

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapai tujuannya, maka upaya ataupun strategi didalam organisasi atau perusahaan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja dengan baik , maka diharapkan hasil kinerja karyawan yang baik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kegiatan Bongkar Muat merupakan salah satu dari beberapa jenis kegiatan yang setiap harinya rutin dilaksanakan di pelabuhan manapun. Kegiatan ini bertujuan memindahkan barang angkutan baik dari kapal pengangkut ke pelabuhan/dermaga ataupun sebaliknya (diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 152 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan dan Perusahaan Bongkar Muat dari dan ke-kapal). Pasal 1 Peraturan Kementrian Nomor 152 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Bongkar Muat dari dan ke-kapal, menyatakan di Pelabuhan yang memiliki pengaruh dalam kelancaran proses pengangkutan adalah Kegiatan Bongkar Muat.

Bagi masyarakat umum, hal ini terlihat sederhana karena didalam lingkup kegiatan dapat dilihat bagaimana kegiatan ini dilaksanakan tanpa mengetahui

prosedur sebagaimana mestinya. Perusahaan Bongkar Muat merupakan salah satu pihak yang mendasar dalam proses perdagangan moda laut dalam skala nasional maupun skala internasional. Tanpa adanya perusahaan Bongkar Muat maka perdagangan moda laut tidak akan terlaksana sebagaimana mestinya. Usaha bongkar muat barang merupakan salah satu usaha yang disebutkan dalam pasal 31 ayat (2) huruf a UU Nomor 17 tahun 2008 tentang pelayaran dan juga salah jenis kegiatan usaha penunjang di moda transportasi laut yang disebutkan dalam Pasal 43 huruf a penunjang di moda transportasi laut yang disebutkan dalam pasal 43 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 1999 tentang Angkutan di Perairan.

Pelaksanaan Kegiatan Bongkar Muat biasanya terdiri dari Perusahaan Bongkar Muat, badan usaha pelabuhan dan perusahaan yang bergerak di bidang pengangkutan di laut Nasional. Pelaksanaan bongkar muat atau disebut dengan istilah Tenaga Bongkar Muat (TKBM), memiliki peran penting pada kegiatan bongkar muat yaitu sebagai pelaksana. Dalam proses kegiatan bongkar muat barang dipelabuhan, peran tenaga kerja Bongkar Muat terhadap lancarnya proses keluar masuk barang dari pelabuhan tergantung dari kinerja karyawan.

Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Samudra Nusantara Pelabuhan Banjarmasin merupakan organisasi yang berbentuk primer dan bergerak dibidang jasa. Yang telah melewati 33 Tahun berjalan sejak Januari 1990 hingga tahun 2023 koperasi TKBM Samudra Nusantara Banjarmasin berdiri pada tanggal 02 Januari 1990. Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) beralamat di Jalan Cempaka Raya RT.28 No.06,Kec Banjarmasin Barat dan

memiliki badan hukum dengan Nomor 1884/BH/IX. Kompensasi dalam TKBM Samudra Nusantara untuk setiap karyawan memiliki perbedaan dalam hal segi pembayarannya maupun jumlah nominalnya, serta dalam Koperasi TKBM Samudra Nusantara ini kompensasi yang diberikan tiap bulan nya itu berbeda-beda.

*Compensation is often referred to as an award given to employees as a form of retaliation for contributions made to the organization. Compensation is given in the form of benefits, salaries and employee benefits in the form of paid vacations, insurance, maternity leave, free excursion facilities, pension benefits, and others.* Artinya: Kompensasi sering disebut sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pembalasan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi diberikan dalam bentuk tunjangan, gaji dan tunjangan karyawan berupa cuti berbayar, asuransi, cuti hamil, fasilitas tamasya gratis, pensiun, keuntungan, dan lain-lain (Indradewa dan Baqi, 2021, hlm 145)

Manusia bekerja dengan tujuan hidupnya masing-masing. Seorang karyawan bekerja akan menunjukkan kemampuannya terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap sebuah prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan sebuah kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial langsung maupun tidak langsung (Enny, 2017,hlm.37).kompensasi merupakan bentuk upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan

prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. (Triyono, 2012, hlm.109).

Islam menekankan tentang sistem pengupahan dengan kontrak antara kedua belah pihak, sehingga asas keadilan yang dijunjung tinggi Islam bisa terlaksana. Pada umumnya upah bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang mereka terima. Namun, ketika semakin banyak pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja. Pemberian kompensasi kepada individu atau sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi merupakan suatu yang relatif rumit, dikarenakan kebijakan dalam menentukan sebuah kompensasi terhadap karyawan yang diberikan harus berlandaskan kepada azas-azas yang ditetapkan oleh negara, representatif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup pada suatu daerah, dan sesuai dengan latar belakang Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam Fiqih Muamalah Kompensasi dikenal dengan istilah yang berasal dari kata *al-ajru* yang berarti imbalan atau kompensasi yang diberikan atas hasil dari pekerjaan yang dikerjakan. Jumhur ulama Fiqih berpendapat bahwa Kompensasi adalah Menjual manfaat dan yang boleh disewakan pada saat akad, demikian pula dengan jumlahnya.

