

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja atau karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi atau perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pekerja atau karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif hendaknya dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Diantara sikap-sikap karyawan dikenal dengan kepuasan kerja, stres dan frustrasi yang ditimbulkan oleh seluruh aspek dalam pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.¹

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut.² Dengan demikian kepuasan kerja dapat dijabarkan sebagai suatu tanggapan emosional seseorang pekerja atau karyawan dari hasil evaluasi dan pengalaman terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa perasaan puas (positif). Kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari

¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Cet. XII, 2009, hlm. 202

² Vethzal Rival, dkk, *Islamic Human Capital Management*, Rajawali Pers, Jakarta, Cet.II, 2014, hlm. 633

hasil kerjanya.³ Kepuasan kerja bisa dinikmati didalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.⁴ Kepuasan kerja juga memiliki kaitan dengan beberapa variabel, yaitu dengan kinerja, komitmen organisasi, kepuasan pelanggan, tingkat absensi, *turnover*, penyimpangan kerja dan kepuasan hidup.⁵

Kepuasan kerja juga sangatlah penting diperhatikan, karena jika terjadi ketidakpuasan kerja, pekerja atau karyawan akan meresponnya dengan respon *exit, voice, loyalty dan neglect*. Respon *exit* merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi atau perusahaan, mencari posisi baru pada organisasi atau perusahaan lain, ataupun mengundurkan diri. *Voice* merupakan respon yang dilakukan dengan cara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan. *Loyalty* respon yang dilakukan dengan cara positif, tetapi secara optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar. *neglect* merupakan respon yang dilakukan secara pasif dan memungkinkan kondisi memburuk seperti banyak terjadinya kemangkiran atau keterlambatan, mengurangi usaha dan meningkatkan kesalahan.⁶

Dari beberapa respon ketidakpuasan kerja tersebut, hampir semua respon akan berdampak buruk bagi perusahaan. Maka salah satu tantangan utama dari suatu perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, karena setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan diri dari tempatnya bekerja. Untuk itu perusahaan harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dimiliki.⁷ Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk

³ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta, Ed. I, 2008, hlm. 170-171

⁴ Malayu Hasibuan, *Op.cit*, hlm. 202

⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, Ed. II, Cet. II, 2015, hlm. 141-144

⁶ *Ibid*, 144-145

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, Ed. III, Cet. VI, 2013, hlm. 501

meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memperhatikan beberapa aspek yang menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja atau karyawan, salah satu diantaranya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima pekerja atau karyawan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan berdasarkan kontribusi maupun produktivitas pekerja atau karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.⁸ Kompensasi memiliki 3 bentuk, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.⁹ Kompensasi diberikan bukan hanya bertujuan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja guna meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produksi. Kompensasi juga diberikan untuk memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan¹⁰, karena besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja juga akan semakin baik.¹¹

Penerapan kompensasi yang baik pada suatu perusahaan harus memiliki tujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah. Supaya tujuan tersebut tercapai dan semua pihak terpuaskan maka program kompensasi harus ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.¹² Maka sistem kompensasi yang efektif dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dapat memenuhi beberapa tujuan seperti menjadi ikatan kerja, sebagai penghargaan atas prestasi, menjamin asas keadilan, memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, pengendalian biaya

⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, Cet. I, 2015, hlm. 153-155

⁹ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM, Malang, Cet. I, 2005, hlm. 124- 125

¹⁰ Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, Ed. I, 2008, hlm. 143

¹¹ Malayu Hasibuan, *Op. cit*, hlm. 117

¹² *Ibid*, hlm. 120

dan memenuhi peraturan pemerintah dan mampu menimbulkan kepuasan kerja karyawan.¹³

Di dalam Islam juga mengajarkan bagaimana menentukan kompensasi bagi pekerja atau karyawan, lebih fokusnya adalah pada kompensasi dalam bentuk upah atau gaji. Pada masanya, Rasulullah SAW adalah pribadi yang menetapkan upah bagi pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslim setelahnya, yaitu menentukan upah bagi para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaannya dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja.¹⁴

