

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era persaingan global yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya yang efektif. Di antara berbagai jenis sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia (SDM) menempati posisi paling strategis. SDM tidak hanya menjadi pelaksana tugas, tetapi juga penggerak utama dalam penciptaan nilai, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia, sebagai cabang dari ilmu manajemen berperan dalam mengatur, mengembangkan, dan mengarahkan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah pemberian kompensasi¹. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai alat motivasi yang dapat memengaruhi sikap, semangat, dan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan proporsional dapat menciptakan kepuasan kerja, loyalitas, dan peningkatan produktivitas, sementara ketidakadilan dalam sistem kompensasi dapat memicu penurunan kinerja dan tingginya tingkat turnover. Oleh karena itu, sistem kompensasi perlu dirancang dengan memperhatikan prinsip keadilan, kontribusi individual, serta kondisi

¹ Pebi Febriansyah and others, 'Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Dan Keterikatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Wijaya Karya Reality', *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7.2 (2024), p. 4473.

organisasi agar mampu mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Industri Tenun Ikat Mitra Bandar Kidul di Kota Kediri merupakan salah satu usaha berbasis keterampilan yang sangat bergantung pada peran tenaga kerja dalam proses produksinya. Pekerja di industri ini menerima kompensasi finansial berbasis sistem upah borongan, di mana pendapatan dihitung berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan. Selain gaji pokok yang didasarkan pada output kerja mingguan, perusahaan juga memberikan insentif tambahan bagi pekerja yang bersedia membantu tugas di luar tanggung jawab utamanya, seperti pewarnaan benang atau pengikatan motif. Kompensasi finansial ini dilengkapi dengan tunjangan makan harian serta pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan parcel tahunan sebagai bentuk apresiasi².

Berdasarkan hasil observasi dan interaksi langsung dengan karyawan selama pelaksanaan penelitian, ditemukan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Mitra Tenun Ikat Bandar Kidul memberikan nilai tambah yang signifikan bagi kesejahteraan pekerja. Sejumlah karyawan menyampaikan bahwa selain menerima upah borongan yang kompetitif, mereka juga memperoleh berbagai bentuk kompensasi tambahan seperti tunjangan makan harian, bonus kinerja, Tunjangan Hari Raya (THR), serta parcel lebaran. Mereka menganggap hal ini sebagai bentuk perhatian dari manajemen yang membuat mereka merasa dihargai dan dipedulikan, serta meningkatkan kenyamanan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menariknya, saat dilakukan observasi pembandingan ke beberapa

² Luh Gede Vania Utami, 'Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar', *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3.2 (2021), p. 105, doi:10.22225/wmbj.3.2.2021.100-109.

industri sejenis di wilayah Kediri dan sekitarnya, ditemukan bahwa tidak semua perusahaan memberikan fasilitas serupa. Beberapa tempat justru tidak menyediakan tunjangan makan maupun bonus parcel lebaran bagi karyawannya. Ketika kondisi ini disampaikan kepada karyawan di Mitra Tenun Ikat, mereka menyatakan bahwa keberadaan tunjangan tersebut membuat hidup mereka terasa lebih ringan. Salah satu karyawan menyampaikan bahwa dengan adanya tunjangan makan, mereka tidak perlu lagi memikirkan harus menyiapkan bekal atau memasak seusai pulang kerja, sehingga waktu istirahat di rumah bisa lebih optimal. Selain itu, parcel lebaran dianggap sangat membantu kebutuhan keluarga menjelang Hari Raya, karena mereka tidak perlu lagi mengkhawatirkan belanja tambahan seperti makanan ringan atau kebutuhan anak-anak.

Pernyataan-pernyataan ini tidak hanya memperkuat hasil kuantitatif yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja, tetapi juga menegaskan bahwa bentuk-bentuk kompensasi non-upah seperti tunjangan dan bonus musiman memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan kenyamanan psikologis. Hal ini membuktikan bahwa di industri padat karya seperti tenun ikat, perhatian terhadap kebutuhan dasar dan kesejahteraan sosial karyawan dapat menjadi strategi manajerial yang efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Selain bentuk finansial, Mitra Tenun Ikat juga menerapkan elemen kompensasi non-finansial yang bersifat fleksibel, seperti kebebasan dalam menentukan jam kerja sesuai dengan kondisi pribadi pekerja. Sistem ini

memungkinkan berbagai kalangan, seperti ibu rumah tangga atau pemuda, untuk menyesuaikan waktu kerja mereka tanpa mengganggu produktivitas. Dengan pendekatan kompensasi yang adaptif dan berbasis kinerja, Mitra Tenun Ikat berupaya menjaga keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan pencapaian target produksi.

