

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan teknologi yang semakin pesat telah berdampak pada pola perilaku masyarakat baik dalam memproduksi, distribusi dan konsumsi. Kecenderungan masyarakat dalam memanfaatkan media elektronik dalam berbagai kegiatan seperti mencari informasi, hiburan, belanja dan lain-lain menjadi peluang sekaligus ancaman yang nyata bagi banyak usaha. Terlebih dalam usaha yang bergerak dalam bidang penyedia layanan jasa periklanan seperti Televisi, Radio dan berbagai macam layanan lainnya. Hal ini menimbulkan persaingan usaha yang kompetitif.

Semakin kompetitif dunia usaha, maka mengharuskan setiap pengusaha untuk memaksimalkan sumberdaya yang ia miliki. Tidak hanya untuk mampu bersaing tetapi juga untuk tetap bertahan. Ada banyak hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan usahanya yakni dengan mempertahankan kualitas produk dan menjaga citra perusahaan yang baik dimata masyarakat. Citra yang baik bisa dilakukan menggunakan berbagai kegiatan, baik yang berkaitan langsung dengan kualitas produk yang diperjual belikan maupun serangkaian kegiatan pendukung seperti kegiatan sosial, kesehatan, pendidikan, dll. Sementara untuk meningkatkan kualitas dalam hal bersaing perusahaan harus mampu

memanfaatkan sumber daya yang ia miliki semaksimal mungkin agar strategi perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (dalam penelitian yang dilakukan oleh Dinus Kenelak, Riane Johnlypio dan Sonny Gerson Kaparang) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program dan strategi yang telah di buat oleh perusahaan akan sulit dijalankan dan dicapai tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.¹ Keberhasilan strategi yang di rencanakan oleh perusahaan tak lepas dari peran penting yang dilakukan oleh keseluruhan karyawan yang dikelola oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia menurut Lijan Poltak Sinambela:

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.²

Menurut Malayu S.P Hasibuan, “MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal”.³ Tugas Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang

¹ Dinus Kenelak, Riane Johnlypio dan Sonny Gerson Kaparang, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya, *Jurnal Administrasi Bisnis* 2016, Page 1

² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal. 9

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal.10

profesional melalui berbagai proses mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai dengan pelatihan dan pembinaan.

Karyawan merupakan aset utama suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan. Karyawan mempunyai peran yang besar dalam memberikan ide-ide dan gagasan terkait dengan strategi-strategi suatu perusahaan. Baik pada proses perencanaan, pelaksanaan maupun pengendalian aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya memiliki prestasi. Karena dengan memiliki prestasi maka karyawan akan mampu memberikan sumbangan yang optimal melalui kinerjanya di perusahaan. Dalam pelaksanaannya manajemen sumber daya manusia (MSDM) seringkali dihadapkan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi MSDM untuk mengatur dan mengelolanya agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Dalam mengukur prestasi karyawan dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu yang tercermin dari perilaku karyawan tersebut. Penilaian perilaku menurut Malayu S.P Hasibuan:

Penilaian perilaku meliputi kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk penilaian hasil kerja relatif lebih mudah karena standar fisik yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti meter, liter dan kilogram.⁴

⁴ *Ibid.*, hal. 87

Prestasi yang baik dihasilkan dari serangkaian kinerja yang baik, yang berdampak pada peningkatan keuntungan dan keberlangsungan hidup bagi perusahaan. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Muhammad Busro:

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain; (a) kemampuan intelektual, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi; (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.⁵

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak perusahaan, sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali. Agar kinerja karyawan terus berada pada garis stabil dan meningkat maka karyawan perlu di berikan dorongan semangat atau motivasi dalam bekerja. Ada banyak jenis motivasi yang berkaitan dengan segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia. Salah satunya adalah motivasi spiritual.