Selain itu Rasulullah SAW juga menghibau kepada para kaum muslim yang mempekerjakan seseorang untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka usai menjalankan pekerjaannya. Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja tentang upah mereka tidak dibayarkan atau akan mengalami keterlambatan tanpa alasan yang dibenarkan. Namun umat Islam tetap diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan organisasi atau perusahaan. Dan upah yang dibayarkan boleh berupa barang, bukan hanya uang tunai, seperti sahabat Umar Bin Khatab yang memberikan upah kepada Gubernur Himsha, Iyad Bin Ghanam selain berupa uang tunai satu dinar, tetapi juga satu ekor domba dan satu mud kurma setiap hari.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaannya, ini merupakan cara pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT dalam firmanNya,¹⁵

¹³ Sri Budi Cantika, *Op. cit*, hlm. 119-121

¹⁴ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Presepektif integratif*, UIN Malang, Malang, Cet. I, 2009, hlm. 322-323

¹⁵ *Ibid*, hlm. 323

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Qs. Al-Ahqaaf : 19)¹⁶

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja atau karyawan bisa berbeda didasarkan pada jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuannya, tidak berlebihan atau terlalu sedikit. Tujuan pemberian upah menurut syariah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok pekerja atau karyawan. Sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarga seperti tindakan korupsi¹⁷

Selanjutnya faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan memperhatikan program pengembangan karir pada perusahaan. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan (penilaian kinerja). Kemudian dari penilaian kinerja akan didapat gambaran profil kemampuan karyawan baik potensial maupun aktualisasi kerjanya. Kemudian dari hasil gambaran tersebut organisasi dapat mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi karyawan yang bersangkutan.¹⁸

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jejang dalam organisasi atau perusahaan. Jadi betapapun baik suatu

¹⁶Al-Qur'an Surat *Al-Ahqaaf*, ayat 19, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Yayasan Penyelenggara Terjemah/Penafsir *Al-Qur'an*, Depag RI, Bandung, 2006, hlm. 825

¹⁷Meldona *Op. cit.*, hlm. 323-325

¹⁸Danang Sunyoto, *studi Kelayakan Bisnis*, CAPS, Yogyakarta, Cet. I, 2014, hlm. 187-

rencana karir yang dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.¹⁹

Organisasi atau perusahaan harus mengetahui bagaimana memberdayakan karyawan di semua jenjang organisasi atau perusahaan secara lebih baik melalui tiga tahap pada saat mereka memasuki sebuah organisasi atau perusahaan. Selama tahap masuk, karyawan berupaya memperoleh gambaran realistis mengenai organisasi atau perusahaan dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi, dan minatnya. Karir individu dan organisasional tidaklah terpisah dan berbeda. Seorang karyawan yang rencana karir individunya tidak dapat diikuti di dalam organisasi atau perusahaan, cepat atau lambat dia kemungkinan akan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu membantu karyawan dalam perencanaan karir sehingga keduanya dapat saling memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka. Jalur karir adalah suatu lini progresi yang fleksibel yang diikuti oleh seorang karyawan sepanjang masa kepegawaiannya. Menurut Simamora sebagaimana dikutip oleh Musa Djamiludin, mengemukakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak, pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya dan status sosial yang relatif tinggi di dalam dan diluar organisasi atau perusahaan.²⁰

Maka pengembangan karir juga perlu mendapatkan peran dari pihak perusahaan maupun peran dari karyawan sendiri, dimana peran dari perusahaan adalah dengan memberikan dukungan dan dorongan melalui

