

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang bisa menggerakkan sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan program sebuah organisasi. Maka dari itu, salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi yaitu memberdayakan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Salah satu aset organisasi yang paling berharga adalah tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan memiliki loyalitas yang tinggi, karena organisasi akan susah menjalankan programnya jika tidak memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki loyalitas. Perusahaan mengharapkan hasil yang maksimal melalui kinerja dan loyalitas dari sumber daya manusianya. Salah satu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan agar meningkatkan loyalitas dari karyawan adalah memberikan segala kebutuhan yang menunjang seperti pemberian kompensasi dan juga lingkungan kerja yang baik.

Perusahaan sangat memerlukan loyalitas sumber daya manusia. Perusahaan akan sulit berkembang jika tidak memiliki banyak karyawan yang loyal. Perusahaan harus terus berupaya untuk meningkatkan loyalitas dari sumber daya manusianya agar perusahaan bisa bertahan dalam kondisi apapun. Dalam lembaga manapun karyawan adalah salah satu SDM yang sangat

mempengaruhi kualitas lembaga tersebut. Maka loyalitas karyawan menjadi faktor penting karena karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sesuai aturan-aturan yang ditetapkan.¹

Loyalitas adalah suatu ukuran untuk menilai seseorang apakah memiliki komitmen yang kuat atau tidak dalam sebuah perusahaan atau organisasi.² Kesetiaan terhadap perusahaan adalah sebuah loyalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesanggupan seseorang untuk patuh, melaksanakan serta mengamalkan suatu dengan diiringi penuh tanggung jawab dan kesadaran.

Dalam pandangan Islam loyalitas karyawan dipandang sebagai bentuk dari etos kerja Islami, yaitu suatu kebiasaan kerja, sifat dan ciri-ciri cara kerja yang dimiliki oleh seseorang atau karyawan. Loyalitas akan memberikan efek yang baik karena bisa memberikan stimulus semangat kerja yang tinggi, sebagaimana tertuang dalam surah Al-Baqarah Ayat 207 yang berbunyi :

وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ
رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

*“Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya untuk mencari keridhaan Allah. Dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya” (QS Al-Baqarah : 207)*³

¹ Lutfi Erwin Lubis dan Surya Tegar W, “Efek lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyaltas Karyawan Pada Sekolah Widiya Batam”, Jurnal AS-SAID, Vol 1 No 2, (2021), h. 61.

²Akhyar Abdullah Dkk, *Membangun loyalitas sumber daya manusia*, (Pasuruan Cv. Qiara Media, 2021),h. 121.

³Departemen Agama, *Al-Quran Al-Karim dan Terjemahnya* (Bandung:Cordoba, 2019), h. 32.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa Islam menekankan dalam hal pengabdian. Loyalitas karyawan merupakan salah satu bentuk dedikasi atau pengabdian yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan bisa dilihat melalui prestasi kerja dan kepeduliannya terhadap perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik untuk perusahaan jika memiliki loyalitas yang tinggi. Jadi dalam menumbuhkan sikap loyalitas karyawan harus adanya kesadaran bahwa perusahaan dan karyawannya adalah dua pihak yang saling membutuhkan untuk.

Kompensasi dan lingkungan kerja adalah dua dari banyaknya faktor yang bisa mempengaruhi loyalitas kerja. Kompensasi adalah pemberian dari perusahaan kepada karyawan yang berupa pemberian finansial sebagai balas jasa dan sebagai motivator untuk pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Dalam Islam kompensasi adalah bentuk penghargaan atas kerja keras dan juga pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap pekerja. Sebagaimana Rasulullah SAW. Bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “*Dari Ibnu Umar bahwa Rasulullah bersabda: berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. (HR Ibnu Majah)*”⁴

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja di sebuah perusahaan adalah kompensasi kerja. Hubungan

⁴ Ibnu Hajar Al- Asqalani, *Bulughul Maram*, Penerjemah: Fahmi Aziz dan Rohidin Wahid, (Jakarta : Pustaka Al-Kautsar,2015), h. 545.

kerja yang sehat akan terjalin untuk peningkatan kinerja perusahaan apabila diberikan kompensasi yang memadai sesuai dengan keinginan karyawan dan sesuai kemampuan perusahaan. Selain hal tersebut Kompensasi yang sesuai berdasarkan kinerja dari karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan efisien.

Selain kompensasi faktor yang turut serta dalam mempengaruhi loyalitas adalah lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja kurang mendukung kenyamanan dalam bekerja, maka seorang karyawan tentu saja akan mencari alternatif lain yang mungkin membuat dirinya nyaman bekerja. Lingkungan kerja yang baik tentu akan menciptakan kerja sama yang baik antar pekerja, sehingga beban dan pekerjaan akan menjadi optimal dan pada akhirnya kenyamanan lingkungan kerja tercipta.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi kinerja seperti kondisi tempat, ada tidaknya peralatan yang dibutuhkan.⁵ Lingkungan kerja menurut sunyoto adalah sebuah bagian yang sangat diperlukan di dalam karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.⁶

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik fisik maupun non fisik dan langsung maupun tidak langsung yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan juga loyalitas

⁵Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, (Pekanbaru:UNRI Pres, 2016), h. 134.

⁶ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:CAPS,2018), h. 45.

yang tinggi.

