

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemiskinan merupakan fenomena umum yang terjadi di Negara berkembang dan telah menjadi isu yang cukup menyita perhatian pemerintah dan masyarakat dunia. Hal ini disebabkan kemiskinan memiliki implikasi ekonomi, sosial dan keamanan secara keseluruhan.<sup>1</sup>

Salah satu cara menanggulangi kemiskinan adalah dukungan dari pemerintah untuk menyediakan lapangan pekerjaan. Agar di Negara berkembang ini tingkat kemiskinan dapat berkurang.

Tujuan utama dukungan dari pemerintah adalah untuk memecahkan problem kemiskinan, pemeratakan pendapatan, dan meningkatkan kesejahteraan umat dan Negara. Dan tujuan ini tidak akan tercapai, apabila pelaksanaan dalam membuka lapangan pekerjaan tidak secepatnya direalisasikan.

Sehubungan dengan hal itu, Penilaian pada karyawan mengacu pada sistem formal dan struktural yang digunakan untuk mengukur, melihat dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi

---

<sup>1</sup> <http://makalah-ibnu.blogspot.com/2012/12/kemiskinan-di-Negara-berkembang.html> Diakses 15 februari 2013.

merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dalam praktiknya istilah penilaian kerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama.<sup>2</sup> Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan atau lembaga lainnya untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.<sup>3</sup>

Sehubungan hal itu, kompensasi diberikan kepada karyawan berupa gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung. Artinya kompensasi karyawan yang dikelola oleh PT Sinjaraga Santika Sport tidak hanya terbatas oleh kompensasi yang diatas.

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Sekarang ini kita dituntut untuk dapat mengembangkan usaha. Pengembangan usaha itu sendiri adalah terdiri dari sejumlah tugas dan proses yang pada umumnya bertujuan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan peluang pertumbuhan. Tetapi pada kenyataannya untuk mengembangkan usaha yang pada awalnya dimulai dari nol besar atau baru memulai usaha sangatlah sulit. Banyak hambatan-hambatan yang dihadapi seperti kekurangan modal, tenaga kerja yang ahli atau terampil, kinerja keuangan usaha yang buruk, dan sebagainya. Tetapi hambatan-

---

<sup>2</sup> Kotler dan Armstrong, *Dasar-dasar Pemasaran*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005, hal 70.

<sup>3</sup> Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009, hal 87.

hambatan itu semua dapat diatasi dengan cara mengembangkan dan menerapkan strategi pengembangan usaha yang baik.<sup>4</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka dalam penulisan ini, penulis mengambil judul mengenai: “Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Pengembangan Usaha di PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka”.

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

#### **a. Wilayah Penelitian**

Wilayah dalam kajian ini adalah ekonomi Islam, spesifikasi pengembangan usaha pada PT Sinjaraga Santika Sport.

#### **b. Pendekatan penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode empirik berupa studi lapangan di PT Sinjaraga Santika Sport dan kepustakaan melalui buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan.

#### **c. Jenis Masalah**

Jenis masalah yang dibahas adalah menganalisis kompensasi karyawan, dimana hal itu berkaitan dengan pengembangan usaha.

---

<sup>4</sup> <http://harisfadilah.blog.com/2012/pengembangan-usaha.html>. Diakses 20 Desember 2012.

## 2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka pembahasan masalahnya sebagai berikut:

- a. Kompensasi Karyawan di PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka.
- b. Pengembangan Usaha di PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka.
- c. Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Pengembangan Usaha di PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka.

## 3. Pertanyaan Penelitian

Dari permasalahan penelitian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi Karyawan di PT. Sinjaraga Santika Sport?
2. Bagaimana Pengembangan Usaha di PT. Sinjaraga Santika Sport?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Pengembangan Usaha di PT. Sinjaraga Santika Sport?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data sehingga diperoleh suatu kesimpulan akhir yang telah dirumuskan diatas yaitu:

- a. Untuk mengetahui kompensasi karyawan di PT. Sinjaraga Santika Sport.
- b. Untuk mengetahui pengembangan usaha di PT. Sinjaraga Santika Sport.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap pengembangan usaha di PT. Sinjaraga Santika Sport.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti akan memperoleh pengetahuan dan wawasan yang lebih luas mengenai konsep produksi di tinjau dari nilai-nilai ekonomi Islam.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan tentang kompensasi karyawan terhadap pengembangan usaha.

c. **Bagi Pihak Akademik**

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu syariah pada umumnya dan keuangan Islam pada khususnya serta menjadi rujukan penelitian selanjutnya tentang kompensasi karyawan untuk pengembangan usaha.