Untuk mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan cara memuaskan empat kebutuhan. Konsep memotivasi merupakan pendekatan humanistik yang mengakui eksistensi agama. *Mystical* atau *peak experience* merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Oleh karena itu Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan

⁵Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal.95

kematangan individu. Nampaknya ada kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, dimana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerja.⁶

Pengukuran mutu struktur, proses, dan peraturan organisai

Menurut Sanerya Hendrawan:

Mutu struktur, proses, dan peraturan organisasi diukur dari kemampuan memudahkan pelaksanaan setiap peran individu didalam perusahaan secara etis dan tanggung jawab dalam kerangka realisasi visi kehidupan korporat, serta kemampuannya untuk mengondisikan pertumbuhan spiritual individu dan memelihara kesadaran kolektif korporat dalam merealisasikan visi yang lebih luas tentang masyarakat dan lingkungan ideal masa depan. Implisit dari pengertian ini adalah bahwa sukses, baik pada tingkat individu maupun korporat, dan nilai-nilai spiritual atau motivasi spiritual adalah sejalan. Jadi, tidak ada sukses jangka panjang tanpa komitmen pada pengembangan nilai spiritual.⁷

Max Weber (dalam penelitian yang dilakukan oleh Muafi), mengatakan bahwa ada suatu hubungan langsung (fungsional) antara sistem nilai suatu agama dengan kegairahan bekerja para pemeluk agama tersebut.⁸ Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan tiga *goal portfolio* tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu: materi, intelektual dan spiritual.⁹ Jadi secara langsung

⁶ Muafi, "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius, Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya", *Jurnal Siasat Bisnis*, No.8, Vol.1 (2003)

⁷ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Manajement*, (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2009), hal.26-27.

⁸ Muafi, "Pengaruh Motivasi...", hal.8

⁹ Yoiz Shofwa S, SP, M.Si dalam "Pengaruh Motivasi spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokertp", *Jurnal Pro Bisnis* Vol.6 No.1 Februari 2013

motivasi spiritual merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kondisi seseorang dalam menjalani kehidupannya termasuk dalam bekerja.

Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara religius, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Muafi, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religius, studi empiris di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (dengan variabel yang sama) bahwa motivasi muamalah memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja religius. Namun, yang membedakan adalah variabel ibadah ternyata memiliki pengaruh positif. Penelitian Muafi ini dilakukan terhadap karyawan yang berbeda yaitu karyawan operasional dan non operasional, hasilnya ternyata tidak ada perbedaan antara kedua jenis karyawan tersebut. Hal ini memberi bukti bahwa kedua jenis karyawan tersebut merasakan pentingnya motivasi spiritual dalam meningkatkan kinerja religius.¹⁰ Penelitian lain dilakukan oleh Yoiz Shofwa dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja religius.¹¹

Seorang yang memiliki religius yang tinggi akan menjalankan kehidupan dunia semata-mata untuk mencapai *Ridho-Nya* dengan cara menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh.

Dalam surat *Al-Jumuah* ayat 10:

¹⁰ Muafi, "Pengaruh Motivasi...", hal.1

¹¹ Yoiz Shofwa, "Pengaruh Motivasi...", hal.1

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

كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ { ١٠ }

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jum’ah:10)”¹²

Ayat tersebut berisi tentang perintah bekerja dimuka bumi. Lantaran pekerjaan itu, manusia berharap akan mendapat karunia dari Allah SWT. Seorang manusia yang menggunakan prinsip tersebut akan secara ikhlas dalam menjalankan tugasnya, dikarenakan rasa religius yang tinggi seorang tersebut termotivasi untuk melakukan pekerjaannya bukan semata-mata untuk pemenuhan kebutuhan, namun menjalankan kewajiban kepada sang *Illahi* agar mendapat *Ridho-Nya*, sehingga menjadi pemicu seseorang tersebut bekerja dengan sepenuh hati.