¹⁹ *Ibid*, hlm. 187-188

²⁰ Musa Djamiludi, " Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol. 5 No. 2, Januari 2009, hlm. 9-10

pemberian pendidikan karir, informasi karir dan bimbingan karir.²¹ Kemudian peran yang dapat dilakukan oleh karyawan sendiri adalah dengan meningkatkan unjuk kerja, *exposure*, mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan, loyal pada organisasi atau perusahaan dan atasan, mencari bimbingan dan sponsor, meningkatkan keahlian dalam bidang yang sangat dibutuhkan organisasi atau perusahaan dan mengambil kesempatan untuk pengembangan diri.²² Selain itu pengembangan karir bukan hanya memiliki manfaat bagi pekerja atau karyawan saja, pengembangan karir juga bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dan juga bagi manajer.²³

Pengembangan karir mempunyai arah atau jalur-jalur serta pilihan yang akan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah tersebut mencerminkan tujuan kemampuannya. Pilihan arah yang akan dikembangkan oleh karyawan merupakan pilihan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimanapun dan kapanpun.²⁴ Pilihan arah atau jalur pengembangan karir meliputi *enrichment*, *lateral*, *vertical*, *relocation*, *exploration* dan *realignment*.

Enrichment, yaitu pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas secara khusus. *Lateral*, yaitu pengembangan kearah samping pada sesuatu pekerjaan lain yang mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dan memberi pengalaman yang lebih luas, tantangan baru serta memberikan kepercayaan dan kepuasan lebih besar. *Vertical*, yaitu pengembangan kearah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibidang keahlian khusus atau keahlian khusus yang baru. *Relocation*, yaitu perpindahan secara fisik keorganisasi lain atau ketempat yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan dan peningkatan yang diinginkan pada jenis pekerjaan karyawan yang sama. *Exploration*, yaitu menjelajah kearah yang lebih luas lagi pada pilihan karir didalam unit organisasi maupun diluar

²¹ Ike Kusdyah, *Op.cit*, hlm. 137

²² Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta, Cet. V, 2009, hlm. 236-238

²³ Suparno Eko Widodo, *Op. cit*, hlm. 117

²⁴ Moeheriono, *Mengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers, Jakarta, Cet. I, 2014 hlm. 322

unit organisasi untuk mencari dan mengumpulkan informasi hingga dapat menjawab pertanyaan dan membuat suatu keputusan tentang potensi karir yang akan dipilih. *Realignment*, yaitu pergerakan kearah bawah yang mungkin dapat mengurangi tanggung jawab dan stress dari posisi sebelumnya.²⁵

Sedangkan pada umumnya program pengembangan karir yang dilakukan dalam perusahaan adalah dengan menggunakan program promosi, demosi dan transfer. Promosi dapat diartikan sebagai peningkatan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar sebelumnya. Demosi atau penurunan adalah perubahan jabatan pada masa kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih kecil dari sebelumnya. Kemudian transfer atau pemindahan adalah perubahan jabatan dalam arti umum, baik promosi maupun demosi adalah termasuk dalam istilah pemindahan. Pemindahan dapat diartikan pula sebagai perubahan jabatan yang tidak mengurangi kekuasaan, tanggung jawab ataupun gaji.²⁶

Kemudian perencanaan dan pengembangan karir dalam persepektif Islam adalah, Islam memandang manusia sebagai makhluk mulia yang memiliki kehormatan dan berbeda dengan makhluk lain. Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan sesama manusia dengan baik. Membina hubungan dengan semangat kekeluargaan dan saling tolong menolong. Selain itu dalam Al-quran juga dijelaskan bahwa seseorang memberikan pekerjaan kepada orang lain adalah atas dasar kepercayaan. Dengan dasar kepercayaan maka kedua belah pihak akan memperoleh manfaat dan kebaikan yang besar. Penerima pekerjaan akan merasa dapat melakukan tugasnya dengan baik untuk menjaga kepercayaan yang diberikan, sedang pemberi pekerjaan akan mendapat hasil maksimal dari terselesainya tugas. Selain berdasarkan kepercayaan, pemberi pekerjaan dan penempatan tenaga kerja haruslah berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja. Makna dari istilah *the right man on the right place* telah dicantumkan dalam Al-Qur'an,²⁷

²⁵ Jeffrey Pfefer, dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Asmara Books, Yogyakarta, Cet. IV, 2003, hlm. 278-279