Keputusan untuk memilih Mitra Tenun Ikat Bandar Kidul sebagai objek penelitian didasarkan pada kombinasi keunikan yang tidak umum ditemukan di industri tenun ikat lainnya di Kota Kediri. Selain menerapkan sistem kompensasi finansial berbasis hasil kerja borongan, industri ini juga menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja yang memungkinkan pekerja dari berbagai latar belakang untuk berpartisipasi aktif tanpa tekanan jam kerja konvensional. Tidak banyak industri tenun ikat lain di kawasan tersebut yang menerapkan kombinasi ini secara konsisten. Umumnya, industri lain hanya mengandalkan sistem upah borongan tanpa memberikan keleluasaan waktu kerja atau insentif tambahan berbasis peran kerja tambahan. Mitra Tenun Ikat juga memperlihatkan orientasi yang kuat terhadap pelestarian budaya lokal melalui inovasi produk serta pemberdayaan pekerja berbasis keterampilan jahit dan kreatif. Kombinasi inilah yang menjadikan industri ini relevan untuk dikaji lebih dalam, terutama dalam konteks pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja dalam skema produksi kreatif dan tradisional.

Meskipun sistem kompensasi finansial di Mitra Tenun Ikat Bandar Kidul telah dirancang untuk memberikan penghargaan yang proporsional terhadap hasil kerja, belum terdapat kajian mendalam mengenai sejauh mana

kompensasi tersebut benar-benar berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan³. Dalam praktiknya, tidak semua pekerja menunjukkan produktivitas yang sama meskipun memperoleh skema upah dan insentif yang serupa. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah sistem kompensasi finansial yang diterapkan sudah cukup adil dan efektif dalam memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, minimnya data kuantitatif terkait hubungan antara jumlah kompensasi dan output kerja menjadi celah yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di industri ini, agar dapat memberikan landasan dalam penyempurnaan sistem pengelolaan SDM di sektor industri kreatif berbasis kerajinan tradisional.

Salah satu teori yang relevan dalam memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah *Equity Theory* yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams⁴. Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan merasa termotivasi jika mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima setimpal dengan usaha dan kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan mereka. Adanya perasaan keadilan ini sangat penting, karena karyawan cenderung membandingkan antara imbalan yang diterima dengan rekan kerja mereka yang memiliki tanggung jawab serupa. Jika perbandingan ini menunjukkan kesetaraan, maka karyawan akan merasa dihargai dan cenderung meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketidakadilan dalam distribusi

³ Aprilia Ariskha, Muhammad Yamin Siregar, and Isnaniah Laili Khatmi Safitri, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan', *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1.2 (2020), p. 109, doi:10.31289/jimbi.v1i2.386.

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016.

kompensasi, baik berupa gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan kerja, atau ketimpangan dalam pemberian insentif, dapat memicu ketidakpuasan dan penurunan motivasi. Dalam konteks industri Tenun Ikat Mitra Bandar Kidul, di mana kompensasi finansial dibayar berdasarkan hasil kerja borongan dan terdapat variasi upah yang tergantung pada tingkat kesulitan pekerjaan, penerapan prinsip keadilan dalam distribusi kompensasi menjadi kunci utama. Pekerja yang merasa bahwa mereka mendapatkan upah yang adil sesuai dengan tingkat keterampilan dan produktivitas mereka, akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja dan kualitas produksi. Sebaliknya, jika terdapat ketimpangan atau ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterima, maka hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan merugikan produktivitas. Oleh karena itu, penerapan teori ini dalam sistem kompensasi di Mitra Tenun Ikat dapat memberikan insight penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

Mengingat bahwa pemilik usaha tenun ikat adalah seorang Muslim, maka nilai-nilai Islam menjadi landasan penting dalam hal pemberian kompensasi. Dalam Islam, prinsip keadilan dalam pemberian upah telah ditegaskan dalam Al-Qur'an dan hadis. Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa (4): 58⁵:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an* (Lentera Hati, 2002).

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."

