

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi atau unit kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun dalam unit kerja. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi ataupun unit kerja.

Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.¹ Untuk mencapai tujuan dari organisasi ataupun unit kerja, kinerja karyawan sangat diperhatikan dalam hal ini. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dirasa penting untuk

¹ Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

meningkatkan omset pendapatan bagi sebuah UMKM ataupun suatu perusahaan. Kompensasi dan motivasi dalam dunia kerja sangat dibutuhkan bagi seorang karyawan, karena itu merupakan suatu timbal balik atas hasil atau pencapaian yang dikerjakan seorang karyawan. Kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Tak dapat dipungkiri, kompensasi atau dengan kata lain upah merupakan salah satu faktor paling krusial dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan merupakan suatu pengertian dari kompensasi. Apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan hasil kerja mereka, tentu seorang karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan baik pula.

Selain kompensasi, ada motivasi yang juga sangat berpengaruh atas kinerja karyawan. Motivasi juga diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya dalam mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi

kebutuhan individual tertentu.² Motivasi dalam kerja ialah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. itu sebabnya motivasi kerja dalam psikologi karyawan biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi orang tersebut.³ Saat ini UMKM di Indonesia memiliki peran penting dalam perekonomian di Indonesia, baik dalam segi lapangan kerja yang tercipta maupun sisi jumlah usahanya. Pada era globalisasi sekarang ini persaingan perusahaan semakin sulit sehingga peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan untuk dapat bersaing dalam market. Dari hal tersebut menciptakan inisiatif seseorang untuk membuat usaha berbasis mikro kecil untuk menciptakan lapangan pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang berlebih.

Terdapat 170 UMKM yang terbagi dalam 21 kecamatan di Jombang, dari jumlah unit usaha yang berada di Jombang, perusahaan sepatu berskala UMKM terbagi menjadi 5 perusahaan salah satunya UD. Sumber Rejeki Sambong Dukuh Jombang. UD. Sumber Rejeki merupakan UMKM yang bergerak dibidang pembuatan sepatu terutama sepatu yang berbahan dasar kulit. UD. Sumber Rejeki sudah berdiri sejak tahun 1991 hingga sekarang, dan saat ini memiliki

² Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).

³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2018), 159.

karyawan berjumlah 35 orang.⁴

UD. Sumber Rejeki memiliki karyawan yang dapat diandalkan dari tahun ke tahun. Terbukti dengan meluasnya pemasaran yang terjadi mulai dari Jawa Timur, Jawa Tengah hingga pemesanan secara langsung dari luar pulau. Dari kinerja karyawan yang semakin membaik setiap tahunnya yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara rapi atau kesalahan terkecil maupun menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai yang ditentukan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai kekuatan terbesar dalam pengelolaan produksi yang berpengaruh dalam efektifitas dan efisiensi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha Dani Prasetyawan, dalam pemberian kompensasi (gaji) menurut pemilik masih dibawah UMR, namun karyawannya mampu bekerja dan hasil kerjanya selalu maksimal. Selain gaji kompensasi dalam UD. Sumber Rejeki diberikan dalam bentuk bonus tambahan jika dalam satu bulan masuk kerja tidak mengambil absen libur. Dalam UD. Sumber Rejeki motivasi yang diberikan melalui penyediaan fasilitas karyawan, sikap ramah dari pemilik, rasa kekeluargaan yang tinggi dari pemilik. Hal ini menjadikan karyawan merasa sangat diperhatikan dan diperlakukan baik oleh pemilik sehingga karyawan betah bekerja di UD. Sumber Rejeki. Kinerja karyawan juga sangat baik, dalam 1 hari seorang karyawan mampu memproduksi 1 kodi, 1 kodi disini 20 pasang sepatu siap jual

⁴ Dany Prasetyawan, Pimpinan UD.Sumber Rejeki Sambongdukuh, Jombang, 28 September 2019.

dan hasilnya pun maksimal. Omset perbulannya juga semakin meningkat dan pemesanan berkembang hingga ke luar kota. UD. Sumber Rejeki memiliki sumber daya manusia yang baik. Dengan acuan kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya mampu mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.⁵ Dalam penelitian ini dianalisis dengan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI), dilihat dari sumber daya manusianya yang aktif mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai pada bagianya masing-masing dengan maksimal dan seluruh karyawannya tidak menyepelkan dalam melaksanakan ibadah ditengah-tengah jam istirahat, hal ini untuk mengingatkan bahwa dalam islam dikenal dengan adanya insan kamil. Insan Kamil adalah mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan, dan kebijaksanaan. Sifat ini tergambar dengan jelas pada pribadi Nabi SAW.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

⁵ Ibid.

