

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting yaitu sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan yang di lakukan. Sumber daya manusia adalah bagian dari perusahaan yang mampu bergerak secara dinamis dan menentukan strategi perusahaan dalam mengarungi persaingan bisnis. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja penting artinya bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya.

Berdasarkan sumber hasil survey yang telah dilakukan salah satu situs pencari kerja terbesar saat ini *Jobstreet* menemukan bahwa, ternyata ada sekitar 73% dari para karyawan yang tak puas dengan pekerjaan yang mereka miliki. Hasil *survey* dari kepuasan tersebut , melibatkan sejumlah 17,263 responden. Faktor dari ketidakpuasan mereka pun mengacu pada jenis maupun latar belakang yang dimilikinya, dan pada akhirnya membuat sekitar 54% karyawan terpaksa tak bekerja sesuai dengan latar

belakang pendidikannya. Tanpa disadari tentu hal tersebut, berdampak serius pada kualitas dan produktivitas hasil kerja yang mereka capai, hasil tersebut berupa gaji, reward maupun jenjang karir dalam perusahaan tersebut. Dan faktanya memperlihatkan bahwa, sekitar 60% koresponden mengaku tak memiliki jenjang karir di kantor hingga saat ini. Sekitar 53% karyawan telah mengakui bahwa ia memiliki atasan yang bergaya memimpin secara militer, paternalis (tak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreatifitasnya) dan juga laissez faire (membiarkan saja bawahannya bekerja semauanya). Buruknya lagi beberapa karakter dari atasan pun dapat mempengaruhi dari tinggi rendahnya motivasi bekerja di sebuah perusahaan, hingga pada akhirnya nanti mempengaruhi citra dari perusahaan.

Menurut riset yang telah dilakukan oleh *American psychology Association* telah menunjukkan bahwasanya karyawan yang memiliki perasaan puas dengan pekerjaannya akan lebih memiliki kualitas dan produktif daripada mereka yang tidak. Maka oleh karena itu, disarankan untuk memikirkan terlebih dahulu untuk bekerja di tempat yang tak anda sukai, walaupun gaji yang ditawarkan besar.

Kepuasan kerja menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan organisasi. Bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber tentang kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan individu. Sedangkan bagi organisasi penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan

kerja pegawai bagi perusahaan adalah agar tujuan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya dapat tercapai. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka .

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan salah satu karyawan bank Syariah yang berposisi sebagai marketing di dalam bank yang ada di kota Bukittinggi provinsi Sumatera Barat terdapat masalah dalam kepuasan kerja yakni pencapaian target, lingkungan kerja, dan kompensasi. Dalam pekerjaan sebagai karyawan bank kita tentu memiliki target yang sudah di tetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu seorang karyawan bank harus bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Dengan tercapainya target oleh karyawan tentu membuat karyawan tersebut memiliki perasaan yang senang dan bangga akan hasil kerjanya.

Di dalam ruang lingkup pekerjaan bank perusahaan memberikan target yang harus di capai oleh karyawan, oleh karena itu seorang karyawan tentu dengan bersungguh-sungguh dan dengan giat harus mencapai target tersebut. Dan apabila target yang di berikan perusahaan tidak tercapai maka perusahaan akan memberi peringatan kepada karyawan tersebut, dan sebaliknya apabila target yang di berikan

perusahaan dapat di capai oleh seorang karyawan maka perusahaan akan memberikan kompensasi (reward) kepada karyawan tersebut dapat secara tunai maupun non tunai

Arti penting pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar dan sesuai akan sangat penting untuk memuaskan dan memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar dan sesuai akan dapat memuaskan pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima pegawai berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai penjual tenaga kerja (baik fisik maupun fikiran).

Pengaruh antara karyawan dengan sesama karyawan dan pengaruh karyawan dengan atasan tentu memiliki pengaruh dalam pekerjaan individu karyawan. Pengaruh yang erat atau saling peduli terhadap keadaan sesama karyawan tentu membuat lingkungan di sekitar masing masing karyawan menjadi lebih baik dan nyaman bagi seseorang individu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari hari, apalagi dengan memiliki seseorang atasan yang mengerti dengan keadaan bawahannya tentu

akan menciptakan lingkungan pekerjaan yang membuat karyawan senang dan nyaman dengan pekerjaannya. Dengan lingkungan pekerjaan seperti itu menjadi kunci mewujudkan tujuan perusahaan yang telah semestinya.

Arti penting lingkungan kerja adalah untuk menciptakan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai. Dengan adanya suasana lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik karena kepuasan kerjanya dari faktor lingkungan kerja terasa nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja pegawai di dalam suatu kantor atau organisasi. Dengan adanya lingkungan kerja tersebut maka pegawai dalam bekerja akan merasa tenang sehingga dapat menciptakan kepuasan yang optimal. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak dan memuaskan agar pegawai dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik pengelolaan lingkungan kerja di suatu perusahaan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menciptakan kepuasan kerja

yang tinggi dikarenakan pegawai merasa nyaman dalam bekerja tanpa ada gangguan apapun dan fokus pada pekerjaannya.

