

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pegawai yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usahanya kepada perusahaan.

Menurut Susan, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga

harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.¹

Menurut Afandi kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang menggambarkan perbedaan mendasar antara jumlah penghargaan yang mereka terima dan jumlah yang mereka anggap seharusnya mereka terima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek objektif seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga bersifat subjektif, tergantung pada harapan dan persepsi individu terhadap apa yang mereka lakukan.²

Kepuasan kerja dapat mengalami peningkatan maupun penurunan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang dapat berkontribusi pada perubahan tersebut adalah Kompensasi.

Menurut Arin dkk kompensasi didefinisikan sebagai jumlah balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melakukan pekerjaannya. Kompensasi ini diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, tunjangan, atau penghargaan, dan dimaksudkan untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi pada kemajuan perusahaan dan membangun komitmen. Agar lingkungan kerja menjadi lebih baik dan lebih produktif,

¹ Eri Susan1 and Abstract., "MA SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.

² Putri Suhita Wardani and Fariha Azzahra, "The Effect of Jostree and Flexibe Work Arrangement (Fwa) on Employee Perfrmance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of Pt Federal International Finance Grobagan Regency" 15, no. 1 (2024): 37–48.

kompensasi harus diberikan secara adil dan merata.³ Komponen penting dari hubungan kerja adalah kompensasi karyawan, yang mencakup semua jenis insentif yang bertujuan untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan produktivitas. Setiap karyawan mencari sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan mereka. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memperhatikan bahwa upah memberikan imbalan nyata karyawan untuk layanan yang mereka berikan.⁴ Selain Dukungan Kompensasi, spiritualitas juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Spiritualitas adalah kekuatan yang menyatukan, memberikan makna pada kehidupan, dan mencerminkan nilai-nilai individu, persepsi, kepercayaan, serta keterikatan antara individu. Dalam konteks yang lebih luas, spiritualitas memungkinkan seseorang untuk mengeksplorasi dan memahami tujuan hidup mereka, meningkatkan kesadaran diri, dan memperdalam hubungan dengan orang lain dan lingkungan di sekitar mereka. Seseorang yang memiliki komponen spiritual dalam hidupnya, akan dapat memaknai nilai-nilai kehidupan, memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam melakukan segala sesuatu dalam melakukan perubahan realitas diri.⁵

³ M. Djudi Mukzam Arin Dewi Putriani, Djamhur Hamid, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Malang," *Jurnal Administrasi Bisnis* 12, no. 2 (2019): 11.

⁴ Muhammad Donal Mon, "Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam" 10, no. 3 (2022).

⁵ Dian Yudhawati et al., "Penguatan Spiritualitas Dalam Komunitas Resimen Mahasiswa" 12, no. 1 (2020): 50–64.

Spiritualitas, dalam pandangan Imam Al-Ghazali dalam karya terkenalnya, "Ihya Ulumuddin," dipahami sebagai suatu manifestasi dari keimanan yang mendalam. Ia menggambarkan spiritualitas sebagai "Lathifah rabbaniyah ruhaniyyah," yang berarti suatu dimensi halus yang berasal dari Tuhan dan berkaitan erat dengan jiwa manusia. Dalam konteks ini, spiritualitas bukan hanya sekadar praktik religius atau ritualisme semata, melainkan sebagai penggerak internal yang menumbuhkan keyakinan (iman) secara mendalam.⁶

Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait variabel Kompensasi yang dilakukan oleh Widya Parimita et al menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.⁷ Menurut Agathanisa Citha, Prasetyo Arif Partono menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁸ Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait variabel Spiritualitas yang dilakukan oleh Wurdiana Shinta, Leberina Elviana menyatakan bahwa Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁹

⁶ Fajar Aditiya Sukma and Yudha Trishananto, "Dampak Spiritualitas, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen IAIN Salatiga Selama Masa Work from Home," *Journal of Management and Digital Business* 2, no. 1 (2022): 13–22, <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i1.179>.

⁷ Agung Wahyu Handaru Widya Parimita, Siti Khoiriyah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari" 9, no. 1 (2018): 125–44.

⁸ Citha Agathanisa and Arif Partono Prasetyo, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda," *Jurnal Mitra Manajemen* 2, no. 4 (2018): 308–19, <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>.

⁹ Leberina Elviana Wurdiana Shinta, "Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Manado," *Jurnal Edudikara* 2, No. 2 (2021): 3–5.

Menurut penelitian Intan Vini Adetya, Andriyani menyatakan Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.¹⁰

CV. Helindo Crane adalah perusahaan yang awalnya berfokus pada pembuatan tangki CPO dan mulai beroperasi pada tahun 1999. Seiring dengan pertumbuhan yang signifikan dalam permintaan pembuatan tangki, perusahaan ini memutuskan untuk melakukan diversifikasi dan beralih ke bisnis rental alat berat. Perubahan ini terjadi pada tahun 2005, ketika CV. Helindo Crane memutuskan untuk memperluas layanan demi memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Pada awal berdirinya sebagai perusahaan rental, CV. Helindo Crane hanya memiliki satu unit alat crane dengan kapasitas maksimal mencapai 7 ton. Namun, seiring dengan bertambahnya proyek dan pengalaman yang diperoleh, perusahaan ini mulai mengembangkan armada alatnya. Dalam waktu yang relatif singkat, CV. Helindo Crane mampu menambah beberapa unit alat crane dengan kapasitas yang bervariasi, mulai dari 7 ton, 25 ton, hingga 35 ton, dan bahkan hingga 50 ton. Ekspansi yang dilakukan oleh CV. Helindo Crane mencerminkan komitmen yang kuat terhadap pelayanan terbaik dan inovasi yang berkelanjutan dalam industri rental alat berat. Dengan armada yang lebih besar dan beragam, perusahaan ini kini dapat memenuhi berbagai kebutuhan proyek konstruksi, mulai dari proyek kecil hingga besar, dan menyediakan solusi yang efisien serta handal bagi klien. Keberhasilan transisi ini tidak hanya memperkuat posisi CV. Helindo

¹⁰ Intan Vini Adetya, “Analisis Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kepercayaan Karyawan Sebagai Variabel Intervening” 13 (2024): 1–15.