Fungsi religi menurut Fowler:

Religi dapat berfungsi sebagai sarana penyokong, penyalur, dan acuan bagi segala perasaan dan hubungan kita dengan transenden, demikian itu dapat menyalurkan dan mengarahkan seluruh cinta dan keinginan kita untuk berpartisipasi terhadap sang *Illahi*, menyalurkan dan mengarahkan seluruh cinta dan keinginan kita untuk berpartisipasi terhadap Yang *Illahi*.¹³

Religius yang tinggi dapat menjadi motivasi seorang individu bekerja dengan baik, dikarenakan rasa ketaatan tersebut yang timbul dari diri seseorang juga dapat memicu seorang individu tersebut merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya.

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Juz. 28, Hal.933

¹³ Fowler, *Perkembangan Kepercayaan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), hal. 47

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Pandi Afandi:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalkan dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja juga meliputi segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.¹⁴

Maka penting bagi suatu perusahaan untuk menyediakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Dimana lingkungan fisik disini meliputi tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.¹⁵

Selain faktor motivasi dan lingkungan kerja, faktor lain yang penting yaitu faktor disiplin kerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan

¹⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH CV BUDI UTAMA, 2016), hal. 51-52

¹⁵ Heni Sidanti, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44-53

“Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.¹⁶ Jadi dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab dengan baik. Disiplin kerja menurut Pandi Afandi:

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan eksistensinya yang tinggi maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.¹⁷

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya bisa melalui pelatihan dan peraturan yang telah dibuat. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

¹⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, hal.193

¹⁷Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal.1

Liyas dan primadi dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Dalam konteks perusahaan, selain faktor motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Menurut Handoko (dalam Edi Sutrisno), yang dimaksud kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹⁹ Pemberian kompensasi menurut Tohardi (dalam Edi Sutrisno) menyatakan bahwa pemberian kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*Worth*) dan keadilan (*equity*). Untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manajerial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas.²⁰

Kompensasi menurut Edi Sutrisno “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

¹⁸ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Volume 2, Nomor 1, Januari-Juli 2017

¹⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PRENADAMEDIA, 2017), hal.183

²⁰ *Ibid.*, hal.182-183

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan”.²¹ Kompensasi menurut Viehtzal Rivai:

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.²²

Suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi juga pemberian berupa *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun bentuk *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Mengingat pentingnya kompensasi maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi yang tepat, karena kompensasi sangat menunjang karyawan agar melakukan kerjanya dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa karyawan tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan maka akan menjadikan karyawan malas bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang kemudian akan memberi dampak buruk

²¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, 118

²²Viehtzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal.357

bagi keberlangsungan perusahaan. Usman Fauzi dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakio Utama Samarinda membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakio Utama Samarinda.²³

Ada banyak bentuk dari kompensasi, salah satunya adalah kompensasi *financial* berupa bonus. Di Mayangkara sendiri menerapkan sistem pemberian bonus berdasarkan tingkat keaktifan karyawan tersebut dalam mempromosikan salah satu unit usahanya yaitu radio, karyawan dengan berbagai jabatan diperbolehkan untuk ikut serta dalam mencari klien pengguna jasa iklan, dari situlah maka karyawan tersebut akan mendapatkan bonus. Namun dari 32 karyawan dari dua unit yaitu Radio Mayangkara dan Mayangkara Foundation hanya terdapat 21 yang ikut aktif dalam memanfaatkan peluang bonus tersebut pada bulan Januari 2017 dan mengalami penurunan pada bulan berikutnya yakni 18 karyawan pada bulan Januari 2018.²⁴ Berikut disajikan tabel terkait penurunan pendapatan perusahaan khususnya radio Mayangkara.