Nabi Muhammad SAW menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan suatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah dan pembayaran yang besarnya sesuai dengan yang disebutkan dalam akad. Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Upah yang diberikan dalam islam harus layak

sesuai dengan pasaran, dalam artian tidak menguranginya (Tsabit dan Hafni 2021,hlm.217-219)

Allah Swt berfirman didalam QS. Asy.Asyua'ra/26:183 :

مُفْسِدِينَ الْأَرْضِ فِي تَعَثُوا وَلَا أَشْيَاءَهُمُ النَّاسَ تَبْخَسُوا وَلَا

*Artinya: " Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan dibumi"(QS. Asy.Asyua'ra/26 : 183)*

(Kementrian Agama RI, Thn 2014 , hlm 375)

Ayat diatas bermakna bahwa tidak dibenarkan seseorang merugikan orang lain,dengan cara mengurangi hak -hak yang seharusnya ia peroleh. Perusahaan tidak boleh membayar kompensasi seseorang jauh dibawah gaji yang biasa diberikan.

Kompensasi sangat penting dalam sebuah perusahaan, dengan adanya kompensasi maka dapat membantu organisasi/perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, baik berupa upah finansial langsung ataupun upah finansial tidak langsung yang karyawan terima sebagai imbalan atau jasa nya untuk perusahaan. Melalui kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai akan dapat menjadi penentu apakah karyawan akan keluar atau karyawan tersebut tetap bertahan ditempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap apa yang karyawan lakukan selama bekerja terhadap perusahaan.Salah satu perusahaan yang menerapkan program

kompensasi kepada karyawan adalah Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Samudra Banjarmasin.

Peningkatan kinerja karyawan dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan prosedur dan praktek yang telah ditetapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan inginkan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap prestasi kerja yang karyawan capai dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu pemberian kompensasi juga sangat penting dilakukan organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Sri Wahyuni (2019) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam bakri huria kota Makassar menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut Kompensasi berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakri Hurua Kota Makassar. Dan penelitian yang dilakukan oleh Firman (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Hikmah Wakilah menunjukkan bahwa hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPRS Hikmah Wakilah. Berdasarkan penelitian ini maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang kompensasi terhadap Kinerja Karyawan namun dengan subjek Penelitian pada Koperasi (Tenaga Kerja Bongkar Muat) TKBM Samudra Nusantra dalam Perspektif Islam.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi TKBM Samudra Nusantara”**

### **B. Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Kompensasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi TKBM Samudra Nusantara”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi TKBM Samudra Nusantara

### **D. Signifikansi Penelitian**

1. Secara Teoritis, penelitian ini dapat digunakan sebagai berikut: Suatu sumber informasi ilmiah untuk menambah wawasan.
  - a. Kontribusi pemikiran dalam khazanah keilmuan dan pengetahuan.
  - b. Referensi bagi generasi berikutnya dengan seiring perkembangan zaman, dan dengan sudut pandang yang berbeda sesuai masanya.
2. Secara Praktis, penelitian ini berguna bagi :

- a. Informasi akademik dan kemahasiswaan jurusan Ekonomi Syariah UIN Antasari Banjarmasin.
- b. Referensi keilmuan dalam kaidah keislaman.
- c. Sebagai data penting sekaligus masukan bagi pihak terkait dan pemerintah.

### **E. Definisi Operasional**

Agar tidak terjadi kesalahan dalam pengertian judul skripsi ini, maka penulis perlu untuk mendefinisikan istilah-istilah yang ada dalam judul penulisan skripsi ini, sebagai berikut

#### **1. Pengaruh**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Pengaruh adalah daya yang ada dari sesuatu (orang, benda, dsb) yang ikut membentuk kepercayaan, watak atau perbuatan seseorang. (KBBI, cetakan: 1, 2006, 522). Adapun pengertian pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi TKBM Samudra Nusantara.

#### **2. Kompensasi**

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung (Enny, 2017, hlm.37). Maksud kompensasi disini adalah kompensasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi TKBM Samudra Nusantara.

