

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini tidak sedikit perusahaan yang berada di dalam suatu negara. Dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai, yang mana terdapat faktor yang memberi dukungan dalam menggapai tujuan tersebut yang salah satunya ialah sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dihadapi pada manajemen sumber daya manusia diantaranya pesatnya perkembangan teknologi, ketatnya persaingan dalam maupun luar negeri, serta berbagai peraturan pemerintah.<sup>1</sup> Sehingga diperlukan adanya pengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan untuk mengarahkannya dalam menggapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan dan muncul sebagai pemenang persaingan.<sup>2</sup>

Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang mampu mengelola karyawan atau sumber daya manusianya. Setiap karyawan tentunya memiliki kemampuan yang berbeda, hal ini mengakibatkan setiap orang menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan kata lain, tiap karyawan menginginkan beban kerja yang ditanggungnya sesuai dengan kemampuannya. Beban kerja ialah volume pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan baik mental ataupun fisik serta menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan ialah beban bagi pekerja dan tenaga kerja memiliki kecakapan dalam menyelesaikan beban kerjanya sebagai beban kerja yang berupa social, mental atau fisik. Misalnya pekerja berat yang melakukan bongkar muat barang dipelabuhan tentunya memikul banyak beban fisik dibandingkan beban

---

<sup>1</sup> Muhammad Sutikno, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)," *Prosiding KIMU 3, Universitas Islam Sultan Agung*, 2020, 452.

<sup>2</sup> Ali Muhajir, "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Kerir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik)," *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* Vol. 4, No. 2 (2019): 180, <http://dx.doi.org/10.30737/ekonika.vi2.448>.

mental dan sosial. Sebaliknya seorang pengusaha memiliki tanggung jawab mental yang dominan besar.<sup>3</sup>

Adanya beban kerja yang ditanggung tiap pekerja mengakibatkan para pekerja menginginkan imbalan atau kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggunya. Pangabean mengartikan kompensasi sebagaimana yang dikutip oleh Luis Marsinah yaitu keseluruhan kompensasi yang didapatkan pegawai yang menggantikan layanan yang diberikan. Kompensasi biasanya diartikan dengan penghargaan untuk pegawai sebagai balasan atas kontribusi atau jasa yang diberikan untuk perusahaan.<sup>4</sup> Secara umum kompensasi yang diserahkan kepada pegawai dapat berbentuk seperti gaji atau upah, pembayaran intensif atau tambahan lain diluar gaji, tunjangan meliputi liburan yang menjadi tanggung jawab perusahaan, asuransi kesehatan, ataupun bentuk tunjangan yang lain, serta fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawannya. Pemberian kompensasi ini penting untuk perusahaan sebab menggambarkan usaha perusahaan dalam mempertahankan karyawannya.

Selain diberikan kompensasi adanya jenjang karir atau pengembangan karir juga menjadi usaha dalam mempertahankan sumber daya manusia dan meningkatkan komitmen dari para pekerjanya. Yilmaz mendefinisikan pengembangan karir yang dikutip oleh Yusuf sebagai upaya dalam mengembagkan diri ketika bekerja. Karir ialah aktivitas mengembangkan diri berkenaan dengan cita-cita perusahaan dan pegawai dalam mencitakan pengalaman yang didapatkan dari tugas pegawai atau posisinya.<sup>5</sup>

Adanya pengembangan karir ini selain meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan juga bisa menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja ialah faktor penting dalam memperoleh hasil kerja maksimal, sebab kepuasan kerja meliputi keadaan emosi dan

---

<sup>3</sup> Eni Mahawati, *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 4.

<sup>4</sup> Luis Marsinah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 60.

<sup>5</sup> Yusuf Rahman Al Hakim dkk., "Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Global Vol. 3 No. 4* (2018): 38.

perasaan manusia terhadap pekerjaan dan hal lain berkenaan dengan pekerjaannya. Pekerja yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan menjalankan pekerjaannya dengan baik serta memberikan bantuan kepada pemimpin dalam menggapai tujuan perusahaannya.<sup>6</sup> Dengan demikian kepuasan kerja ini dapat tercapai apabila karyawan diberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya, dan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan juga bisa diberikan pengembangan karir.

Konveksi Barokah Putra Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pakaian dan didirikan oleh Bapak Rouf, yang sekarang dikelola oleh anak dan menantunya yang bernama Bapak Afif dan Ibu Yossi. Jumlah karyawan pada konveksi ini mencapai 50 orang pada bulan Maret 2022. Berdasarkan pengamatan yang sudah dilakukan pada konveksi ini tidak diberikan kompensasi dan pengembangan karir sesuai dengan beban kerja yang ditanggung karyawannya. Hal ini mungkin saja mengakibatkan ketidakpuasan kerja bagi karyawannya sehingga berdampak pada banyak karyawan yang mengundurkan diri, sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Yang Mengundurkan Diri**

Bulan	Tahun	Jumlah	Nama
November	2021	1	Saudah
Desember	2021	0	-
Januari	2022	0	-
Februari	2022	0	-
Maret	2022	1	Kiki
April	2022	0	
Mei	2022	3	Cipto
			Munawar
			Nikmah

