

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu aset dalam sistem operasi perusahaan yang menguasai suatu yang peran penting dalam penggerak perusahaan.<sup>1</sup> Sumber daya manusia sebagai dorongan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus terus melakukan upaya untuk mendorong karyawan-karyawan bekerja lebih dalam menjalankan pekerjaannya dan sepadan terhadap pekerjaan karyawan. Sumber daya manusia sungguh berharga untuk perusahaan dalam mengendalikan dan menyusun karyawan agar mencapai visi dan misi yang dimiliki perusahaan.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sumber daya manusia ini memiliki kemampuan yang terdiri dari kesanggupan bertindak, berpikir, berhubungan, dan bermoral untuk kegiatan yang secara teknik dan yang berhubungan dengan manajer, kesanggupan tersebut akan dapat memengaruhi cara bersikap dan berperilaku manusia dalam menggapai tujuan hidup, baik individual maupun kelompok.<sup>3</sup>

Proses pengawasan karyawan dibutuhkan agar memengaruhi kinerja perusahaan dan tidak terkecuali pada pegawai operasional, tetapi juga manajerial. Proses pembuatan wewenang dan tanggung jawab melalui kesepakatan karyawan dan atasan. Karyawan dan atasan bisa membuat tujuan kinerja dan ukuran pekerjaan yang sesuai dan memiliki tujuan yang harus dicapai dan memperkirakan perolehan yang sesungguhnya diperoleh pada akhir periode yang ditentukan. Proses kinerja karyawan secara individu menciptakan kinerja karyawan secara menyeluruh dicerminkan dalam kenaikan daya produksi.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Dinyi Farid Imtiyaz, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 6* (2020): 1.

<sup>2</sup> Yulandri, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Penelitian FEB UMB* (2020): 1-2.

<sup>3</sup> Ramona Octa Vianand, dkk., "Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company," *Journal of Education and Practice Vol. 08 NO 08* (2017): 72.

<sup>4</sup> Maludin Panjaitan, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa," *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No. 2* (2017): 8

Keberhasilan setiap individu dan kelompok didalam sebuah perusahaan mampu dilihat bagaimana kinerja sumber daya manusianya. Kinerja dapat dimaksud sebagai tingkat kesuksesan didalam menjalankan pekerjaan serta kesanggupan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Memiliki standar kerja yang tinggi, sumber daya manusia akan melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana kinerja, melihat kinerja dan meninjau terhadap hasil. Jika ditertibkan, karyawan akan mencapai tujuan kinerja yang disepakati.<sup>5</sup>

Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan mencukupi persyaratan pekerjaan, setiap karyawan memiliki beban pekerjaan tersendiri. Dilihat dari minat individu juga potensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan kualitas yang dihasilkan dengan ketepatan waktu dan kuantitas kerja yang harus diselesaikan dalam pencapaian oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diukur dari tingkat kemauan dan kemampuan para karyawan.<sup>6</sup>

Menurut perkiraan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) perusahaan rokok di Indonesia mempekerjakan sekitar 6,1 juta orang, sebanyak 80 persen sebagai pekerja kontrak (*Outsourcing*) mayoritasnya bekerja sebagai linting rokok, sejumlah 20 persen sisanya sebagai pekerja tetap.<sup>7</sup> Diwilayah kerassidenan Pati, perusahaan rokok di wilayah Kudus memiliki pabrik rokok terbanyak, sejumlah 57 pabrik, salah satunya yaitu PR. Laut Berlin yang terletak di desa Cendono RT 05 RW 01, Kecamatan Dawe, Kabupaten Kudus. PR. Laut Berlin Kudus memiliki 37 karyawan. Perusahaan membuat rencana untuk mengoptimalkan karyawan yang perusahaan miliki diantaranya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang sesuai visi dan misi perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan PR. Laut Berlin Kudus.

PR. Laut Berlin Kudus merupakan pabrik rokok milik bapak H. Didik Suryadhi sekaligus sebagai direktur PR. Laut Berlin

---

<sup>5</sup> Giyanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayang Bogor," *Majalah Ilmiah Istitut STIAMI Volume XIII, No. 01* (2016): 128.

<sup>6</sup> Prayoga Setia Darma, "The Effect of Compensation and Employee Performace," *Management and Economics Journal Volume 1, Issue 1* (2017): 72.

<sup>7</sup> Rizky Amelia, "Kritik Mafaat Idustri Rokok," *Jurnal Ekonomi Syariah Vol 1, No 2* (2018): 240.

Kudus, sistem kerja yang digunakan yaitu borong untuk karyawan bathil, giling, dan contong dan bulanan untuk marketing dan pemasaran. Sistematis pekerjaan PR. Laut Berlin dengan menggunakan sistem borong yaitu gaji yang akan diterima oleh karyawan sepadan terhadap hasil kinerja yang karyawan kerjakan sedangkan untuk jam kerja ada kesepakatan antara mandor dengan karyawan.

PR. Laut Berlin Kudus memberikan kenaikan gaji setiap tahun, namun karyawan masih ada keluhan dengan gaji yang diterima karena tenaga kerja para karyawan mayoritas ibu rumah tangga, karena hasil pekerjaan yang didapat lebih sedikit dan berdampak pada kinerjanya. PR. Laut Berlin Kudus memberikan motivasi terhadap karyawan berupa cuti tetap dan mengadakan ziarah rutin.

Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus. Faktor motivasi dapat memiliki arti pengambilan sikap antara atasan dan bawahan didalam kondisi kerja dilingkungan perusahaan. Kondisi kerja yang dimaksud yaitu hubungan kerja, kebijakan oleh pimpinan, cara atasan memimpin, dan kondisi kerja.<sup>8</sup> Mengembangkan motivasi yang terstruktur dengan sangat baik bagi sistem organisasi dapat mempertahankan bakat dan memungkinkan karyawan untuk menghasilkan manfaat yang maksimal bagi perusahaan.<sup>9</sup>

Faktor kompensasi dapat diartikan penghargaan yang diterima karyawan sebagai timbal balik yang sesuai dengan kontribusi karyawan yang diberikan untuk perusahaan. Pengelolaan kompensasi dapat diartikan kegiatan yang sangat penting untuk menjadikan karyawan cukup puas dengan pekerjaannya sehingga bisa mempertahankan produktivitas, kompensasi bisa berupa finansial dan non finansial.<sup>10</sup> Pemberian motivasi terhadap sumber daya manusia butuh perhatian lebih dalam perusahaan. Kompensasi harus sesuai peraturan yang

---

<sup>8</sup> Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 2* (2016): 81.

<sup>9</sup> Kelvin Pang dan Chin-Shan Lu, "Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction and Organizational Performance (An Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan)," *Maritime Business Review Vol. 3 No. 1* (2018): 37.

<sup>10</sup> Prayoga Setia Darma, "The Effect of Compensation and Employee Performance," (2017): *Management and Economics Journal Volume 1, Issue 1* (2017): 69.

ditetapkan dan adil sehingga tidak menimbulkan kekecewaan terhadap karyawan.<sup>11</sup>

Faktor kepuasan kerja bersifat individual, tergantung pada keinginan karyawan pada pekerjaannya dan apa yang karyawan dapatkan. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki karyawan sehingga dapat membangun kinerja. Karyawan memiliki pengaruh yang tinggi akan pandangan terhadap pekerjaan dan menganggap pekerjaan yang disukai karena sesuai deskripsi kerja dan memiliki kepuasan kerja begitu juga karyawan akan memandang pekerjaan sebagai hal yang membosankan dikarenakan memiliki kepuasan kerja yang rendah.<sup>12</sup>

Penelitian ini berdasarkan *research gap* pada penelitian terdahulu. Hasil penelitian Giyanto yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor)*” menyatakan jika kepuasan kerja menyuluruh memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Cipayung Bogor dinyatakan meningkatnya kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja yang sumber daya manusia berikan.<sup>13</sup>

Prayogo Setia Darma dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Compensation and Employee Performace*” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap variable kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.<sup>14</sup> Kelvin Pang dan Chin-Shan Lu dalam penelitiannya yang berjudul “*Organizational Motivation, Employee Joc Satisfaction and Organizational Performance (An Empirical Study of Container*

---

<sup>11</sup> Yayat Rahmat dan Nopika Aryanti, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pabrik Bawang Goreng Ud. Sinar Tani di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan),” *Jurnal Agrinis, Fakultas Pertanian, Universitas Swadaya Gunung Jati, Vol. 1 No. 1* (2016): 59.

<sup>12</sup> Giyanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor: (2016): 128.

<sup>13</sup> Giyanto, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Resort & Conventional Hotel Cipayung Bogor,” *Majalah Ilmiah Istitut STIAM I Volume XIII, No. 01* (2016): 145.

<sup>14</sup> Prayoga Setia Darma, “The Effect of Compensation and Employee Performace,” *Management and Economics Journal Volume 1, Issue 1* (2017): 76.

Shipping Companies in Taiwan)” menyatakan jika motivasi memberi pengaruh positif dengan kinerja karyawan pengiriman container perusahaan di Taiwan.<sup>15</sup>

Anita Ika Lestari dalam penelitiannya yang berjudul, “*Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Surya Yudha Kencana Banjarnegara*” menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.<sup>16</sup>

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti masalah tentang “**Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Laut Berlin Kudus**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dilihat dari latar belakang penelitian, secara luas masalah yang akan diteliti adalah pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus. Sehingga memperoleh rumusan masalah dibawah ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang akan dilakukan terhadap karyawan PR. Laut Berlin yaitu:

1. Penelitian ini memiliki tujuan menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus.
2. Penelitian ini memiliki tujuan menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus.

---

<sup>15</sup> Kelvin Pang dan Chin-Shan Lu,” Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction and Organizational Performance (An Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan),” *Maritime Business Review Vol. 3 No. 1* (2018): 49.

<sup>16</sup> Anita Ika Lestari dan Hengky Widiandhono, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Surya Yudha Kencana Banjarnegara,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi, Vol. XIX No 1* (2019): 210.

3. Penelitian ini memiliki tujuan menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada karyawan PR. Laut Berlin Kudus yaitu:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini bisa digunakan menjadi bahan penelitian lanjut guna memberi tambahan wawasan dan pengetahuan tentang motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini bisa digunakan guna menambah sumber rujukan dan bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam program studi manajemen bisnis syariah (MBS) tentang sumber daya manusia khususnya tentang motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PR. Laut Berlin Kudus.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini mempunyai maksud memperoleh uraian dan pokok masalah per bagian atau yang saling berhubungan, akan memunculkan penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan disusun oleh penulis:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan perihal latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II: LANDASAN TEORI

Bab II menjelaskan perihal deskripsi teori variabel yang akan diteliti, terdapat penelitian terdahulu yang yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti, terdapat kerangka berpikir, dan hipotesis.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan perihal jenis dan pendekatan, *setting* penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

4. BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab IV menjelaskan perihal hasil dari penelitian, meliputi gambaran obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan (komparasi analisis data dengan teori penelitian).

5. **BAB V: PENUTUP**

Bab V menjelaskan perihal penutup dari penelitian yang telah dilakukan, meliputi simpulan dan saran-saran dari peneliti.

