

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia pada saat ini merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap usaha. Hal ini terlihat dari adanya enam unsure (6M) yaitu *men, money, method, material, machines, dan market*. Meskipun zaman sekarang sudah tercipta alat-alat canggih untuk membantu pekerjaan, namun faktor sumber daya manusia tetap tidak bisa dihilangkan bagi perusahaan, setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan aset bagi perusahaan dan harus di pelihara dengan baik. Perusahaan akan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik guna menunjang proses usaha.¹

Mengatur karyawan sangatlah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang beraneka ragam yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan kuasai sepenuhnya, seperti mengatur mesin, modal, ataupun gudang.

Bagaimanapun besar suatu perusahaan yang didukung dengan sarana prasarana serta sumber daya manusia yang memadai bahkan berlimpah, namun tanpa sumber daya manusia yang handal dan berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan segala kebutuhannya.

Organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program pasti bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, terlepas apapun organisasinya baik profit maupun non profit. Perusahaan misalnya, berkeinginan untuk mendapat keuntungan. Salah satu caranya untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pegawai yang dapat bekerja secara maksimal, maka perusahaan tersebut mampu memproduksi barang atau jasa semaksimal mungkin.²

Banyak dari perusahaan-perusahaan kecil, menengah, dan besar dengan menggunakan cara dengan memberikan kompensasi guna mendorong kinerja dari karyawannya. Karyawan berperan aktif

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), 10

² Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia*, : *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), 843.

dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Seorang karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.³

Sebenarnya tujuan utama dari seseorang untuk bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama kompensasi. Disamping tujuan lainnya, apabila perusahaan tidak mampu menyediakan kompensasi yang sesuai, nantinya karyawan yang bekerja menjadi kurang semangat dan akan mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan dan ini akan berimbas kepada pelayanan pelanggan atau produk yang dihasilkan menjadi relative lebih rendah. Akibatnya, pelanggan akan pindah ke perusahaan lain yang menawarkan kualitas produk yang lebih baik. Kalau sudah demikian maka yang rugi adalah perusahaan itu sendiri. Dalam kondisi ekstrim bukan tidak mungkin perusahaan justru akan melakukan pengurangan kompensasi atau melakukan pengurangan pegawai atau rasionalisasi dengan pertimbangan menyelamatkan perusahaan dari kehancuran.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.⁴

Hal ini yang perlu diperhatikan bahwa perbaikan kompensasi terhadap karyawannya sangat tergantung dari kinerja masing-masing. Artinya perbaikan antar satu karyawan dengan karyawan lain sangat berbeda dari waktu ke waktu. Mereka yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dari mereka yang kinerjanya tetap atau bahkan menurun.⁵

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang individual. makin setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut.⁶ Dengan demikian kepuasan kerja dapat dijabarkan sebagai suatu tanggapan emosional seseorang pekerja atau karyawan dari hasil evaluasi dan

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12

⁴ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991), 149.

⁵ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), 230-231.

⁶ Vethzal Reval, dkk, *Islamic Capital Management*, (Jakarta : Rajawali Pers, Cet II, 2014), 633.

pengalaman terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa perasaan puas (positif). Kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia diperoleh dari hasil kerjanya.⁷ Kepuasan kerja bisa dinikmati didalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan⁸. Kepuasan kerja juga memiliki kaitan dengan beberapa variabel, yaitu dengan kinerja komitmen organisasi, kepuasan pelanggan, tingkat absensi, *turnover*, penyimpangan, kerja dan kepuasan hidup.⁹

Kepuasan kerja sangatlah penting diperhatikan, karena jika terjadi ketidakpuasan kerja, pekerja atau karyawan akan meresponnya dengan respon *exit*, *voice*, *loyalty* dan *neglect*. Respon *exit*, merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi atau perusahaan, mencari posisi baru pada organisasi atau perusahaan lain, atau mengundurkan diri. *Voice* merupakan respon yang dilakukan cara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi menganjurkan perbaikan, mendiskusikan dengan atasan., dan memiliki bentuk aktivitas perserikatan. *Loyalty* respon yang dilakukan dengan cara positif, tetapi secara optimis menunggu kondisi membaik termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar. *Neglect* merupakan respon yang dilakukan secara pasif dan memungkinkan kondisi memburuk seperti banyak terjadinya kemangkiran atau keterlambatan, mengurangi usaha dan meningkatkan kesalahan.¹⁰ Dari beberapa respon ketidakpuasan kerja tersebut hampir semua respon akan berdampak buruk bagi perusahaan. Maka salah satu tantangan utama dari suatu perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, karena setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan diri dari tempatnya bekerja. Untuk itu perusahaan harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dimiliki.¹¹ Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kepuasan kerja

⁷ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2008), 170-171.

⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, Cet. XII, 2002), 202.

⁹ Wibowo , *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta :Rajawali Pers, Ed.II, Cet. II, 2015), 141-144.

¹⁰ Wibowo , *Perilaku Dalam Organisasi*, 145.

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* , (Jakarta : Rajawali Pers, Ed. III, Cet. VI, 2013), 501.

karyawan adalah dengan memperhatikan beberapa aspek yang menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja atau karyawan, salah satu diantaranya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang yang diterima pekerja atau karyawan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan berdasarkan kontribusi maupun produktivitas pekerja atau karyawan pada organisasi atau perusahaan.¹² kompensasi memiliki tiga bentuk, yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial.¹³ Kompensasi diberikan bukan hanya bertujuan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja guna meningkatkan prestasi kerja, efisiensi, dan efektivitas produksi. Kompensasi juga diberikan untuk memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.¹⁴ Karena besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja juga akan semakin baik.¹⁵

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu yang lama.¹⁶ Bila para karyawan gagal berperan secara wajar, seorang manajer harus menilai penyebab masalah tersebut. Dengan menganalisis penyebab-penyebab keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, seorang manajer dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan agar dapat memenuhi standar.¹⁷

Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak pada

¹² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan SDM*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cet I, 2015), 153-155.

¹³ Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang : UMM, Cet I, 2015), 124-125.

¹⁴ Ike Kudsyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset, E.d.), 143.

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 117.

¹⁶ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009) 124.

¹⁷ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta : Prenadamedia, 2013), 268-269.

variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan turun.¹⁸

Secara garis besar kompensasi dibagi dalam dua macam kompensasi yaitu, kompensasi keuangan/ finansial (gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif). Dan kompensasi bukan keuangan / non finansial (tunjangan kesehatan, tunjangan anak/istri, tunjangan liburan, tunjangan kendaraan, tunjangan hari raya, dan lain-lain),¹⁹

Menurut Islam upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak manapun, dengan tetap mengingat ajaran islam berikut ini:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتَمِرُوا فَلكُمْ رُءُوسُ
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

1. *Kamu tidak menganiaya tan tidak (pula) dianiaya* (QS. Al-Baqarah [2]: 279).

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۗ ﴾

2. *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, ...* (QS. An-Nahl [16]: 90)

Kewajiban membayar upah kepada seseorang setelah pekerjaan selesai sebagaimana sabda Nabi SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

Hadits yang mulia ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Kenapa?

Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.

Demikianlah, pekerja maupun majikanya harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba.²⁰

¹⁸ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 255.

¹⁹ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 241-242.

²⁰ Muhammad Syaruf Chaundry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta : Prenamedia Grup, 2012), 198.

Konveksi An Sport adalah konveksi yang bergerak dalam pembuatan tas-tas yang dibuat berasal dari bahan baku yang dibeli sendiri oleh pemilik. Kemudian pemilik membuat desain berupa beberapa pola-pola untuk selanjutnya, dilakukakan pemotongan oleh karyawan. Pemotongan dilakukan oleh seseorang yang bener-bener ahli. Jadi, tidak heran kalau bayaran pemotong lebih besar dari karyawan lain. gaji pemotong menduduki peringkat pertama didalam usaha konveksi An Sport Gulang Kudus. Tas yang diproduksi adalah tas-tas sekolah yang dibuat beraneka ragam. Mulai dari jenis tasnya (gendong dan selempang).., bentuk tasnya (kecil, besar), variasinya yang melekat pada tas, warnanya bermacam-macam, harganya, dan kualitas yang digunakan untuk membuat tas.

