

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia sebagai makhluk sosial, selalu melakukan berbagai macam aktivitas kegiatan baik sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain. Salah satu macam aktivitas kegiatan manusia tersebut, diwujudkan dalam suatu kegiatan yang disebut kerja. Aktivitas di dalam kerja itu mengandung suatu unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya itu akan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Sebenarnya pada dasarnya ada alasan mengapa seseorang itu ingin bekerja, ternyata mereka ingin mendapatkan sesuatu imbalan atau balas jasa (kompensasi) yang sesuai, yaitu upah atau gaji. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan karyawannya, karena karyawan merupakan unsur dan elemen terpenting dalam suatu perusahaan sebagai pelaksana dalam suatu perusahaan sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan.

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi, akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Jika pekerjaan dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada tidak saja mengekspresikan diri mereka

dalam bentuk protes keras dan mogok kerja, melainkan juga sangat mungkin meninggalkan perusahaan.

Posisi kompensasi dalam membangun perusahaan yang sehat, selalu berada pada kondisi yang rumit, artinya jika dilihat dari besarnya hampir mungkin karyawan tidak pernah mengatakan manfaat kompensasi yang diterimanya sudah maksimum. Selalu dikatakan derajat kepuasan yang diperolehnya, hanya sekedar dalam rentang kurang sampai cukup puas atau pas-pasan, disisi lainnya, perusahaan tidak mudah untuk segera memenuhi kebutuhan karyawan yang semakin besar dan bervariasi.

Pengertian pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting didalam organisasi dan biasanya merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia, salah satu harapan paling penting dari pekerjaan di mata sebagian besar karyawan, adalah tingkat bayarnya. Bayaran (pay) juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk menunaikan sebuah pekerjaan dan tingkat terhadap pekerjaan dinilai oleh organisasi dan masyarakat, kompensasi meliputi kembalian finansial, jasa terwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Bagaimanapun juga, istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas, pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.¹

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memeberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi

¹Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo,, 2012), 247.

dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.

Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.²

Kinerja SDM dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungannya. Kemampuan dapat diperoleh dari pendidikan/latihan dan dari pengalaman, dan pada umumnya bersifat relatif stabil, artinya setelah diraih ia akan tetap melekat pada SDM tersebut. Namun, motivasi seseorang bersifat fluktuatif, pada suatu saat dan situasi tertentu bisa saja rendah. Sebaliknya, orang yang biasanya motivasinya rendah, pada suatu saat bisa saja bermotivasi tinggi.

Mengingat masalah motivasi SDM ini merupakan masalah yang krusial dalam menunjang keberhasilan perusahaan, dan masalah pembinaannya juga tidak mudah, maka sudah selayaknya masalah ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam manajemen SDM. Motivasi anggota perlu dibina melalui kerja sama yang baik antara pimpinan dan anggota. Kita semua menyadari bahwa masalah motivasi, terutama mengenai kurangnya motivasi dalam bekerja sangat mengganggu keberhasilan organisasi dan membuat frustrasi para pimpinan organisasi. Anehnya rasa frustrasi ini ternyata dialami juga oleh anggota yang dianggap motivasinya rendah itu.

Dan pengamatan selama ini memperlihatkan bahwa untuk membangkitkan motivasi seseorang ternyata memerlukan resep yang berbeda-beda. Artinya, tidak ada resep umum yang sama efektif bisa dipergunakan pada setiap orang di setiap waktu dan di setiap tempat.³

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya

²Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 347.

³Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (, Yogyakarta: PustakaPelajar, 2015), 186-187.

akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja disatu sisi melakukan pekerjaan mengharap kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana memengaruhi perilaku individu. Apabila telah memahami, kita mungkin akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjanya.⁴

Sudah menjadi rahasia umum, ketika seseorang memilih suatu pekerjaan biasanya yang dilihat adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan, saya mengambil tempat penelitian di KHILDA COLLECTION yang beralamat di Desa Jepang Kudus. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya punya motivasi yang tinggi dalam bentuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Motivasi karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur hasil

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 377.

usahanya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya bisa berprestasi dengan bentuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya dapat meningkatkan motivasi dalam kinerja mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja kalau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kinerjanya. Di konveksi Khilda Collection ini diberlakukan kompensasi sesuai bidangnya masing-masing karyawan yaitu karyawan harian, karyawan jahit (borongan) dan karyawan potong. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, maupun motivasi kerja mereka cenderung akan menurun.

Penulis tetap menganggap bahwa kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut disebabkan suka atau tidak suka, disadari atau tidak, uang yang merupakan bagian dari bentuk kompensasi adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan seseorang. Pemberian kompensasi yang dapat mencegah karyawan atau pekerja keluar meninggalkan perusahaan, tentulah pemberian kompensasi yang tepat jumlah, dalam arti kompensasi tersebut layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh para karyawan. Konveksi Khilda Collection memberikan kompensasi berupa gaji untuk karyawan seminggu sekali setiap hari sabtu dan diberikan sesuai bidangnya masing-masing.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Khilda Collection?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Khilda Collection?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian pada Khilda Collection di Kabupaten Kudus ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Khilda Collection.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Khilda Collection.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Khilda Collection?

D. Manfaat Penelitian

Dari berbagai penjelasan diatas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang akan memberikan kontribusi serta sumbangsih antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengetahuan tentang organisasi khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pelaku usaha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pemikiran untuk mengembangkan sistem kerja yang efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik untuk kemajuan perusahaan.

b. Bagi peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian pada bidang yang sejenis, sebagai bahan referensi dan data tambahan bagi peneliti-peneliti lainnya yang tertarik pada bidang kajian yang sama.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Karya tulis akhir ini terdiri dari lima bab dengan pokok-pokok pembahasan masing-masing sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, surat pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bab 1: Pendahuluan

Bab ini menguraikan secara singkat masalah penelitian yang terdiri dari latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan landasan teori yang terdiri dari deskripsi teori meliputi kecerdasan emosional, motivasi, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan dan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan seperti temuan hasil penelitian berupa gambaran objek penelitian, analisis data (uji validitas, uji reliabilitas, uji prasyarat, uji hipotesis) dan pembahasan.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi semua penelitian yang diperoleh dari hasil pembahasan serta semua yang telah diperoleh sehubungan dengan simpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.