²⁶ *Ibid*, hlm. 113-115

²⁷ Meldona, *Op. cit*, hlm. 285-287

قَالَ يَبْنِي لَّا تَقْضُصْ رُءْيَاكَ عَلَيَّ إِخْوَتَكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا إِنَّ الشَّيْطَانَ

لِلْإِنْسَانِ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٥٥﴾

Artinya : *Berkata Yusuf : "Jadikanlah aku bendaharawan negara Mesir, sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".(Qs. Yusuf : 55)*²⁸

Melakakukan penempatan tenaga kerja juga harus berhati-hati dalam memilih orang yang akan diangkat untuk melaksanakan suatu pekerjaan, yaitu dengan mencari yang terbaik dari seluruh orang yang ada.²⁹

Kemudian menurut Harold E Burt sebagaimana yang dikutip oleh Danang Sunyoto, faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja, yaitu diantaranya faktor individual yaitu seperti sikap, umur dan jenis kelamin.³⁰ sedangkan secara secara *etimologi* kata etos itu berasal dari bahas Yunani, yakni *ethos* yang berrati sikap, kepribadian, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat.³¹ Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

Etos kerja merupakan nilai nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya di bentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Yang kemudian membentuk semangat yang membedakannya antara yang satu dengan yang lain. Etos kerja Islam adalah karakter atau kebiasaan seseorang, kelompok atau masyarakat dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlu untuk ragu karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah

²⁸ Al-Qur'an Surat *Yusuf*, ayat 55, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Yayasan Penyelenggara Terjemah/Penafsir Al-Qur'an, Depag RI, Bandung, 2006, hlm. 357

²⁹ Meldona, *Op. cit*, hlm. 287

³⁰ Danang Sunyoto, *Op. cit*, hlm. 202-203

³¹ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm. 119-122

bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks.³²

Etos kerja Islam itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadist Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa ketika seseorang merasa kelelahan atau capai setelah bekerja, maka Allah SWT mengampuni dosa-dosanya saat itu juga. Dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya sendiri. Etos kerja Islam memberikan pandangan tentang dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap.³³

Ciri-ciri etos kerja Islam diantaranya adalah menghargai waktu, memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), memiliki kejujuran, memiliki komitmen, istiqomah atau kuat pendirian, memiliki sikap konsisten, disiplin, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, memiliki sikap percaya diri, kreatif, bahagia karena melayani atau menolong seseorang, memiliki harga diri, memiliki jiwa kepemimpinan berorientasi ke masa depan, hidup berhemat dan efisien, memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*) yang tinggi, Memiliki jiwa bertanding (*fastabiqul khoirot*), haus mencari ilmu, memiliki semangat perantauan, memperhatikan kesehatan dan gizi, berorientasi pada produktifitas, memperkaya jaringan silaturahmi, dan yang terakhir adalah memiliki semangat perubahan (*spirit of change*).³⁴

Dari beberapa riset terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan variabel kompensasi

³² Harjanto Saputro dan Ari Prasetyo, "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya", JESTT, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Vol. 1 No. 3 Maret 2014, hlm. 165

³³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Pers, Jakarta, Cet. I, 2002, .hlm. 25.

³⁴ *Ibid*, hlm.26-135

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.³⁵ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dwi Novianto dan Tri Yuniati, diperoleh bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi kompensasi lebih memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.³⁶ Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan, diperoleh bahwa pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.³⁷ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Musa Djamaludin, diperoleh bahwa pengembangan karir tidak terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.³⁸ Dan penelitian yang dilakukan oleh Harjanto Saputro dan Ari Prasetyo, diperoleh bahwa etos kerja Islam berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.³⁹

Dari beberapa riset tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kemudian etos kerja Islam juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan etos kerja Islam merupakan instrumen penting untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat etos kerja Islam, akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Tetapi pada riset tersebut ditemukan perbedaan pendapat tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja,