²³ Usman Fauzi, Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakio Utama Samarinda, *Ejurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol 2, No 3, 2014: 172-185

²⁴ Data Perusahaan Radio Mayangkara FM Blitar Tahun 2019

Tabel 1.1
Data Pendapatan Radio Mayangkara FM
Periode Bulan November 2018-April 2019

Bulan	Tahun 2018	Tahun 2019	Pendapatan Bruto (Rp)	Pendapatan Netto (Rp)
Januari	-	19 Karyawan	136.394.000	75.094.200
Februari	-	19 Karyawan	141.234.500	79.896.925
Maret	-	21 Karyawan	159.968.000	91.186.115
April	-	23 Karyawan	127.415.000	76.556.380
Mei	-	-	-	-
Juni	-	-	-	-
Juli	-	-	-	-
Agustus	-	-	-	-
September	-	-	-	-
Oktober	-	-	-	-
November	22 Karyawan	-	188.121.600	107.854.450
Desember	19 Karyawan	-	128.312.600	69.135.910

Sumber: Data Perusahaan Radio Mayangkara FM Tahun 2019

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pendapatan netto perusahaan mengalami penurunan pada akhir tahun 2018 yakni pada bulan desember yang kemudian kembali naik dan mengalami fluktuatif pada periode januari sampai april yang artinya dari segi partisipasi karyawan dalam mendapatkan bonus yang berdampak pada ketidak stabilan pendapatan perusahaan. Dari situlah muncul pertanyaan mengenai peluang mendapatkan bonus yang belum dimanfaatkan secara maksimal untuk keseluruhan karyawan. Dalam data tersebut menggambarkan bahwa tingkat partisipasi karyawan meningkat namun nilai dari pendapatan bersih yang diterima mengalami penurunan. Inilah yang menjadi salah satu faktor yang dipertanyakan. Suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Kinerja perusahaan tergantung kepada kinerja karyawan, apabila kinerja

karyawan menurun maka akan menurunkan pendapatan perusahaan dan sebaliknya, apabila kinerja karyawan baik maka akan meningkatkan pendapatan karyawan.

Mayangkara Grup adalah salah satu perusahaan keluarga yang sukses yang merambah ke banyak jenis usaha. Perusahaan ini berpusat di Blitar, yang didirikan oleh bapak H. Hariyanto pada tahun 1980-an. Usahanya meliputi banyak sektor. Beberapa diantaranya adalah SPBU, Ritester, LPG, Radio, SPBE dan Mayangkara Foundation sebagai pengelola keseluruhan program CSR perusahaan. Hal yang menarik dalam pelaksanaan pekerjaannya perusahaan ini telah memberikan perhatian khusus terhadap aktifitas keagamaan para karyawannya. Diantaranya berupa program umrah gratis bagi karyawan yang aktif dalam kegiatan spiritual dan program khusus yakni seminar spriritual atau MESM (*Management Emosional dan Spiriual Mayangakara*), yang diadakan sebulan sekali. Khusus untuk program MESM Karena hal ini bermanfaat terhadap motivasi secara individu maka Mayangkara Grup juga membuka untuk umum dan hal ini dikelola oleh lini khusus yang mengatur terkait CSR mayangkara, baik untuk karyawan maupun masyarakat umum yakni Mayangkara Foundation. Sedangkan untuk pemacu semangat para karyawan maka Mayangkara juga menerapkan sistem pemberian bonus bagi karyawan yang aktif dalam mencari klien untuk melakukan promosi melalui Radio. Dari segi lingkungan kerja karyawanpun difasilitasi oleh

kantin gratis dimana karyawan diperbolehkan untuk memanfaatkan fasilitas tersebut.

Disini peneliti tertarik untuk meneliti di dua lini Mayangkara Grup yakni Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation. Dimana pemilihan dua lini tersebut didasarkan pada; pertama, kesamaan lingkungan, budaya dan juga fasilitas yang didapatkan keduanya. Keduanya memiliki bangunan yang berada dalam satu lokasi, dengan fasilitas umum yang sama. Seperti kamar mandi, ruang kelas, dapur dan post keamanan. Kedua, ada banyak kegiatan-kegiatan menarik yang diselenggarakan oleh kedua lini tersebut secara bersama-sama, seperti kegiatan keagamaan, sosial dan lain-lain.