Kedua faktor tersebut yaitu pemberian kompensasi dan lingkungan kerja bisa menjadi faktor pendukung yang baik dalam menciptakan loyalitas yang tinggi. Hal tersebut bisa terjadi di yayasan yatim mandiri banten terutama pada seluruh program yatim mandiri banten yang tentunya kedua faktor tersebut bisa mempengaruhi loyalitas karyawan yatim mandiri Banten.

Yatim Mandiri adalah organisasi nirlaba yang bekerja untuk memaksimalkan potensi anak yatim dan dhuafa melalui pemanfaatan ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Waqaf) yang halal yang berasal dari individu, organisasi, dan korporasi.

Karyawan Yatim Mandiri di Yatim Mandiri adalah berkedudukan tidak tetap yaitu tergantung kontrak dan kontraknya bisa diperpanjang saat masa kontraknya habis. Namun dalam kenyataannya masih ada karyawan yang tidak memperpanjang kontraknya setelah kontraknya habis. Maka atas dasar tersebut peneliti tertarik untuk meneliti terkait apa yang menjadi faktor yang mempengaruhi loyalitas dari karyawan Yatim Mandiri Banten. Faktor apakah yang membuat karyawan yatim mandiri Banten memutuskan kontraknya ditengah jalan dan ada juga yang bertahan hingga bertahun-tahun lamanya.

Tabel 1.1
Data karyawan Yatim Mandiri Banten Januari 2022 -
Februari 2023

Jumlah karyawan Januari 2022	Jumlah Karyawan keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah karyawan Februari 2023
49	20	9	38

Sumber : Data Yatim Mandiri Banten 2023

Data tersebut menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang keluar yaitu berjumlah 20 karyawan. Tingkat keluar masuknya karyawan yang terus meningkat dapat mengganggu jalannya perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah teliti dalam melihat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perputaran karyawan tersebut seperti dalam hal pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Dapat diketahui bahwa Yatim Mandiri Banten memberikan kompensasi sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan Yatim Mandiri Banten

No.	Posisi Kerja	Nominal Gaji (Rp)
1.	Kepala cabang	5.943.119
2.	Staff Admin	2.602.680
3.	Staff Program	2.606.160
4.	Staff Fundraising	3.224.250
5.	Guru Sanggar	<2.000.000

Sumber : Data Yatim Mandiri Banten 2023

Data diatas menunjukkan bahwa jumlah gaji karyawan masih dibawah upah minimum regional serang tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 3.850.526.⁷ Hal tersebut bisa menjadi faktor masih banyaknya karyawan yang keluar.

Selain disebabkan karena besaran kompensasi, loyalitas karyawan juga bisa disebabkan karena kondisi lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja di Yatim Mandiri Banten belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang menumpuk dan tidak rapih disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, keamanan ditempat kerja tidak terjamin, dan lain-lain.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan Yatim Mandiri Banten (Dalam Perspektif Ekonomi Islam)*”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti uraikan diatas, ditemukan beberapa masalah yang dapat diidentifikasi untuk dijadikan bahan penelitian yaitu :

1. Masih adanya karyawan yang tidak memperpanjang kontrak kerja setelah masa kontrak kerja habis.

⁷ BPS Provinsi Banten, “Upah Minimum Kabupaten/Kota Per Bulan (Rupiah) 2020-2022” <https://banten.bps.go.id/indicator/19/185/1/upah-minimum-kabupaten-kota-per-bulan.html>, diakses pada 01 Juni 2023, Pukul 11.00 WIB.

2. Kompensasi yang diberikan masih dibawah upah minimum regional.
3. Masih kurangnya lingkungan fisik yang baik dalam lembaga.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan arahan pada pembahasan ini yakni dalam mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas. Maka penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pada karyawan yatim mandiri banten.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan yatim mandiri Banten?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yatim mandiri Banten?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yatim mandiri Banten?
4. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan yatim mandiri Banten.

2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yatim mandiri Banten.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yatim mandiri Banten.
4. Mengetahui pandangan ekonomi Islam tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan.

F. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

1. Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah referensi, literatur terkait serta memberikan kontribusi mengenai sudut pandang Kompensasi, Lingkungan kerja dan Loyalitas.
2. Penelitian ini bisa diharapkan menjadi bahan pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Kompensasi, Lingkungan kerja dan Loyalitas.

b. Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman dan informasi dalam bidang Kompensasi, Lingkungan kerja dan Loyalitas.

2. Lembaga Yatim Mandiri

Dijadikan bahan evaluasi kedepannya agar lebih baik lagi, khususnya terkait dengan loyalitas karyawan yatim mandiri Banten.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Peneliti menginginkan hasil dari penelitian ini dapat memperdalam referensi dan literatur serta memberikan kontribusi mengenai kompensasi, lingkungan kerja serta loyalitas karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan rujukan untuk menambah pengetahuan serta wawasan dalam penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan suatu gambaran dari keseluruhan karya ilmiah yang bermaksud untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu penulis membagi sistematika pembahasan ke dalam 5 (lima) bagian, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini mencakup pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Pada bab II berisi tentang penjelasan teori-teori pendukung dari variabel yang diteliti, hubungan antar variabel yang diteliti dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III memuat uraian secara rinci mengenai metodologi penelitian seperti, tempat dan waktu penelitian, jenis

penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi pembahasan mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu, deskripsi umum dari objek penelitian, deskripsi responden, dan analisis data yang lalu hasil penelitian yang dengan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab penutup atau terakhir pada penelitian berupa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

