

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.<sup>1</sup>

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi. Karyawan dalam bekerja akan dapat lebih terpuaskan jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang dia kerjakan atau apa yang diberikan pada perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak secara benar akan berakibat merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah direncanakan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.<sup>2</sup>

Terminologi kompensasi sering digunakan dalam administrasi gaji dan upah, tetapi terminologi kompensasi

---

<sup>1</sup> Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 10.

<sup>2</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 741.

sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pengertian kompensasi lebih luas dari pembayaran gaji dan upah karena gaji dan upah lebih menekankan wujud finansial atau uang saja. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas-fasilitas lain berupa barang, kendaraan, perumahan, tunjangan, termasuk fasilitas kesehatan untuk berobat ke dokter.

Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai suatu bentuk pemberian balas jasa baik yang berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka sesuai dengan aturan yang berlaku dalam suatu pemerintah maupun daerah tertentu.<sup>3</sup>

Agar kompensasi dapat memberikan kepuasan dan keadilan semua pihak baik perusahaan maupun karyawan, Islam sebagai agama yang *rahmatan lil alamin* menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi agar kepentingan kedua pihak baik organisasi maupun karyawan bisa terselamatkan.<sup>4</sup> Al-Qur'an menegaskan kepada setiap muslim untuk senantiasa terikat dengan aturan-aturan Allah SWT dalam setiap aspek kehidupan yang dijalankannya. Dengan kata lain hal ini termasuk dalam konsep manajemen. Sebenarnya manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.<sup>5</sup>

Dalam hal waktu pembayaran imbalan atau kompensasi, Islam mengatur bahwa kompensasi pekerja harus segera mungkin dibayarkan (tunai), sebagaimana hadis Nabi SAW :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهٍ)

<sup>3</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 253.

<sup>4</sup>Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2012), 361.

<sup>5</sup>Didin Hafidhudhin, *Manajemen Syariah dalam Praktek* (Jakarta: Gema Insani, 2013), 1.

Artinya :

Dari Ibnu Umar ra bahwa Rasulullah saw. bersabda: *“Berilah kepada pekerja upahnya sebelum mongering keringatnya”*. (HR. Ibnu Majah)<sup>6</sup>

Hadis di atas menjelaskan tentang memberikan kompensasi atau imbalan kepada pekerja atau buruh yaitu hendaknya kita memberikan kompensasi kepadanya sebelum keringatnya mengering. Atau dengan kata lain, kita harus membayar kompensasi bila kerjanya telah selesai.

Sebagai suatu sistem kehidupan komprehensif, Islam dipercaya oleh pemeluknya sebagai ajaran yang secara umum mengarahkan manusia untuk memperoleh dua dimensi kebahagiaan, dunia dan akhirat. Keduanya merupakan kesatuan integral dan tidak dapat dipisahkan sesuai dengan karakter manusia yang terdiri dari unsur jasmani dan rohani. Disamping memuat aturan tentang persoalan teologi, aqidah, dan ibadah, Islam juga memberikan rambu-rambu tentang persoalan bidang ekonomi.<sup>7</sup>

Islam memberikan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para pengusaha tanpa melanggar hak-hak yang sah dari pemilik perusahaan. Kompensasi ditetapkan dengan cara yang tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.<sup>8</sup>

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin

---

<sup>6</sup> Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Abdullah bin Majah Al Quzwaini, *Sunan Ibnu Majah* (Beirut: Dar al-Ilmi Li al-Mayalisi, 1977), 118.

<sup>7</sup> Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam: Prinsip, Dasar, dan Tujuan* (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2014), 24.

<sup>8</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2012), 261.

puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Tidaklah berlebihan apabila terdapat pendapat bahwa keadilan merupakan jantungnya sistem kompensasi. Untuk mewujudkan keadilan ini maka program kompensasi harus didesain dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan. Hal ini bukan berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan harus berjumlah banyak (secara nominal).<sup>9</sup>

Perusahaan yang memberikan kompensasi secara berlebihan kepada karyawan akan dapat mencelakai diri perusahaan maupun karyawannya. Kompensasi yang berlebihan tersebut akan mengakibatkan menurunnya daya saing perusahaan, kecemburuan antar karyawan maupun ketidaknyamanan dalam diri karyawan itu sendiri. Disisi lain menjadi pertimbangan bagi setiap organisasi dalam menentukan kompensasi karena gaji dan upah serta bentuk kompensasi lain merupakan komponen biaya usaha. Besarnya bagian ini dapat membuat rendahnya daya saing produk yang dihasilkan akibat tingginya biaya produksi dan biaya penjualan. Oleh karena itu, organisasi harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada suatu tingkat tertentu untuk menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang adil kepada para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, dan kinerjanya.<sup>10</sup>

Kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian. Pada variabel kompensasi, hasil penelitian Zainuri menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Rumere, dkk, hasil penelitian As'ad Syaifullah dan Iwan Adhi Prasetyo menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penghargaan berupa gaji, upah dan lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Demikian halnya dengan variabel motivasi kerja, hasil penelitian Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil

---

<sup>9</sup> Erni Trisnawati Sule dkk, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Refika Aditama, 2016), 228.