Radio Mayangkara sendiri didirikan Pada tahun 1987 dan menjadi radio swasta pertama dikota Blitar. Terdapat strategi menarik terkait sistem pemberian bonus dengan memanfaatkan seluruh karyawan untuk menjadi sales, sebagai salah satu strategi peningkatan kinerja karyawan di Radio Mayangkara. Sedangkan pemilihan Mayangkara Foundation adalah sebagai strategi mempertahankan citra baik dikalangan karyawan maupun masyarakat umum. Pemilihan dua lokasi tersebut juga dikarenakan kesamaan budaya tambahan yang keduanya terapkan terhadap keberlangsungan hubungan baik antar sesama karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Seperti acara silaturahmi sebulan sekali antar kedua lini perusahaan. keduanya juga memiliki bangunan yang berlokasi sama dan menggunakan fasilitas yang sama.

Latar belakang pemilihan keempat variabel bebas di atas, yakni motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi juga didasarkan oleh temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia Nelizulfa yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar, dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁵ Penelitian lain yang dilakukan oleh Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe dan Naga yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mum Indonesia, dimana hasilnya lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁶ Atas dasar perbedaan hasil antara penelitian yang di jelaskan di atas dengan pembahasan dalam masing-masing variabel diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengingat terdapat perbedaan waktu, tempat dan perusahaan yang akan menjadi objek dari penelitian ini.

Maka dari penjelasan diatas kinerja karyawan di Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Bllitar dengan mengambil faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor internal berupa motivasi

²⁵ Aulia Nelizulfa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar", *Naskah Publikasi*, 2018, hal.1

²⁶ Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe dan Naga, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia", *Binus Business Review*, Vol. 3 No1 Mei 2012:573-586

spiritual dan disiplin kerja dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja dan kompensasi sebagai bahan untuk di kaji dan diteliti. karena penting bagi perusahaan khususnya MSDM yang bertanggung jawab dalam mengatur seluruh hal yang berkaitan dengan karyawan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga MSDM dapat memperbaiki kebijakan untuk dapat mengoptimalkan faktor tersebut dalam rangka menempatkan strategi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Atas dasar pemikiran tersebutlah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Radio Mayangkara dan Mayangkara Foundation Blitar)*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi secara spiritual yang menjadi salah satu faktor yang diciptakan oleh Mayangkara Group utamanya pada dua lini yakni Radio Mayangkara dan Mayangkara Foundation apakah sudah efektif dalam mempengaruhi kepribadian karyawan yang berdampak langsung terhadap kinerja mereka.
2. Lingkungan kerja yang diciptakan pada dua lini yakni Radio Mayangkara dan Mayangkara Foundation apakah telah memenuhi

kebutuhan karyawan dalam proses bekerja sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja sebagai salah satu faktor terwujudnya kinerja karyawan yang optimal apakah terlaksana dengan sebagaimana mestinya yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Mayangkara Group.
4. Kompensasi yang diberikan apakah setara dengan nilai pengorbanan yang diberikan oleh karyawan baik dari segi waktu maupun pikiran kepada perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar?
5. Apakah secara bersama-sama motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.
4. Untuk menguji pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.
6. Untuk menguji secara bersama-sama pengaruh motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis bagi pembaca, berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pengaruh motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Lembaga Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan kajian bagi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, khususnya bagi mahasiswa program studi Ekonomi Syariah.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan berkaitan dengan strategi dalam Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) khususnya dalam bidang penilaian kinerja karyawan yang berkaitan dengan pengoptimalan kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya untuk tema penelitian yang sama.

