

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya persaingan dunia bisnis mengakibatkan peranan sumber daya manusia kian penting dan strategis karena potensi besarnya untung menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi. Dalam persaingan usaha terdapat para pelaku persaingan tersebut yang dapat dikatakan sebagai subyek dan obyek dalam persaingan usaha. Yang dikatakan subyek adalah para penjual atau produsen yang dalam hal ini memproduksi atau mengedarkan suatu barang. Sedangkan yang dimaksud obyek dalam persaingan usaha adalah konsumen dalam hal ini orang yang menggunakan atau membeli suatu barang. Persaingan usaha akan tercipta apabila terdapat penjual dan pembeli yang jumlahnya hampir berlimpah.¹

Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun, dalam kenyataan sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin.

Adalah menjadi kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Upaya pengembangan kemampuan ini mengandung konsekuensi waktu dan biaya yang harus disediakan manajer, pemimpin, dan organisasi. Namun, hal tersebut diharapkan akan memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi pula.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, walaupun telah direkrut melalui seleksi yang baik, namun dalam melaksanakan tugasnya masih selalu menghadapi persoalan yang tidak dapat diselesaikan sendiri. Dalam hal masih terdapat kekurangan kemampuan dan keterampilan pekerja, manajer dapat mengirimkan pekerja dalam suatu

¹Hukumprodeo, *Persaingan Usaha Dalam Perspektif Ilmu Hukum*, <http://www.hukumprodeo.com/persaingan-usaha/>, diposting pada 26 September 2014, Dikutip pada 24 Juli 2018 Pukul 16.37WIB

program pelatihan yang diselenggarakan secara khusus. Program pelatihan dapat dilakukan di luar atau di dalam organisasi.

Namun, peningkatan kemampuan pekerja dapat pula dilakukan oleh manajer sendiri sebagai bagian dari fungsi kepemimpinan. Sebagai pemimpin, manajer bertanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerja, dan cara yang dapat ditempuh adalah melalui coaching, mentoring, dan counselling.

Manajer sendiri perlu mengembangkan keterampilan dirinya sendiri sehingga mampu bertindak sebagai seorang coach, mentor, dan counsel yang akan membantu pekerja mengatasi masalah kinerja dan mengembangkan kemampuan pekerja.²

Untuk melaksanakan fungsinya lembaga profit dan non profit mempekerjakan para tenaga kerja sebagai pegawai/karyawan, tentara dan polisi untuk melaksanakan aktivitas memproduksi barang dan jasa. Mereka bekerja untuk organisasi dengan tujuan sendiri yaitu memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Jadi terjadi transaksi antara organisasi dengan tenaga kerja, organisasi membutuhkan tenaga kerja dan membayar gaji mereka, sedangkan tenaga kerja memberikan tenaga, kompetensi, pikiran, sikap, perilaku kerja dan kinerja yang diperlukan organisasi dengan mendapat kompesasi berupa uang dan nonuang. Kompensasi pegawai memainkan peran kunci sebab kompensasi berada di jantung hubungan ketenagakerjaan antara majikan dan tenaga kerja.

Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan keagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan, tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan, lumsum perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi nonfinansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi

²H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2014, Hlm. 435-436

kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian dan asuransi pensiun.³

Seseorang yang bekerja memberikan waktu, pikiran dan tenaganya kepada organisasi perusahaan dan sebagai kontra prestasinya organisasi perusahaan memberikan imbalan (kompensasi) yang bentuknya sangat bervariasi. Sistem yang digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kesalahan dalam pelaksanaan sistem kompetensi dapat berdampak pada timbulnya de-motivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan. Apabila hal tersebut sampai terjadi maka akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan, dan kinerja organisasi (bisnis) secara keseluruhan.

Dalam prakteknya masing-masing organisasi perusahaan (bisnis) menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan sesuai dengan kondisinya masing-masing.⁴

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kompetensi.

Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya organisasi. Demikian pula diperlukan untuk mengomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin,

³Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 367-368

⁴H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2014, Hlm. 165

mengelola proses perencanaan, membangun proses kompensasi.⁵

Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi keberlangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebagian besar dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemampuan, lingkungan kerja dan motivasi.

Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan. Longman mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “seluruh situasi, even, manusia, dan sebagainya yang memengaruhi cara orang hidup atau bekerja.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segala sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

⁵H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2014, Hlm. 323

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya; sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antarmanusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi.