*Sumber: Survey pada 21 Mei 2022.*

Setelah dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 18 responden diperoleh hasil bahwa karyawan

<sup>6</sup> Defi Mariani Hutabarat, "Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Alamjaya Wisasantosa Depo Pematangsiantar," *Jurnal SULTANIST* Vol. 6, No. 1 (2018): 1.

merasa tidak puas mengenai pekerjaan itu sendiri, tidak puas terhadap kompensasi, serta tidak puas terhadap pengembangan karir sesuai dengan yang terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2. Hasil Survey kepuasan Kerja Karyawan**

<b>Indikator</b>	<b>Sangat Puas</b>	<b>Puas</b>	<b>Netral</b>	<b>Tidak Puas</b>	<b>Sangat Tidak Puas</b>
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	0	0	0	10	8
Kepuasan terhadap kompensasi	0	0	0	10	8
Kepuasan terhadap pengembangan karir	0	0	0	2	16

*Sumber : pra survey pada 21 Maret 2022.*

Berdasarkan permasalahan serta tabel yang sudah dipaparkan diatas memberikan celah bagi peneliti untuk membuktikan apakah beban kerja, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada konveksi Barokah Putra Kudus.

Penelitian terdahulu juga sudah cukup banyak dilakukan dengan beragam variabel dan objek penelitian, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ami Shiva Cahyani, Sri Suwarsi, dan Allya Roosallyn dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung” membuktikan jika terdapat pengaruh negative antara beban kerja terhadap kepuasan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dibandingkan beban kerja.<sup>7</sup> Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhamad Sutikno yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan

---

<sup>7</sup> Ami Shiva Cahyani, Sri Suwarsi, dan Allya Roosallyn, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung,” *Prosiding Manajemen Universitas Islam Bandung* Vol. 6, No.1 (2020).

Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)” diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negative secara signifikan terhadap kepuasan kerja kompensasi memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui kepuasan kerja ini dapat menjadi mediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.<sup>8</sup> Sedangkan penelitian yang dijalankan Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetio berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi” membuktikan jika kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja.<sup>9</sup> Penelitian lain juga dilakukan oleh Candra Ardi Wibowo dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta” memperlihatkan bahwasannya kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.<sup>10</sup> Adapun penelitian yang dijalankan Prayekti dan Alivia Ayu Sekarini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja” membuktikan bahwasannya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.<sup>11</sup>

Adapun hal yang berbeda pada penelitian ini yaitu mengenai variabel serta objek yang dijadikan penelitian.

---

<sup>8</sup> Sutikno, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil).”

<sup>9</sup> Rani Veriyani dan Arif Partono Prasetio, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi,” *Jurnal Ilmiah MEA* Vol. 2, No. 2 (2018).

<sup>10</sup> Candra Ardi Wibowo, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 17, No. 2 (2021).

<sup>11</sup> Prayekti dan Alivia Ayu Sekartani, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Aseli Dagadu Djokdja,” *LP3M STIEBBANK* Vol. 11, No. 2 (2020).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Konveksi Barokah Putra Kudus).”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam perspektif Islam pada konveksi Barokah Putra Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam perspektif Islam pada konveksi Barokah Putra Kudus?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dalam perspektif Islam pada konveksi Barokah Putra Kudus?
4. Bagaimana beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja dalam perspektif Islam pada konveksi Barokah Putra Kudus?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam perspektif Islam pada konveksi Barokah Putra Kudus.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam perspektif Islam pada konveksi Barokah Putra Kudus.
3. Untuk menguji pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dalam perspektif Islam pada konveksi Barokah Putra Kudus.
4. Untuk menguji beban kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja dalam perspektif Islam pada konveksi Barokah Putra Kudus.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Guna memperluas wawasan dan ilmu penelitian dan mahasiswa utamanya mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Kudus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

- b. Untuk kepentingan ilmiah, diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi ilmu intelektual dalam bidang manajemen bisnis syariah khususnya dalam pembahasan kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis
    - a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat umum dan bagi pihak Konveksi Barokah Putra Kudus dalam menganalisa kepuasan kerja, dan bisa dijadikan bahan evaluasi agar kedepannya lebih baik.
    - b. Sebagai sumbangsih pemikiran untuk memperkaya khazanah *literature* Manajemen Bisnis Syariah bagi kepustakaan Institut Agama Islam Negeri Kudus.

### **E. Sistematika Penulisan**

Demi memberikan kemudahan dalam pembacaan inti pembahasan pada skripsi ini, maka diberikan penataan penyusunan skripsi yaitu:

1. BAB I merupakan PENDAHULUAN
 

Pada bagian ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II merupakan LANDASAN TEORI
 

Pada bagian ini berisikan teori yang relevan sesuai judul mulai dari beban kerja, kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta hipotesis.
3. BAB III merupakan METODE PENELITIAN
 

Pada bagaian ini berisikan jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
4. BAB IV merupakan HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
 

Pada bagian ini meliputi deskripsi objek penelitian, deskripsi temuan penelitian, serta analisis serta pembahasan data.
5. BAB V merupakan PENUTUP
 

Pada bagian ini meliputi kesimpulan, saran, istilah, serta penutup.