Hal tersebut menjadi sesuatu yang menarik sehingga peneliti melakukan pra riset mengenai kepuasan kerja yang diambil dalam jurnal Melani (2009) mengemukakan terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pelatihan, keamanan, kompensasi, kenyamanan, lingkungan kerja, supervise perusahaan, komunikasi, fasilitas kantor. Dari delapan faktor tersebut peneliti melakukan pra riset pada karyawan bank Syariah.

Tabel 1. 1
Pra Riset Kepuasan Kerja

No	Faktor	Ya	Tidak	Persentase
1	Pelatihan	51,6%	48,4%	100%
2	Keamanan	54,8%	45,2%	100%
3	Kompensasi	71%	29%	100%
4	Kenyamanan	45,2%	54,8%	100%
5	Lingkungan Kerja	71%	29%	100%
6	Supervisi Perusahaan	45,2%	54,8%	100%
7	Komunikasi	51,6%	48,4%	100%
8	Fasilitas Kantor	38,7%	61,3%	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan pra-riset yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawannya berupa uang atau barang secara langsung maupun

tidak langsung atas jasa nya untuk memajukan perusahaan atau organisasi. Kompensasi sangat di perlukan untuk memotivasi karyawan di suatu perusahaan atau organisasi untuk bekerja dengan optimal dan se maksimal mungkin agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai se *efisien* mungkin.

Apabila perusahaan tidak mampu mengembangkan dan mengaplikasikan imbalan yang layak atau memuaskan, perusahaan tidak hanya kehilangan tenaga profesional, tetapi juga kalah bersaing dengan pasar tenaga kerja, dan jika terus terjadi maka bukan tidak mungkin perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan lain karena tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Hal diatas sesuai dengan pendapat Ramadanita & Kasmiruddin (2018) yang mengemukakan kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dampak dari ketidakpuasan pembayaran kompensasi yang dirasa kurang tepat akan memperlambat penyelesaian tugas dan tanggung jawab rutin yang dikerjakan, maka tak jarang hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, sering menunda-nunda pekerjaan, frustrasi, tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja dan hasil yang di capai dalam pekerjaan tidak maksimal.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Pembayaran kompensasi kepada karyawan bukan hanya sekedar balas jasa atas prestasi kerja terhadap organisasi, tetapi lebih diorientasi kepada

pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun sosial. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik

Faktor lain yang memiliki nilai tinggi dari pra-riset adalah lingkungan kerja. Perusahaan dalam usaha untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dapat berupa penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kondisi psikologi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan benar. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang pekerja/karyawan berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya. Tercapainya kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi karyawan karena dengan tercapainya kepuasan kerja akan berdampak kepada kemajuan dan prestasi sebuah perusahaan. Jika di suatu perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka perusahaan tersebut akan mencapai tujuannya, sedangkan

kalau sebaliknya tidak adanya kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan akan membuat perusahaan tersebut jauh dari tujuan perusahaan itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja mencakup diantaranya pola komunikasi, pengaruh kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, dan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan hasil pra-riset yang telah peneliti lakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Syariah”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, peneliti memiliki permasalahan yang menarik untuk diteliti, adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, tujuan umum penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi pada karyawan bank syariah terhadap kepuasan kerja.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada karyawan bank syariah terhadap kepuasan kerja.
3. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja pada karyawan bank syariah terhadap kompensasi dan lingkungan kerja.

D. KEBARUAN PENELITIAN

1. Muhammad Ridho, Febsri Susanti (2017) **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH CABANG PADANG”**

Perbedaan dalam penelitian kali ini adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel stress kerja dan motivasi kerja untuk mengukur kepuasan kerja sedangkan penelitian kali ini menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja untuk mengukur kepuasan kerja.

2. Kresna Yudha (2018) **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT PENGADAIAN SYARIAH KANTOR CABANG SIMPANG PATAL PALEMBANG”**

Perbedaan dalam penelitian kali ini adalah penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel yaitu kompensasi sedangkan penelitian kali ini menggunakan variabel lingkungan kerja untuk menghitung variabel kepuasan kerja.

3. Septerina (2018) **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. ETOWA PACKAGING INDONESIA”**.

Perbedaan dalam penelitian kali ini adalah penelitian sebelumnya objek penelitian dilakukan di PT Etowa Packaging Indonesia sedangkan penelitian kali ini objek

penelitian nya dilakukan kepada pegawai bank syariah dan penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja

4. Sinollah (2011) ” **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan).**”

Perbedaan dalam penelitian kali ini adalah penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel yaitu kompensasi sedangkan penelitian kali ini menggunakan variabel lingkungan kerja.

5. Mukti Wibowo (2020) ” **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. KANDATEL MALANG).**”

Perbedaan penelitian kali ini adalah penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan penelitian kali ini menambahkan satu lagi variabel yaitu kompensasi