

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.<sup>1</sup> Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Daya saing perusahaan hanya mungkin ditingkatkan apabila pegawai bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan yang berjalan, melakukan perubahan. Di sisi lain perusahaan dituntut pula untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Upaya organisasi melakukan perbaikan manajemen dan kualitas sumber daya manusia pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan diharapkan mampu mengatasi permasalahan dan tugas pekerjaan sehari-hari dengan lebih baik.<sup>2</sup> Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan

---

<sup>1</sup> Isnan Munawirsyah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Bisnis Administrasi* 7, no. 2, (2018): 33-34.

<sup>2</sup> Husna, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7, no. 1, (2022): 101.

perusahaan tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.<sup>3</sup>

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah terkait dengan gaji karyawan. Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan yang berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). Gaji bukan hanya sekedar bentuk kompensasi materiil, tetapi juga mencerminkan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha juga memperhatikan produktivitas kerja karyawannya. Dengan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, berarti laba dan produktivitas perusahaan semakin meningkat.<sup>4</sup> Agar memperoleh produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawan, maka penting bagi perusahaan memberikan balas jasa atau kompensasi berupa gaji yang adil terhadap karyawan, sehingga karyawan cenderung untuk selalu giat, bekerja senantiasa tersirat dalam diri mereka untuk memperbaiki tuntutan hidupnya.<sup>5</sup> Rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji tunjangan maupun motivasi yang diberikan perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.<sup>6</sup>

Pada penelitian Batubara tahun 2015, menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>7</sup> Selain itu, pada penelitian Subianto tahun 2016 juga menunjukkan temuan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup> Berbeda halnya

---

<sup>3</sup> Isnan Munawirsyah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Bisnis Administrasi*, 34-35.

<sup>4</sup> Afandi, P, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: Depublish, 2016), 174.

<sup>5</sup> Amid, S, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 25.

<sup>6</sup> Marlius, D, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia", vol. 2, no. 2, (2022): 218.

<sup>7</sup> Khairunnisa Batubara, Buchari Buchari, and Sugiharto Pujangkoro. "Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz," *Jurnal Teknik Industri USU* 3, no. 5 (2015): 219530.

<sup>8</sup> Marianus Subianto, "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat," *Jurnal Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman, Jurnal Administrasi Bisnis* 4, no. 03 (2016).

dengan temuan Haeruddin tahun 2017 yang menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan seperti intensif, OCB dan lainnya.<sup>9</sup>

Selain itu, terdapat faktor lain yang kemungkinan akan mempengaruhi kinerja karyawan, yakni motivasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi merupakan kekuatan yang mengarahkan perilaku dan mempertahankan kesinambungan aktivitas seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan di dalam suatu organisasi sering kali mengalami pasang surut dalam menjalankan tugas. Para karyawan biasanya merasa bahwa mereka bekerja hanya karena mereka memang harus bekerja, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi yang diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.<sup>10</sup> Kinerja akan optimal apabila suatu organisasi dapat menentukan karyawan yang memiliki motivasi dan kependaian dengan pekerjaan yang akan ia lakukan sehingga tujuan dari pekerjaan tersebut dapat dicapai dan berjalan dengan baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Garuh pada tahun 2019, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.<sup>11</sup> Pemberian motivasi wajib dilakukan karena motivasi dapat mendorong dan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan jika karyawan tidak memiliki motivasi maka produktivitas sebuah perusahaan akan menurun, hal tersebut diperkuat dengan penelitian Permatasari tahun 2018, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif

---

<sup>9</sup> M. Ikhwan Maulana Haeruddin, "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar," *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2017): 11-21.

<sup>10</sup> Isnan Munawirsyah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan", *Jurnal Bisnis Administrasi*, 36-39.

<sup>11</sup> Guruh, M, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finansial Multi Finance Cabang Kedoya" *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 2, no. 3, (2019): 343-354.

dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup> Namun, pada penelitian Sumiati tahun 2019 yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>13</sup>

Selanjutnya, terdapat faktor tingkat pendidikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan.<sup>14</sup> Menurut Husaini Usman menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.<sup>15</sup> Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan, agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Adanya pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator Perusahaan dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Tingkat pendidikan adalah suatu kaidah jangka panjang yang memerlukan kegiatan yang terstruktur dan tersistematis, yang dimana

---

<sup>12</sup> Permatasari, R. J, "Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan)", *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 3, (2018): 182–193.

<sup>13</sup> Mia Sumiati dan RR Niken Purbasari, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* 21, no. 1a-2 (2019): 211-220.

<sup>14</sup> Husna, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 102.

<sup>15</sup> H. U. Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

tenaga kerja administratif, wawasan, abstrak dan diasumsikan untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mengembangkan daya saing perusahaan dan menyesuaikan kinerjanya disuatu instansi.<sup>16</sup>

Pada penelitian Wirawan tahun 2019 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup> Begitupun pada penelitian Basyit tahun 2020 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan. Semakin baik tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Namun, hal ini bertolak belakang dengan temuan Mandang tahun 2017 yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, akan berfokus meneliti kinerja karyawan Pabrik Gula Tumbu Pak Budi di Desa Bendan Pete Nalumsari, Jepara. Industri gula yang ada di Indonesia telah ada sejak jaman pemerintahan Kolonial Belanda. Gula merupakan salah satu komoditas yang strategies sehingga pemerintahan Indonesia menasionalisasi industri gula. Eksistensi industri Gula Tumbu Pak Budi saat ini dihadapkan berbagai permasalahan yang kompleks. Permasalahan utama dalam sistem pergulaan nasional yaitu belum terpenuhinya kebutuhan konsumsi gula nasional. Secara teknis penurunan produktifitas ditinjau dari dua sisi yaitu menurunnya tingkat produktifitas tebu (ton/ha) dan efisiensi pabrik yang rendah. Usaha gula merah adalah salah satu usaha yang menguntungkan sehingga dijadikan usaha utama. Berikut adalah data keuangan tahunan mulai dari jumlah pekerja, gaji pekerja dan jumlah maupun hasil penjualan di pabrik "Gula Tumbu Pak Budi" pada tabel 1.1 berikut.