Ayat ini menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk menerima sesuatu sesuai dengan amanah dan keadilan yang telah ditetapkan. Dalam konteks industri tenun ikat, pekerja berhak menerima kompensasi yang adil dan layak sebagai bentuk apresiasi atas keterampilan dan tenaga yang mereka curahkan. Dengan menjadikan nilai-nilai Islam sebagai pijakan, pemberian kompensasi tidak hanya mencerminkan aspek profesional, tetapi juga mencerminkan kepatuhan terhadap nilai-nilai moral dan spiritual yang luhur.

Selain itu, dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah (2443), Rasulullah SAW bersabda⁶:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ

أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Diceritakan oleh Abdullah bin Umar, Rasulullah Saw bersabda : Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering."

Hadits ini menekankan pentingnya memberikan upah yang layak dan tepat waktu kepada pekerja, agar mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan baik. Prinsip ini selaras dengan sistem kompensasi finansial di Mitra Tenun Ikat yang membayar upah borongan setiap minggu berdasarkan jumlah hasil kerja.

⁶ Muhammad Abduh Tuasikal, 'Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering', *Rumaysho.Com*, 2012 <<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>>.

Mitra Tenun Ikat adalah industri rumahan yang berfokus pada produksi kain tenun ikat tradisional dengan menggunakan alat tenun bukan mesin (ATBM). Didirikan oleh Bapak Slamet Sugianto pada tahun 2012, industri ini telah berkembang pesat dan memperoleh izin usaha pada tahun 2020. Terletak di Jl. KH Agus Salim Gg XI / 25b, Bandar Kidul, Mojoroto, Kota Kediri⁷, Mitra Tenun Ikat kini telah menjadi salah satu sentra industri tenun ikat di Kediri yang dikenal tidak hanya karena kualitas produk, tetapi juga kontribusinya dalam melestarikan budaya tenun tradisional Indonesia. Keunikan dari Mitra Tenun Ikat terletak pada keberhasilannya menggabungkan aspek budaya dengan inovasi dalam produksi, serta penerapan sistem kerja yang fleksibel dan berbasis keterampilan. Selain menghasilkan kain tenun dan sarung yang dijual dengan harga mulai dari Rp275.000 hingga Rp350.000, perusahaan ini juga memproduksi berbagai produk kreatif lainnya seperti tas, syal, topi, dan dompet, yang memanfaatkan keterampilan menjahit karyawan.

Mitra Tenun Ikat juga telah meraih berbagai penghargaan yang memperkuat eksistensinya, antara lain penghargaan Planet Tourism Indonesia 2021, Sertifikat Hak Kekayaan Intelektual (HAKI) Komunal Ekspresi Budaya Indonesia 2022, serta apresiasi dari Pemerintah Kota Kediri atas kontribusinya dalam pengembangan industri kreatif dan pelestarian budaya lokal. Dengan pendekatan yang memberdayakan pekerja dan memanfaatkan berbagai keterampilan, Mitra Tenun Ikat mampu mempertahankan eksistensinya sebagai industri yang tidak hanya mengutamakan hasil

⁷ lokasi dapat di akses melalui google Maps, 'https://Maps.App.Goo.Gl/ARF39mDxxHK3LC8w8'.

produksi, tetapi juga kesejahteraan dan pengembangan keterampilan karyawan. Selain Mitra Tenun Ikat, terdapat sedikitnya 15 industri tenun ikat lain yang beroperasi di wilayah Bandar Kidul, Kediri. Keberadaan industri-industri ini menunjukkan bahwa kawasan Bandar Kidul merupakan sentra tenun yang memiliki potensi besar dalam industri kreatif lokal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi finansial yang diterapkan di Mitra Tenun Ikat memiliki peran yang signifikan dalam memotivasi kinerja karyawan dan mempertahankan produktivitas⁸. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam memastikan bahwa pemberian kompensasi tersebut benar-benar sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh masing-masing pekerja. Dalam konteks ini, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi pengaruh sistem kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengidentifikasi apakah sistem yang ada sudah menciptakan rasa keadilan yang sejalan dengan prinsip-prinsip dalam *Equity Theory*.

