharian bentuk-bentuk cobaan ini, misalnya kematian, sakit dan kehilangan, bukan hanya kondisi yang buruk menjadikan cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian dan jabatan juga menjadi cobaan bagi manusia (Yolanda, 2018).

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. TASPEN (PERSERO) JAKARTA SERTA TINJAUANYA DARI SUDUT PANADANG ISLAM”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja dapat dijadikan model berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan menurut sudut pandang islam?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui dan memahami kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja dan kinerja karyawan menurut sudut pandang islam.

### **1.1. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Akademis**

##### **a. Perkembangan ilmu pengetahuan**

Memperkaya ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.

##### **b. Referensi penelitian lebih lanjut**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainya di bidang kinerja karyawan khususnya pada perusahaan.

#### **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki tingkat di sektor kinerja karyawan. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas yang dapat mempengaruhi tinggi serta rendahnya kinerja karyawan