---

<sup>16</sup> Hendrayani, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar" 8, (2020): 1–12.

<sup>17</sup> Ketut Edy Wirawan, I. Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5, no. 1 (2019): 60-67.

**Tabel 1. 1 Data Keuangan Tahunan "Gula Tumbu Pak Budi"**

Tahun	Hasil Penjualan / Lumbung	Jumlah Pekerja	Gaji /Hari	Harga /Kg	Jumlah Penjualan / 4 Bulan	Hasil Penjualan
2017	16 x Penjualan	22 Orang	@100.000	7.500	4,3 Ton	32.250.000
2018	14 x Penjualan	23 Orang	@100.000	7.500	4 Ton	30.000.000
2019	17 x Penjualan	23 Orang	@110.000	7.500	4,5 Ton	33.750.000
2020	14 x Penjualan	21 Orang	@120.000	7.500	4,1 Ton	30.750.000
2021	13 x Penjualan	22 Orang	@120.000	7.500	3,8 Ton	28.500.000

Usaha yang dijalankan Bapak Budi di pabrik "Gula Tumbu Pak Budi" tidak selalu berjalan mulus, tetapi juga mengalami pasang surut. Seiring berjalannya waktu, usaha yang dijalankan membuahkan hasil yang tak terduga. Gula merah yang diproduksi sudah ada pemasok yang datang ke tempat produksi gula merah dan di setorkan ke industri-industri kecap di beberapa wilayah di Indonesia. SDM yang bekerja di pabrik "Gula Tumbu Pak Budi" merupakan elemen penting yang harus diberikan sentuhan baik secara manajerial maupun teknis. Sehingga produksi gula akan mengalami peningkatan dan kualitas produksi yang baik. Sebagai salah satu pabrik gula yang konsisten dalam operasionalnya, keberhasilan dan efisiensi produksi sangat bergantung pada kinerja karyawan di berbagai tingkatan. Pada konteks ini, aspek-aspek seperti gaji, motivasi, dan tingkat pendidikan karyawan menjadi faktor kunci yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka.

Seiring dengan permasalahan penelitian mengenai pengaruh gaji, motivasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan penurunan kinerja karyawan dan kesenjangan penelitian atau perbedaan hasil penelitian terkait dengan beberapa variabel tersebut. Penelitian terkait dengan pengaruh gaji, motivasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula dalam perspektif Islam juga masih terbatas. Selain itu, pilihan Pabrik Gula Tumbu Pak Budi sebagai lokasi penelitian memberikan keunikan tersendiri. Karakteristik industri manufaktur, khususnya pabrik gula, menuntut kinerja yang konsisten dan efisien.

Oleh karena itu, agar penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti akan mengembangkan penelitian

dengan memasukkan unsur-unsur Islam di didalamnya. Selain itu, peneliti juga menggunakan obyek penelitian di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi yang belum ada pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga akan menggunakan teknik analisis yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana peneliti akan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan juga menggunakan jumlah sampel yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis lebih mendalam mengenai “Pengaruh Gaji, Motivasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi”. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pola hubungan antara gaji, motivasi, dan tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan yang dapat memberikan pandangan lebih holistik dan mendalam. Lebih lanjut, implikasi praktis dari temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen Pabrik Gula Tumbu Pak Budi untuk meningkatkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi kontribusi berharga bagi literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri manufaktur dan pendekatan keislaman.

## **B. Fokus penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas bahwa peneliti ingin memfokuskan penelitian pada pengaruh gaji, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi. Dengan adanya penelitian ini bisa di jadikan referensi pada pabrik gula di Indonesia.

## **C. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi?
4. Bagaimana pengaruh gaji, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi?

## **D. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan umum**

Adapun tujuan umum dalam penulisan skripsi ini sesuai dengan rumusan masalah diatas, yakni sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi.
- b. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi.
- c. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi.
- d. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh gaji, motivasi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi.

### **2. Tujuan Khusus**

Selain tujuan umum seperti yang dijelaskan diatas, adapun tujuan khusus dari penulisan ini yaitu sebagai persyaratan akademik. Penulisan ini ditujukan untuk memenuhi syarat menjadi Sarjana di Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kudus.

## **E. Manfaat Penulisan**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penulisan ini bermanfaat untuk melengkapi literatur dan menambah pengetahuan perkembangan hukum, serta bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penulisan ini diharapkan dapat membantu dan memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak – pihak yang terkait atau yang mengalami perkara yang sama dalam permasalahan yang dibahas dalam penulisan ini.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam sistematika pembahasan ini, diuraikan secara garis besar dari setiap bab oleh penulis memberikan gambaran mengenai isi dari skripsi.



- Bab I : Pendahuluan  
Meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.
- Bab II : Deskripsi Teori  
Meliputi landasan teori yang meliputi pengertian gaji, motivasi, tingkat pendidikan, kinerja karyawan dan kerangka berpikir
- Bab III : Meliputi Jenis dan pendekatan penelitian, Lokasi Penelitian, Sumber data, Teknik pengumpulan data, Analisis data, Teknik analisis data dan Keabsahan data.
- Bab IV : Pembahasan pengaruh gaji motivasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Tumbu Pak Budi
- Bab V : Penutup yang berisi kesimpulan dan saran.