Penelitian ini tidak hanya relevan bagi Mitra Tenun Ikat, tetapi juga dapat memberikan panduan bagi industri kreatif lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam sistem kompensasi. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial yang ditetapkan di Mitra Tenun Ikat signifikan terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat dan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan

⁸ Jumai Latte, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser', *Inovatif*, 5.2 (2023), p. 57.

untuk tetap mempertahankan daya saing yang berkelanjutan di pasar industri kreatif yang semakin kompetitif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan di Mitra Tenun Ikat Bandar Kidul, Kota Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Mitra Tenun Ikat Bandar Kidul, Kota Kediri?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Mitra Tenun Ikat Bandar Kidul, Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian memberikan gambaran mengenai arah yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian⁹. Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan di Mitra Tenun Ikat Bandar Kidul, Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Mitra Tenun Ikat Bandar Kidul, Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Mitra Tenun Ikat Bandar Kidul, Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam

⁹ Nanda Saputra, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 2021.

pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan ekonomi syariah. Kajian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif tenun ikat di Mitra Bandar Kidul, Kota Kediri, diharapkan dapat memperkaya literatur akademik yang berkaitan dengan hubungan antara sistem kompensasi dan kinerja karyawan. Melalui penerapan *Equity Theory* yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams, penelitian ini juga dapat memperluas pemahaman mengenai relevansi teori tersebut dalam konteks industri tradisional berbasis keterampilan lokal.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Pelaku Usaha

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pemilik usaha Mitra Tenun Ikat maupun pelaku industri sejenis dalam menyusun kebijakan kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja, pelaku usaha dapat merancang sistem penggajian, bonus, dan tunjangan yang lebih adil dan produktif

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi, khususnya di bidang ekonomi syariah dan manajemen sumber daya manusia, untuk mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri kreatif tradisional

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat, terutama pekerja di sektor industri kreatif, mengenai pentingnya sistem kompensasi yang adil sebagai faktor pendorong motivasi kerja dan peningkatan kesejahteraan

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian sejenis, terutama yang berkaitan dengan kompensasi, kinerja karyawan, dan teori ekuitas. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk studi komparatif di berbagai sektor lainnya

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus dibuktikan secara empiris melalui pengumpulan data di lapangan¹⁰. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Industri Tenun Ikat Mitra Bandar Kidul, Kota Kediri.

H_a = Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Industri Tenun Ikat Mitra Bandar Kidul, Kota Kediri.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, 2021.

F. Telaah Pustaka

1. Penelitian oleh Rini Mufmila dan Rini Puji Astuti (2022) yang berjudul "*The Effect of Financial and Nonfinancial Compensation on Employee Performance of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jember Branch Office*" merupakan salah satu studi yang relevan dengan topik penelitian ini¹¹. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan di lingkungan perbankan, khususnya pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei terhadap 67 karyawan bagian pemasaran. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi finansial maupun kompensasi nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pemberian kompensasi. Meskipun objek penelitian berbeda, yakni pada sektor perbankan, namun prinsip-prinsip mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diaplikasikan pula dalam konteks industri kecil seperti usaha tenun ikat. Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada kompensasi

¹¹ Rini Mufmila, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Fonansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember', *Skripsi*, 2022.

finansial, sehingga hasil dari penelitian Rini Mufmila dapat memperkuat argumen bahwa pemberian kompensasi yang layak merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Latifa dan Retna Anggitaningsih (2020) berjudul "*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mitra Usaha Mandiri Semboro*" menyoroti pentingnya peran sumber daya manusia sebagai aset utama dalam organisasi, khususnya dalam hal pemenuhan kebutuhan karyawan agar mampu memberikan kinerja terbaik¹². Studi ini menjelaskan bahwa kompensasi yang diterima karyawan, baik yang bersifat finansial seperti gaji dan insentif, maupun nonfinansial seperti pengakuan dan lingkungan kerja yang kondusif, memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja individu.

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa hubungan timbal balik yang terjalin antara perusahaan dan karyawan dimana perusahaan menyediakan kompensasi yang layak sesuai dengan kontribusi kerja, dan karyawan memberikan performa terbaiknya akan menciptakan iklim kerja yang produktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan KSP Mitra Usaha Mandiri Semboro yang berjumlah 24 orang sebagai responden, menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan melalui berbagai uji statistik seperti uji instrumen, uji asumsi klasik,

¹² Nurul Latifa, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Mitra Usaha Mandiri" Semboro', 2020.

regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), serta uji T dan F untuk menguji hipotesis.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula performa kerja individu dalam organisasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pemberian kompensasi yang memadai, khususnya dalam bentuk finansial, tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga sebagai alat motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja.