#### **3. Kinerja Karyawan**



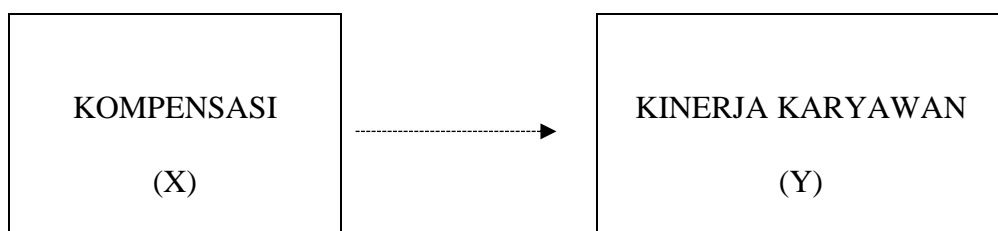
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan Kerja (KBBI, edisi ke tiga, 2003, hlm. 598). Karyawan dalam kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) yang mendapat gaji dan upah (KBBI, edisi ke tiga, 1994, hlm. 449). Kinerja Karyawan disini maksud nya adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama waktu tertentu berdasarkan kinerja karyawan pada koperasi TKBM Samudra Nusantara.

#### 4. TKBM Samudra Nusantara

Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Samudra Nusantara Pelabuhan Banjarmasin merupakan organisasi yang berbentuk primer dan bergerak dibidang jasa

#### F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dibangun dalam gambar dibawah ini menjelaskan kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi TKBM Samudra Nusantara adalah Sebagai Berikut:



**Gambar I : Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

-----► :Pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

### G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan:

Ha1 : Kompensasi berpengaruh Signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan Koperasi TKBM Samudra Nusantara

### H. Penelitian Terdahulu

**Tabel I**

**Penelitian Terdahulu**

N o.	Penelitian Tahun	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian terdahulu
1.	Indah Sry Wahyuni (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam bakri huria kota makassar	- kompensasi (X) -Kinerja karyawan (Y)	Metode yang digunakan menggunakan analisis regresi linier sederhana	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam bakri huria kota makassar	Penelitian ini dilakukan pada Koperasi TKBM Nusantara Banjarmasin

2.	Tita ulina BR Sembiring Pandia (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Subur Arum Makmur	- Kompensasi (X) -Kinerja Karyawan (Y)	Analisis yang digunakan analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Subur Arum Makmur	Penelitian ini dilakukan pada Koperasi TKBM Nusantara Banjarmasin
3.	Firman (2019)	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Hikmah wakilah banda aceh	- Kompensasi (X) -Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan adalah menggunakan metode regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT,BPRS Hikmah Wakilah	Penelitian ini dilakukan pada Koperasi TKBM Nusantara Banjarmasin
4.	Husnul Hatimah.P (2017)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.Nahrul Arbah Makassar	- Kompensasi (X) -Kinerja karyawan (Y) -Motivasi (Z)	Metode yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi linier sederhana	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, dan Motivasi memediasi Kompensasi terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana
5.	Febriyenti (2015)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap	- Kompensasi (X1)	Metode yang digunakan adalah	Secara parsial kompensasi berpengaruh	Penelitian ini memfokuskan pada variabel Kompensasi

		kinerja karyawan pada koperasi Manunggal Jaya Kecamatan Muara Tembesi Kabupaten Batang Hari	-Motivasi (X2) -Kinerja Karyawan (Y)	analisis regresi linier berganda	terhadap kinerja sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
--	--	---	---	----------------------------------	---	--

Sumber: (Indah Sry Wahyuni , 2019), (Tita ulina BR Sembiring Pandia, 2019),

(Husnul Hatimah.P, 2017), (Febriyenti, 2015)

## I. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, merupakan penjabaran tentang latar belakang dari permasalahan yang diangkat oleh peneliti, yang kemudian disimpulkan secara eksplisit dalam rumusan masalah. Tujuan penulisan ditegaskan dalam bab ini secara final dan agar lebih terfokus maka permasalahan dibatasi, serta manfaat dari penelitian ini baik secara teoritis dan praktis.

BAB II dijelaskan teori-teori yang mendukung, serta relevan yang berhubungan dengan permasalahan dan juga sumber informasi akurat dari

referensi media lainnya sebagai landasan teori dalam menjawab rumusan masalah. Dari rumusan masalah dan landasan teori yang dikemukakan maka untuk mengetahui dan menggali secara dalam permasalahan.

BAB III difokuskan pembahasan teknik dan metode penelitian untuk penelusuran populasi dan sampel penelitian pada bagian yang akan dikaji guna melakukan penyajian dan analisis data yang akan dideskripsikan.

BAB IV penjelasan penelitian yang telah dibahas dan diuraikan pada bab sebelumnya, yaitu peneliti menganalisa dan menguraikan hasil penelitiannya.

BAB V diberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pemberian saran kepada beberapa pihak terkait, serta menjawab rumusan masalah.