Saat ini pemilik perlahan-lahan mulai menambah hasil produksinya, yaitu tas untuk *travelling*. Tas ini bisa menampung banyak barang, karena ukuranya yang relatif besar. Selain besar, bahan yang digunakan juga kualitasnya sudah baik. Pemilik berharap produk ini juga bisa laku dipasaran seperti tas-tas sekolah yang terlebih dahulu sudah diperjual belikan dalam jumlah yang banyak keberbagai pasar di luar kudus.

Banyak pesaing saat ini, bisa saja berdampak buruk pada kelangsungan usaha. Tetapi juga bisa berdampak baik terhadap usaha, apabila masalah tersebut malah justru dijadikan peluang untuk semakin maju. Semua itu juga bisa harus diimbangi dengan kinerja dari para karyawan, karena produk yang yang bagus dan laku dipasaran tidak pernah terlepas dari campur tangan dari karyawan. Apabila perusahaan ingin menang dalam persaingan, maka karyawan juga harus meningkatkan kinerja dalam menghasilkan suatu produk. Meningkatkan tidaklah mudah, butuh beberapa usaha yang dilakukan agar para karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

Karyawan disini terbagi menjadi dua, yaitu: karyawan harian dan karyawan borongan, perusahaan berinisiatif membuat system pembayaran sesuai target minimal yang sudah ditemukan. Jadi, apabila karyawan tersebut mampu melebihi akan mendapat bonus, tapi apabila tidak memenuhi target minimal tersebut, karyawan akan mendapatkan bayaran tanpa tambahan. Selain itu, ada juga sejumlah karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat untuk bekerja atau justru sebaliknya, sebelum waktu istirahat karyawan sudah menghentikan pekerjaanya.

Konveksi An Sport memilki beberapa cabang yang diletakan masih di daerah kota yang sama. Proses finishing dilakukan hanya disatu tempat atau dirumah sang pemilik yang terkadang membuat karyawan kewalahan sehingga proses finishing kurang berjalan

dengan baik. Dan hal itu mempengaruhi hasil atau kinerja dari karyawan tersebut. Tas-tas yang sudah jadi, kemudian dikirim sang pemilik untuk selanjutnya dilakukan proses finishing sangatlah sempit dan penerangnya sedikit. Sehingga dengan kondisi yang seperti ini, banyak karyawan yang jenuh dan bosan karena ruang gerak dari mereka tidak memadai. Dan dampaknya bisa terlihat dari hasil kerjanya. Seperti kurang telitnya karyawan saat melakukan packing yang bisa menyebabkan terjadinya pengembalian barang dari konsumen kepada konveksi akibat ketidaksempurnaan barang yang dipesan atau barang yang cacat.

Masalah lain yang timbul adalah banyaknya karyawan yang hadir tidak sesuai dengan jam yang sudah ditentukan. Hal ini memungkinkan jumlah hasil yang diproduksinya tidak terlalu banyak. Padahal pemilik sudah memberikan teguran, tetapi karyawan tetap tidak mau mematuhi dan yang terjadi setelah pemberian teguran karyawan menjadi tepat waktu saat datang. Tetapi hal itu tidak berlangsung lama. Karyawan kembali melakukan tindakannya tersebut. Dengan begitu, hubungan yang terjadi antara atasan dan karyawan lainnya bisa menjadi kurang baik.²¹

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian penulis mengambil judul skripsi “Besarnya Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi An Sport Gulang Kudus”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Besarnya Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Konveksi An Sport?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi An Sport?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

²¹ Karyawan harian An Sport, *Bagian Finishing*, 5 November 2017.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang ekonomi khususnya mengenai kinerja karyawan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan bahan masukan bagi konveksi An Sport dalam meningkatkan sumber daya manusia. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu visi dan misi perusahaan.

E. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus sesuai dengan permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah pada industry konveksi pada karyawan An Sport Kudus.
2. Yang diteliti adalah pengaruh kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian 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 ini adalah sistematika penulisan skripsi yang penulis susun:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul

2. Bagian isi, meliputi:

Pada bagian ini memuat garis besar terdiri dari lima bab, antara bab I dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pengertian besarnya kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, tata

variabel penelitian, definisi Operasional, teknik pengumpulan data, uji instrumen (validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik, analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian Gambaran umum responden, analisis data yang meliputi, uji validitas dan reliabilitas, analisi uji asumsi klasik, analisis data regresi linier berganda uji t, uji f, pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi : Daftar Pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.