F. Penegasan Istilah

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda dan mewujudkan kesatuan pandangan dan kesamaan pemikiran, perlu kiranya

ditegaskan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan “*Pengaruh Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Radio Mayangkara dan Mayangkara Foundation Blitar)*” adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh

Pengaruh menurut kamus besar bahasa Indonesia:

Pengaruh adalah “daya yang ada dari sesuatu (orang, benda, dsb) yang ikut membentuk kepercayaan, watak atau perbuatan seseorang”.²⁷

b. Motivasi spiritual

Motivasi menurut Viethzal Rivai:

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.²⁸

Motivasi spiritual Sanerya Hendrawan:

Motivasi *spiritual* mengandung tiga pengertian. Pertama, menghidupkan. Tanpa spiritualis organisme mati secara jasadiyah ataupun kejiwaan. Kedua, memiliki status suci (*sacred*), jadi statusnya lebih tinggi

²⁷Kamus Besar Bahasa Indonesia Online dalam <http://kbbi.kemdikbud.go.id/>, diakses 27 Juli 2019.

²⁸ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber...*, hal.455

dari pada materil (*profane*). Ketiga, terkait dengan Tuhan sebagai *causa prima* kehidupan.²⁹

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Pandi Afandi:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalkan dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.³⁰

d. Disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Pandi Afandi:

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.³¹

e. Kompensasi

Kompensasi menurut Edi Sutrisno:

Kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.³²

f. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menurut Pandi Afandi:

Kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi., baik dalam mencapai sasaran khusus yang

²⁹Sanerya Hendrawan, *Spiritual Managemen...*, hal.18

³⁰Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal. 51

³¹*Ibid.*,hal. 118

³²Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber...*, hal.183

berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.³³

2. Penegasan Operasional

Yang dimaksud dengan “*Pengaruh Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Radio Mayangkara dan Mayangkara Foundation Blitar)*”, adalah bagaimana keempat variabel dalam hal ini adalah motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

G. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesalah penafsiran dalam penelitian ini maka perlu adanya ruang lingkup dan keterbatasan penelitian yang diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Identifikasi

- a. Penelitian ini mengkaji tentang motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi spiritual (X_1), lingkungan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), kompensasi (X_4). Dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

³³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator...*, hal.69

- b. Obyek yang digunakan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di dua lini perusahaan Mayangkara Group yakni di Radio Mayangkara dan Mayangkara Foundation.

2. Pembatasan Masalah

- a. Mengingat adanya keterbatasan waktu maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tidak dapat membahas untuk keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Data yang digunakan dalam penelitian ini sementara di dapatkan pada periode bulan desember 2017 sampai dengan april 2019.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disajikan dalam 6 (enam) bab, dan setiap babnya terdapat sub bab sebagai perincian dari bab-bab tersebut, sehingga sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN. Terdiri dari: (A) Latar Belakang Masalah, (B) Identifikasi Masalah (C) Rumusan Masalah, (D) Tujuan Penelitian, (E) Kegunaan Penelitian, (F) Ruang Lingkup Dan Keterbatasan Penelitian, (G) Penegasan Istilah, (H) Sistematika Penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI. Terdiri dari: (A) Kajian Teoritis (B) Penelitian Terdahulu (C) Kerangka Konseptual (D) Hipotesis Penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN. Terdiri dari: (A) Pendekatan Dan Jenis Penelitian, (B) Populasi, Sampling Dan Sample Penelitian, (C) SumberData, Variable Dan Skala Pengukuran, (D) Teknik Pengumpulan Data, Dan Instrument Penelitian, (E) Analisis Data.

BAB IV:HASIL PENELITIAN. Terdiri dari:(A) Deskripsi Data, (1) Gambaran Objek Penelitian, (2) Profil Responden, (3) Deskripsi Responden, (4) Hasil Penelitian Lapangan, (B) Pengujian Hipotesis, (1) Uji Validitas dan Reabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Normalitas Data, (4) Analisis Regresi Berganda, (4) Koefesien Determinasi, (5) Uji Hipotesis.

BAB V: PEMBAHASAN. Terdiri dari: (A) Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM Dan Mayangkara Foundation. (B) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM Dan Mayangkara Foundation. (C) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM Dan Mayangkara Foundation. (D) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM Dan Mayangkara Foundation. (E) Pengaruh Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Mayangkara FM Dan Mayangkara Foundation.

BAB VI PENUTUP. Terdiri dari: (A) Kesimpulan, (B)Saran.