Hal ini relevan dengan konteks penelitian skripsi penulis, yaitu pada industri tenun ikat di Kota Kediri, di mana kompensasi finansial juga diyakini memiliki peran strategis dalam mendongkrak semangat kerja dan produktivitas karyawan di sektor industri tradisional. Dengan membandingkan hasil studi Latifa dan Anggitaningsih, penelitian ini mendapatkan landasan empiris bahwa sistem kompensasi yang dikelola dengan baik akan menciptakan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, bahkan dalam sektor ekonomi kreatif dan kerajinan seperti industri tenun.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ngakan Made Angga Juniarta (2023) dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tenun UD. Putri Ayu Blahbatuh, Gianyar*" secara langsung berkaitan dengan fokus kajian dalam skripsi

ini¹³. Studi tersebut bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di sektor industri tenun, yang memiliki karakteristik usaha tradisional dengan pola kerja dan sistem manajemen yang khas. Pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner kepada 50 orang karyawan, menggunakan pendekatan total sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk melihat hubungan langsung antara kompensasi finansial sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusi pengaruh tersebut hanya sebesar 23,8%. Artinya, kompensasi finansial memang berdampak nyata, tetapi masih terdapat faktor-faktor lain yang turut menentukan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan tenun.

Temuan ini sangat relevan dengan konteks penelitian penulis karena sama-sama menyoroti sektor industri tenun, yang dalam banyak kasus masih menghadapi tantangan dalam hal sistem pengupahan dan kesejahteraan pekerja. Rekomendasi dari penelitian tersebut juga menyarankan agar perusahaan memberikan bonus yang lebih layak sebagai bentuk kompensasi tambahan, guna mendorong motivasi kerja dan produktivitas. Hal ini menegaskan bahwa meskipun industri tenun memiliki keterbatasan dalam manajemen modern, perhatian terhadap

¹³ Ngakan Made Angga Juniarta, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tenun UD. Putri Ayu Blahbaru, Gianyar', 2023.

kompensasi finansial tetap menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja. Dengan menjadikan penelitian ini sebagai referensi, skripsi ini mendapatkan dukungan empiris yang kuat bahwa kompensasi finansial di sektor usaha tradisional seperti industri tenun memang mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan performa kerja karyawan, selama dikelola secara adil dan proporsional.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Dini Rahma Agustina (2024) berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)”* bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di bagian produksi¹⁴. Dalam kajiannya, budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai dan norma yang telah disepakati bersama serta dijadikan pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan permasalahan di lingkungan organisasi. Budaya yang kuat dan sesuai diyakini dapat menumbuhkan semangat kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan berada dalam kategori cukup, serta memiliki hubungan yang positif dengan nilai korelasi sebesar 0,498.

Hasil uji regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan 1% pada variabel budaya organisasi akan meningkatkan

¹⁴ Dini Rahma Agustina, ‘Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)’, *Skripsi*, 2024.

kinerja karyawan sebesar 0,454. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung (8,512) lebih besar dari t tabel (1,651) dengan signifikansi 0,000, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien determinasi sebesar 24,8% menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar persentase tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Relevansi penelitian ini terhadap skripsi yang mengkaji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan terletak pada kesamaan fokus variabel terikat, yakni kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa selain faktor finansial, aspek non-finansial seperti budaya kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi performa tenaga kerja, sehingga memberikan wawasan tambahan dalam memahami faktor-faktor yang membentuk kinerja secara lebih holistik.

5. Penelitian oleh Titi Ananingrum dan Ari Pradhanawati (2024) berjudul "*Pengaruh Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Kain Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara)*" berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di UMKM tersebut¹⁵. Motivasi, keterampilan, dan kompensasi dianggap sebagai variabel utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori dengan teknik sampling jenuh pada 34 karyawan dari UMKM tersebut. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan dianalisis menggunakan

¹⁵ Titi Ananingrum and Ari Pradhanawati, 'Pengaruh Motivasi, Keterampilan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Kain Tenun Ikat House of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara)', 2022.

analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta uji t untuk uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independent (motivasi, keterampilan, dan kompensasi) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien pengaruh masing-masing sebesar 0.852 untuk motivasi, 0.853 untuk keterampilan, dan 0.615 untuk kompensasi.

Secara lebih spesifik, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi karyawan, peningkatan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, serta pemberian kompensasi yang memadai akan berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di UMKM Kain Tenun Ikat House of Hoeda's. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi dan kompensasi (Dessler, 2017). Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana pengelolaan motivasi, pengembangan keterampilan, serta pemberian kompensasi yang sesuai dapat berkontribusi pada produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan perspektif penting dalam mengelola sumber daya manusia pada UMKM, khususnya dalam sektor industri tenun ikat, yang membutuhkan keterampilan khusus dan motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja optimal.