<sup>10</sup> Erni Trisnawati Sule dkk, 228.

penelitian Maria Ulfa, dkk, hasil penelitian Zainuri menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Maheswari dan Lutvy, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian Maheswari dan Lutvy, yaitu penambahan variabel, dimana variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervening yaitu variabel perantara antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana semakin baik kompensasi yang diperoleh karyawan serta semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan tercapai kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Usaha konveksi di Kabupaten Kudus merupakan salah satu UKM yang mengalami perkembangan yang pesat selama beberapa tahun ini karena luasnya daerah pemasaran produk konveksi. Demikian halnya dengan usaha konveksi di Kecamatan Gebog Kudus yang juga telah memiliki sentra konveksi yaitu di desa Padurenan Kudus. Di desa ini banyak sekali usaha konveksi yang berkembang, namun dalam penelitian ini lebih difokuskan pada CV. Faster Kudus karena hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa CV. Faster Kudus mengalami penurunan penjualan.

Fenomena bisnis yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu CV. Faster Kudus sebagai usaha yang memproduksi baju, baju, gamis, seragam dan lainnya dalam menjalankan produksinya didukung dengan karyawan yang memiliki kinerja dan motivasi untuk bekerja dengan baik. Namun hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa kaitannya dengan pemberian kompensasi, karyawan merasa kompensasi yang diberikan kurang sesuai karena kompensasi sebagai tambahan gaji diberikan saat perusahaan memperoleh order yang tinggi misalnya saat bulan puasa Ramadhan dan saat musim masuk sekolah baru karyawan memperoleh kompensasi sebesar 15% dari total gaji per bulan, sedangkan saat bulan-bulan biasa karyawan hanya memperoleh 5% dari total gaji.

Demikian halnya pada aspek motivasi kerja karyawan CV. Faster Kudus kurang optimal, hal tersebut terlihat dari nilai ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, meskipun nilai kehadiran karyawan masih tergolong standar atau normal, namun adanya karyawan yang tidak masuk kerja mengakibatkan

koordinasi antar bagian di perusahaan menjadi tidak lancar. Hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan yang belum optimal yang dapat diketahui dari tingkat laba perusahaan setiap bulannya pada tahun 2018 sebagaimana terlihat dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1 Laba CV. FASTER KUDUS tahun 2018**

No	Bulan	Laba Bersih (Rp)
1.	Januari	67.168.000
2.	Februari	70.520.000
3.	Maret	71.240.000
4.	April	68.002.000
5.	Mei	69.000.000
6.	Juni	69.325.000
7.	Juli	65.872.000
8.	Agustus	67.254.000
9.	September	68.025.000
10.	Oktober	70.025.000
11.	November	71.036.000
12.	Desember	70.248.000

Sumber : data dokumentasi CV. FASTER KUDUS, 2019.

Berkaitan latar belakang tersebut, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan mengkaji dan menganalisa sejauh mana pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. FASTER KUDUS”**.

## B. Rumusan Masalah

Masalah merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi, penyimpangan teori dengan praktik, penyimpangan aturan dengan pelaksanaan, penyimpangan antara rencana dengan pelaksanaan, dan penyimpangan antara pengalaman masa lampau dengan apa yang terjadi sekarang.<sup>11</sup>

Sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian yang disusun berdasarkan masalah yang harus dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.<sup>12</sup> Adapun masalah yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini adalah :

<sup>11</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2015), 29.

<sup>12</sup> Sugiyono, 31.

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faster Kudus.

### **D. Manfaat Penelitian**

Bila tujuan penelitian dapat tercapai, maka hasil penelitian akan memiliki manfaat praktis dan teoritis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran di bidang ilmu ekonomi Islam, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **b. Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya disamping sebagai sarana untuk menambah wawasan.

##### **c. Bagi Pengusaha**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sarana dalam mengambil keputusan terkait dengan sistem penentuan kompensasi bagi karyawan agar motivasi dan kepuasan kerja meningkat sehingga kinerja karyawan optimal.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

### 2. Bagian Isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu :

#### BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### BAB II : Landasan Teoritis

Dalam bab ini berisi tinjauan pustaka yang menunjang dilakukannya penelitian ini. Yang meliputi teori kompensasi, teori motivasi kerja, teori kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

#### BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

#### BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, statistik deskriptif responden, hasil uji asumsi klasik, analisis data dan pembahasan.

#### BAB V : Penutup

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

### 3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.