³⁵I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015, hlm. 3959-3960

³⁶ Dwi Novianto dan Tri Yuniati, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna", Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 4, No. 6, Juni 2015, hlm. 15-16

³⁷ Kenny Yulianto Kurniawan, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global", Jurnal Ilmiah, Vol. 3, No. 2, 2015, hlm. 119

³⁸Musa Djamaludin, "Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol. 5 No. 2. Januari 2009, hlm. 70-72

³⁹ Harjanto Saputro dan Ari Prasetyo, *Op.cit.* hlm. 175

dimana penelitian yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan, diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Musa Djamaludin, diperoleh bahwa pengembangan karir tidak terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dari perbedaan hasil tersebut perlu di kaji ulang tentang pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian dari beberapa riset tersebut tidak ada yang secara bersama-sama mengangkat variabel kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Sementara penelitian yang akan dilakukan penulis akan menggunakan variabel kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam sebagai variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan penelitian ini memilih Percetakan & Penerbit Menara Kudus sebagai obyek penelitian, salah satu diantaranya karena perusahaan tersebut sudah memiliki jam terbang yang sangat tinggi. terlihat dari tahun berdirinya yang sudah hampir 60 tahun, yaitu sejak 22 Januari 1958 di Kudus dan masih memiliki eksistensi hingga saat ini. Percetakan & Penerbit Menara Kudus merupakan sebuah perusahaan penyedia jasa percetakan dan penerbitan mulai dari kalender bernuansa Islami, undangan, buku Islami, hingga kitab suci Al-qur'an.⁴⁰

Dengan penerapan kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam seharusnya dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Namun tidak demikian yang terjadi pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus. Diduga hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan antara kondisi yang sebenarnya terjadi dilapangan dengan beberapa teori yang telah disebutkan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus terdapat indikasi kurangnya kepuasan kerja dari beberapa karyawan yang ada. Hal tersebut terlihat dari sering terjadinya target produksi perusahaan yang tidak terpenuhi. Timbulnya

⁴⁰ Wawancara dengan narasumber "Sofyanto" sebagai kepala bagian personalia/umum Percetakan & Penerbit Menara Kudus, pada tanggal 15 Desember 2016

permasalahan tersebut diduga karena beberapa faktor, yang diantaranya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan masih kurang bisa diterima oleh beberapa karyawan karena hanya memenuhi standar UMR saja, tidak adanya program stressing dari perusahaan seperti liburan wisata yang diselenggarakan oleh perusahaan yang mengakibatkan tingkat stres kerja pada karyawan tidak terminimalisir yang kemudian berdampak pada kinerjanya menjadi kurang baik, karyawan menganggap bahwa tunjangan hari raya (THR) yang diterima masih jauh dari cukup karena kurang dari 1 kali gaji mereka. Dengan proses produksi dari tahun ketahun yang mengalami kenaikan dengan kisaran rata-rata 200 eksemplar pertahun seharusnya membuat perusahaan juga menaikkan gaji karyawan. Selain itu dengan jumlah 120 orang karyawan yang ada, hanya 90 orang karyawan yang sudah terdaftar pada Departemen Ketenagakerjaan (DEPNAKER).⁴¹ Tentu hal tersebut selain melanggar peraturan pemerintah juga menyebabkan beberapa karyawan yang belum terdaftar pada DEPNAKER akan merasakan ketidakpuasan kerja, karena tidak adanya pengakuan dari perusahaan atas dirinya. Dari masalah tersebut membuktikan bahwa penerapan kompensasi pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus sudah bertolak dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan, bahwa penerapan kompensasi yang baik pada suatu perusahaan harus memiliki tujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah.⁴² Sementara penerapan kompensasi pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus masih belum memenuhi kepentingan dari karyawan dan pemerintah. Sehingga hal tersebut dapat beakibat pada kurangnya kepuasan kerja dari karyawan yang ada.