1. Bagaimana kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang?
2. Bagaimana peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang.
2. Untuk mengetahui peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang perspektif manajemen sumber daya insani.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih baik kegunaan secara teoritis ataupun kegunaan secara praktis yang dipaparkan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pada wawasan ilmu pengetahuan mengenai kinerja karyawan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan

kemampuan dalam pengembangan bisnis.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi pemilik usaha penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengelola manajemen dalam pelaksanaan kegiatan usahanya dan sebagai pertimbangan untuk memecahkan masalah yang dihadapi khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini dapat dijadikan evaluasi untuk menjadikan usahanya lebih berkembang menjadi lebih baik dan maksimal.
- b. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penulisannya lebih lanjut, terutama pada pembahasan mengenai kompensasi, motivasi, kinerja karyawan dan manajemen sumber daya insani.

E. Telaah Pustaka

Masalah terkait dengan penelitian ini penulis temukan pada beberapa karya tulis, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Qomarrudin dengan judul: "Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam". Program Studi Ekonomi Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penelitian ini membahas tentang pandangan Ekonomi Islam mengenai

pemberian kompensasi kepada guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung dan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang dalam populasinya sebanyak 38 karyawan di SMP Taman Siswa Teluk Betung. Penentuan sampel merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto, data diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi langsung yang dilaksanakan dengan responden. Kemudian dianalisis dengan metode kualitatif untuk tujuan mengetahui pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru menurut perspektif ekonomi islam. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti teliti, yaitu variabelnya adalah kompensasi. Perbedaan dari penelitian ini terdapat dalam segi objek yang akan diteliti. Jika objek yang peneliti teliti adalah UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang, sedangkan objek dalam penelitian ini guru di SMP Taman Siswa Teluk Betung.⁶

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rivega Kasenda dengan judul: "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado". Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Dalam sebuah perusahaan, harus mampu membangun dan

⁶ Qomarrudin, "Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung.

meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini berisi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Ada persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yakni, terdapat pada kata kunci penelitian yaitu sama-sama membahas tentang kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat dalam objek yang digunakan yaitu PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Sedangkan objek yang akan diteliti oleh peneliti yaitu UD. Sumber Rejeki Sambong Dukuh Jombang. Terdapat perbedaan lain, dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Untuk penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan metode penelitian kualitatif.⁷

3. Penelitian yang dilalukan oleh Kunti Aprilia Risanti dengan judul:
"Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas kerja

⁷Ririvega Kasandra, "Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Maanado" (Skripsi, Universitas Samratulangi, 2013).

karyawan pada perusahaan daerah air minum kota Makassar". Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan. Hasil R Square dari penelitian ini adalah 0,743/74,3% yang berarti pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang kuat. Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti teliti. Persamaanya terletak pada variabel yang digunakan, motivasi sebagai variabel yang dipakai. Namun dalam penelitian ini, variabel independen berjumlah 1 variabel, yaitu motivasi. Sedangkan variabel yang akan peneliti teliti mengenai kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu metode yang digunakan, selain itu perbedaan terletak pada objek peneliti. Objek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti peneliti objeknya adalah UD. Sumber Rejeki Sambong Dukuh Jombang.⁸

⁸ Kunti Aprilia Risanti, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan daerah air minum kota Makassar" (Skripsi, Universitas

4. Penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dengan judul: "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi pearson yaitu hanya melihat nilai signifikansinya sehingga tidak dapat mengetahui hubungan kuat atau tidaknya tiap item pertanyaan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 32. Persamaan dalam penelitian ini dan penelitian yang akan peneliti teliti terletak pada variabel kompensasi dan motivasi. Sedangkan, dalam

Hasanuddin, Makassar, 2012).



penelitian ini terdapat tambahan variabel komitmen. Perbedaan yang ada dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Namun, metode penelitian yang akan digunakan peneliti yaitu metode penelitian kualitatif. Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah Perusahaan Manufaktur di Surabaya.⁹ Untuk objek yang akan digunakan peneliti teliti adalah UD. Sumber Rejeki Sambong Dukuh Jombang.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Syahru Ramadhan, Dhayal Gustopo, dan Prima Vitasari dengan judul: “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo)”. Institut Teknologi Nasional Malang. Penelitian ini berisi motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja dan kinerja perawat berhubungan positif yang artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Perubahan kinerja perawat menjadi lebih baik secara kualitas, kuantitas maupun pada sisi ketepatan waktu bila motivasi kerja para perawat dapat terkelola secara tepat. Faktor pendorong kinerja dari motivasi kerja harus mempertimbangkan unsur motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi karyawan terbagi atas kompensasi finansial dan non finansial dirasakan sesuai dengan harapan perawat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya kompensasi

⁹ Windy Aprilia Murty, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi” (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya, Surabaya, 2012).

berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja perawat. Kompensasi dan kinerja perawat berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan perawat maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Persamaan dalam penelitian ini dan penelitian yang akan peneliti teliti yaitu variabel yang digunakan, sama-sama menjabarkan tentang kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan yang nampak terlihat berada pada objek yang di teliti. Penelitian ini yang diteliti perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang, sedangkan objek yang akan peneliti teliti yaitu UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang.¹⁰

¹⁰ Syahrul Ramadhan, Dhayal Gustopo, Prima Vitasari, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang)" (*Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, Vol. 1 No. 2, Agustus 2015), 40.