Disamping itu, masih terdapat lingkungan eksternal organisasi yang dapat memengaruhi kinerja organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya. Fluktuasi nilai rupiah terhadap dolar Amerika dan fluktuasi harga minyak di pasar internasional merupakan kondisi global yang memengaruhi kinerja organisasi. Kenaikan suku bunga pada Bank Sentral Amerika mempunyai pengaruh sangat luas pada negara-negara yang orientasi transaksi perdagangannya menggunakan dolar Amerika. Akan sama halnya apabila terjadi pada lingkungan nasional seperti terjadi kenaikan harga minyak, tarif bea masuk, dan tingkat upah minimum.⁶

Sejak adanya legalitas dari UNESCO, gairah masyarakat untuk berbatik pun semakin pesat. Pengenalan terhadap batik bahkan dimulai sejak usia dini. Hampir seluruh

⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, Hlm.79-80

masyarakat memakai batik. Baik dalam bentuk pakaian maupun kreasi lainnya. Baik sekolah dan kantor baik itu yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta mewajibkan siswa dan karyawannya untuk memakai batik pada hari-hari tertentu. Hal tersebut membuat permintaan di pasar semakin meningkat.

Batik Kudus merupakan salah satu motif batik Indonesia yang masuk dalam deretan motif ternama lainnya. Hanya saja, beberapa tahun silam produksi batik kudus terlihat surut, sehingga produksinya sulit untuk dicari. Namun kini batik kudus mulai kembali dikenal sejak produksinya mulali dikembangkan lagi. Pengembangan batik kudus dipelopori oleh Yuli Astuti, dan dari ide dan tangan kreatifnya, kini batik kudus muncul kembali.

Dengan motif-motif yang berasal dari kearifan lokal, batik kota kretek ini layak dianggap sebagai sebuah warisan budaya yang berfilosi tinggi. Sebuah tradisi yang semakin dikenal dunia sehingga akan membuat penampilan lebih berkelas.

Penelitian yang dilakukan oleh Erik dan Budiman pada PT. Devino Surabaya membuktikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Devino Surabaya, variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Devino Surabaya.

Kemudian peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja. Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh yanti, Andi, dan Maria pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV kopari Puri Kencana Taxi Semarang, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV kopari Puri Kencana Taxi Semarang, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV kopari Puri Kencana Taxi Semarang dan variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV kopari Puri Kencana Taxi Semarang.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto, Ery dan Hendra pada PT. GSI Cianjur membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas terdapat hasil penelitian yang berbeda, maka dari itu variabel kompensasi perlu untuk diteliti ulang. Serta penelitian yang dilakukan oleh Cynthia pada Keramik Diamond Industries membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries dan variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries.

Kemudian peneliti menambahkan variabel kompetensi. Hal ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Oktiana pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana provinsi Sumatera Selatan membuktikan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian diatas terdapat hasil penelitian yang berbeda, maka dari itu variabel lingkungan kerja perlu untuk diteliti ulang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk menggabungkan 3 variabel independen yang berfokus pada **“Pengaruh Kompensasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muria Batik Kudus”**.

B. Batasan Masalah

Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis memberikan batasan sebagai berikut:

1. Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja.
2. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan
3. Tempat dalam penelitian ini adalah Muria Batik Kudus.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus?
4. Apakah kompensasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus.
2. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus.
3. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus.
4. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan dan memperluas wawasan dalam ilmu pengetahuan ekonomi khususnya ekonomi Islam manajemen mengenai sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan kajian bagi penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti
 Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
 - b. Bagi perusahaan
 Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai kompensasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Muria Batik Kudus.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun :

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari: halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari beberapa bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan gambaran jelas penelitian, sehingga pembaca atau penulis nantinya dapat memahami dengan mudah dan jelas terhadap arah pembahasan. Pada bab pendahuluan ini akan dikemuakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan-landasan teori yang digunakan untuk memperkuat judul

penelitian yang diambil oleh peneliti dan masalah yang ingin diteliti, dan terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti saat ini, kerangka berpikir serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini hal yang akan dikemukakan adalah jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan secara relevan dengan permasalahan dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi yaitu berisi kesimpulan dari perumusan masalah, dan pengajuan saran-saran yang dirasa perlu dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.