Selain kompensasi, pengembangan karir pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus juga masih kurang diperhatikan. Percetakan & Penerbit Menara Kudus tidak memiliki program pensiun apabila karyawan telah sampai pada batas usia pensiun kerja yang ditetapkan oleh pemerintah dan tidak adanya sejarah bahwa perusahaan memiliki tindakan tegas pemutusan kontrak

⁴¹ Wawancara dengan narasumber "Sofyanto" sebagai kepala bagian personalia/umum Percetakan & Penerbit Menara Kudus, pada tanggal 15 Desember 2016

⁴² Malayu Hasibuan, *Op. cit.*, hlm. 120

kerja kepada karyawan yang sebenarnya kurang kualifit atau melakukan pelanggaran terhadap beberapa peraturan yang ada. Dari hal tersebut menyebabkan perputaran atau pergeseran struktur organisasi pada perusahaan sangat sulit untuk mengalami pergeseran atau perubahan yang menyebabkan peluang adanya promosi jabatan bagi karyawan untuk menempati jabatan tertentu sangat sempit.⁴³ Hal tersebut tidak disadari oleh Percetakan & Penerbit Menara Kudus telah bertolak dengan teori yang dikemukakan oleh Danang Sunyoto yang berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh 6 faktor yang salah satu diantaranya adalah faktor pengembangan karir. Maka dengan tidak adanya pengembangan karir yang baik dari suatu perusahaan dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan, dikarenakan karyawan tidak mendapatkan dukungan dari perusahaan atas peningkatan dirinya untuk mencapai suatu rencana karir yang diinginkan.⁴⁴

Kemudian pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus dalam upayanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan baru sebatas pada usaha penerapan etos kerja Islam. Dari hasil pengamatan, penerapan etos kerja Islam tersebut dilakukan oleh Percetakan & Penerbit Menara Kudus dengan beberapa hal, seperti penerapan disipliner waktu yang dimana karyawan yang terlambat masuk kerja berapapun waktu keterlambatannya tetap dianggap tidak masuk dalam sehari bekerja, pengadaan kegiatan pengajian atau motivasi islami setiap satu bulan sekali, setiap karyawan yang bekerja pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus wajib memahami dan mampu membaca Al-Qur'an dan kitab islami. Tetapi upaya penanaman etos kerja Islam tersebut dirasa oleh bagian personalia masih bersifat parsial, antara karyawan bisa mendapatkan kepuasan kerja atau malah sebaliknya dengan upaya penanam etos kerja Islam tersebut.⁴⁵

⁴³ Wawancara dengan narasumber "Sofyanto" sebagai kepala bagian personalia/umum Percetakan & Penerbit Menara Kudus, pada tanggal 15 Desember 2016

⁴⁴ Danang Sunyoto, *Op. cit*, hlm. 187-188

⁴⁵ Wawancara dengan narasumber "Sofyanto" sebagai kepala bagian personalia/umum Percetakan & Penerbit Menara Kudus, pada tanggal 15 Desember 2016

Berdasarkan uraian diatas dan dalam kaitannya dengan obyek penelitian, yakni karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus yang berada di Jl. Besito, No. 35, Kudus. Maka penulis tertarik untuk menyusun penelitian skripsi berjudul, **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Etos Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus ?
3. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus ?
4. Apakah Kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni :

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur terkait manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi Peneliti :

Mengetahui hasil pengujian secara empiris mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islami terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan & Penerbit Menara Kudus. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, menambah pengalaman dan membuka wawasan baru, karena suatu ilmu pengetahuan bukan hanya untuk sekedar dipelajari tetapi setelah itu harus pula dipraktikkan.
 - b. Bagi Karyawan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan bagi karyawan untuk memiliki maupun mampu bekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi untuk kebaikan karyawan itu sendiri.
 - c. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran atau hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

d. Bagi Pemerintah :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pemerintah dalam mengambil kebijakan terkait peningkatan sumber daya manusia (karyawan) dalam sebuah perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori yang meliputi kepuasan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan etos kerja Islam, selain itu juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bab ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup pendidikan dan lampiran-lampiran.