**E. Penelitian Terdahulu**

Setelah peneliti melakukan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui hasil-hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan permasalahan penelitian yang akan dilakukan, ditemukan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Neng Faizah, 2008, “Pengaruh Kebijakan Insentif Kerja Karyawan”(Studi Kasus di BMT Al-Ikhlas Sukahaji-Majalengka). Dalam ini membahas hubungan antara kebijakan insentif kerja karyawan dengan prestasi kerja di BMT Al-Ikhlas Majalengka. Dengan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan insentif kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Sukahaji Majalengka yang ditunjukkan dengan diperolehnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,848 yang termasuk dalam katagori kuat.
2. Indry Retno Pratiwi, 2009, “Peranan Penerapan Prinsip-Prinsip Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan” (Studi Kasus Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon). Dalam pembahasan ini, melakukan penelitian tentang hubungan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan terhadap kinerja karyawan

perusahaan pada bank rakyat indonesia cabang syariah Cirebon, dapat disimpulkan sebagai berikut: prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang diterapkan BRI cabang Cirebon diantaranya: prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggung jawaban, kemandirian dan kewajaran. Berdasarkan perhitungan melalui analisis korelasi *spearman rank* tentang peranan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $r = 0,056$  dapat dikategorikan pada hubungan yang sangat rendah. Sedangkan dari hasil ujian hipotesis dengan uji dua pihak dengan taraf kesalahan 5% dengan  $dk = 18-2 = 16$ , diperoleh harga  $t_{tabel} = 2,878$ . Jadi  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$  ( $0,225 < 2,878$ ). Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

3. Mukarromah LHZ, 2008, “Kepemimpinan Manager Dalam Memotivasi Kerja Karyawan”(Studi Kasus di BMT Al-Ishlah Bobos Kec Dukupuntang Kab Cirebon). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap manager dan karyawan BMT Al-Ishlah bahwa upaya manager dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada dalam memotivasi kerja karyawan adalah manager tetap memberikan pembinaan melalui dorongan atau pengembangan karir. Motivasi karyawan agar tetap bekerja dengan baik, menyalurkan motivasi yang positif, tetapi dengan membina pertumbuhan profesi karyawan dalam arti luas termasuk didalamnya pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran BMT Al-Ishlah, peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan karyawan. Apabila

manager mengetahui hasil kerja dan kesulitan-kesulitan karyawan, maka hambatan kerja karyawan BMT Al-Ishlah dapat diatasi dengan baik.

4. Sofiatul Maulah, 2009, “ Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”(Di CV. Manunggal Furniture Cirebon). Dengan hasil penelitian oleh penulis, bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh kinerja karyawan di CV. Manunggal Furniture yang diperoleh nilai korelasi *spearman rank* sebesar  $(r) 0,207$ , tersebut dalam kategori rendah. Dan uji signifikansi dengan rumus uji-t, yaitu bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $1,119 > 1,701$ , maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara pengawasan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan dari uji determinasi (penentu) diperoleh nilai 4%, hal ini menunjukkan bahwa variabel x memberikan kontribusi sebesar 4% terhadap variabel y.

Dengan demikian, peneliti memandang bahwa penelitian dengan judul *Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Pengembangan Usaha di PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka* layak untuk dilakukan karena secara substansi tidak merupakan penjiplakan.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Praktiknya kesejahteraan karyawan dalam organisasi atau perusahaan khususnya di Indonesia, karyawan sebagai sumber daya yang bekerja di perusahaan tersebut. Dalam hal ini, pertumbuhan dan perkembangan kehidupan manusia, masalah yang satu ini tetap menarik untuk di kaji dan di ungkap, karena pada dasarnya manusia selalu dinamis

dan bergerak, maju tumbuh dan berkembang dari waktu ke waktu sejalan dengan pertumbuhan manusia dan kehidupan manusia itu sendiri, serta pertumbuhan kehidupan bisnis yang sangat pesat terutama di era globalisasi sebagai era tanpa batas ini.<sup>5</sup>

## **G. Hipotesis**

Setelah penulis mengadakan penelaahan yang mendalam terhadap sumber untuk menentukan anggapan dasar. Maka langkah selanjutnya adalah merumuskan hipotesis. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>6</sup>

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini mengambil hipotesis bahwa "*Pengaruh Kompensasi Karyawan Bepengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Pengembangan Usaha*".

## **H. Sistematika Penulisan**

Bab I meliputi latarbelakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan sistematika penulisan.

---

<sup>5</sup> Patricia Buhler, *Management Skill*, Jakarta: Prenada Media Group, 2004, hal 207.

<sup>6</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 2008, hal 87.

Bab II menjelaskan kajian pustaka, point A menjelaskan tentang kompensasi karyawan. Point B menjelaskan tentang pengembangan usaha.

Bab III uraian tentang metodologi penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV tentang hasil penelitian dan analisis pembahasan dengan menggunakan data yang ditemui dilapangan.

Bab V menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.