Crane di pasar, tetapi juga menunjang pertumbuhan yang berkelanjutan dan pengembangan lebih lanjut di masa depan. Dengan dukungan teknologi yang modern dan tenaga kerja yang terampil, CV. Helindo Crane terus berkomitmen untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi serta memenuhi harapan pelanggan di seluruh sektor industri.

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi CV. Helindo Crane Kota Padang

No	Divisi	Jumlah
1.	Operator Crane	10
2.	Helper Crane	10
3.	Mekanik	12
4.	Satpam	2
Jumlah		34

Sumber: CV.Helindo Crane Padang Tahun 2025

Tabel di atas menjelaskan untuk memberikan gambaran awal tentang kondisi objek penelitian dan juga untuk menampilkan data jumlah karyawan Cv. Helindo Crane padang. Berdasarkan di atas hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV.Helindo Crane Operator crane yang berinisial (J) mengatakan bahwa sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji. Gaji yang seharusnya di bayar pada tanggal 27 setiap bulannya, kerap di undur hingga awal bulan berikutnya, kemudian ia juga mengatakan

bahwa upah lembur tidak di bayarkan sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan insentif dan kompensasi mereka terima.¹¹

Hasil wawancara dengan Kepala mekanik berinisial (I) menyatakan bahwa adanya Permasalahan yang sering muncul adalah tidak seimbang antara beratnya tanggung jawab dan risiko pekerjaan dengan kompensasi yang diberikan. Pegawai lapangan, seperti operator alat berat dan teknisi, kerap bekerja dalam kondisi yang menantang, mulai dari beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, hingga penugasan di daerah terpencil yang memerlukan fisik dan mental yang kuat. Sayangnya, penghargaan yang mereka terima belum sepadan dengan kondisi kerja tersebut. Selain itu, pada proyek-proyek yang melibatkan pihak ketiga, pemberian tunjangan dan insentif sering tertunda karena menunggu pembayaran dari perusahaan mitra. Hal ini menyebabkan karyawan harus menanti dalam waktu cukup lama, bahkan hingga beberapa bulan, untuk memperoleh hak mereka seperti tunjangan lapangan dan insentif kerja lembur.¹²

Hasil wawancara dengan Operator Crane berinisial (A) menyatakan bahwa adanya tindakan dari operator yang kurang menunjukkan amanah dalam menjalankan tugasnya, salah satunya adalah membawa alat berat tanpa sepengetahuan pimpinan. Mengoperasikan alat berat tanpa izin atau tanpa pengawasan yang jelas tidak hanya melanggar

¹¹ J,Sebagai Operator Crane “Karyawan,” Padang (21 Desember 2024).

¹² I,Kepala mekanik , “Padang ,(20 Juni 2025)

aturan perusahaan, tetapi juga dapat membahayakan keselamatan kerja dan merusak hubungan kepercayaan antara karyawan dan manajemen.¹³

Berdasarkan latar belakang, penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui: “**PENGARUH KOMPENSASI DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA DI CV. HELINDO CRANE**”.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus pada permasalahan yang ingin diteliti, maka penelitian ini difokuskan pada pegawai yang hanya bekerja di lapangan pada CV. Helindo Crane Kota Padang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Kompensasi* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Helindo Crane?
2. Bagaimanakah pengaruh *Spiritualitas* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Helindo Crane?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di cantumkan di atas, maka peneliti telah menetapkan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Kompensasi* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cv. Helindo Crane.

¹³ A, Sebagai Operator Crane “Karyawan,” Padang (21 Desember 2024).

2. Untuk mengetahui pengaruh spritualitas terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Cv.Helindo Crane.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan penulis maupun pembaca.
- b) Menjadi referensi untuk peneliti – peneliti berikutnya terkait masalah *Kompensasi*, Spritualitas dan Kepuasan Kerja.
- c) Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Imam Bonjol Padang.

2. Manfaat Praktisi

- a) Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini di harapkan memberikan masukan kepada Pimpinan Perusahaan dalam merumuskan berbagai kebijakan, terutama kebijakan yang berkaitan dengan *Kompensasi t*, Spritualitas, Kepuasan Kerja.
- b) Bagi Karyawan, yaitu Memberikan pemahaman kepada karyawan pentingnya menerapkan Kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang melampaui tugas – tugas rutin mereka dan mencapai kerja yang melebihi standar yang di harapkan.

F. Sistematika Penulisan

Hasil peelitian ini di laporkan dalam bentuk tugas akhir dengan sistematka penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Membahas tentang latar belakang yang menjadi alasan penulis menyusun sebuah penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Membahas mengenai teori – teori yang di gunakan dalam membantu penulisan dan menulis penelitian serta menemukan jawaban atas rumusan masalah, penelitian terdahulu, serta kerangka pikiran.

BAB III : Metode Penelitian

Membahas mengenai metode penelitian, jenis penelitian, sumber pengumpulan data dan sampel, definisi operasional variable, metode pengumpulan data, serta Teknik yang di gunakan dalam menganalisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V: Penutup

Bab ini berisi kesimpulan sebagai penutup skripsi sehingga pembaca dapat melihat inti sari dari skripsi ini, keterbatasan penulis dalam membuat skripsi dan Dalam bab ini juga diberi saran penting berdasarkan pada penelitian yang dilakukan untuk pihak terkait.