

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan semakin banyaknya pelaku usaha *home industry* yang ada di Indonesia, menuntut para pengusaha untuk terus mengikuti perkembangan zaman dan beradaptasi agar perusahaan dapat terus berjalan dan berkembang. Hal ini menunjukkan faktor sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang memiliki pengaruh yang besar terhadap jalannya suatu organisasi di perusahaan. Agar aktivitas organisasi di perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, berpengalaman, berketerampilan, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Adanya sumber daya manusia yang baik pada organisasi di perusahaan, akan menciptakan satuan kerja yang efektif, dengan demikian perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat di pasarkan.

Sumber daya manusia sebagai aset yang paling berpengaruh dalam organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, tidak hanya teknologi, sebagai komponen terpenting, sumber daya manusia perusahaan perlu dikelola dan dipelihara sebaik mungkin untuk tercapainya visi misi suatu perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia, maksudnya adalah jasmani dan rohani. Kemampuan setiap manusia dapat ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik manusia itu sendiri yang kemudian direalisasikan menjadi sebuah performa. Sumber daya manusia yang memiliki daya

fikir dan daya fisik lah yang menjadi alasan sebagai roda penggerak sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama penentu kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga dapat dikatakan jika tidak adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik sebagaimana mestinya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, 2021). Kompensasi dapat meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang diberikan oleh perusahaan. Seseorang yang mempunyai tugas untuk memberikan motivasi kepada karyawan adalah seorang manajer, seorang manajer memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik.

Motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri untuk menggerakkan jiwa dan jasmani seseorang. Dorongan diri timbul akibat adanya upaya seseorang dalam mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhannya yang telah ditetapkan. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Daft (yang dikutip oleh Richard L, 2010:139) bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang muncul dari dalam ataupun luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Seiring dengan berkembangnya bisnis di bidang industri tekstil, membawa kemajuan terhadap bisnis dibidang konveksi yang menjadikan bisnis tersebut menjadi salah satu bisnis yang cukup menjanjikan. Industri konveksi merupakan industri kecil skala rumah tangga yang memproduksi barang berbahan tekstil atau kain.

Konveksi Derras merupakan sebuah *Home Industry* yang bergerak di bidang industri pakaian penyedia jasa maklon yang membuat produk seperti jaket, kemeja, kaos dan *crewneck* yang bekerja sama dengan berbagai *brand clothing* ternama asal Bandung, diantaranya adalah Dobujack Invasion, TORCH, dan Kremlin Clothing.

Konveksi Derras mempunyai 51 karyawan, 50 orang diantaranya merupakan karyawan tetap di bagian produksi, sedangkan 1 orang tersebut merupakan pekerja paruh waktu atau *freelancer*. Berdasarkan hasil *survey* dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diketahui bahwa manajemen Konveksi Derras dijalankan oleh keluarga kecil, pemilik konveksi (suami) bertindak sebagai *owner* yang memegang kendali penuh atas Konveksi Derras serta

mengambil keputusan penting yang akan diambil oleh usahanya tersebut. Selain itu, pemilik Konveksi Derras lainnya (istri) bertindak sebagai pengelola keuangan yang mengatur semua keuangan produksi dan logistik, kemudian seorang kerabat dari sang owner bertindak sebagai supervisor yang bertanggung jawab untuk memastikan tugas karyawan diselesaikan dengan benar dan tepat waktu. Adapun seorang karyawan bertindak sebagai manajer yang mana tugasnya merupakan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan), dan pengelolaan gaji upah untuk karyawan dan pekerja paruh waktu atau *freelancer*.

Melalui peranan karyawan, perusahaan dapat saling sama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Maka dari itu, perusahaan akan terus meningkatkan kualitas para karyawan dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Dalam hal ini, Konveksi Derras harus bisa meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Abidin & Sasongko 2022). Sama halnya jika menurut (Sri Indriastuti, 2011) kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat bekerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kualitas kerja dalam tim. Menurut Sedarmayati (Ekhsan, 2019) kinerja karyawan sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Konveksi Derras memiliki target produksi 400 buah per hari dari keseluruhan jenis produk yang mereka produksi. Hasil kinerja karyawan Konveksi Derras setiap harinya mencapai target, namun ada kalanya kinerja karyawan menurun saat penjualan produk di *marketplace* (Shopee, Tokopedia, Lazada) meningkat dikarenakan adanya tanggal *event* gratis ongkir *marketplace* yang mempengaruhi jumlah permintaan produksi dari *brand clothing* yang bekerja sama dengan Konveksi Derras.

Tabel 1.1 Target dan Hasil Produksi

Bulan April 2024			
Tanggal	Target (Buah)	Realisasi (Buah)	Keterangan
1	600	570	Tidak Terpenuhi
2	630	610	Tidak Terpenuhi
3	620	595	Tidak Terpenuhi
4	400	400	Terpenuhi
5	400	400	Terpenuhi
6	400	400	Terpenuhi
7	400	400	Terpenuhi
8	400	400	Terpenuhi
9	400	400	Terpenuhi
10	400	400	Terpenuhi
11	400	400	Terpenuhi
12	400	400	Terpenuhi
13	400	400	Terpenuhi
14	400	400	Terpenuhi
15	400	400	Terpenuhi
16	400	400	Terpenuhi
17	400	400	Terpenuhi
18	400	400	Terpenuhi
19	400	400	Terpenuhi
20	400	400	Terpenuhi
21	400	400	Terpenuhi
22	600	560	Tidak Terpenuhi
23	640	620	Tidak Terpenuhi
24	620	600	Tidak Terpenuhi
25	400	400	Terpenuhi
26	400	400	Terpenuhi
27	400	400	Terpenuhi
28	400	400	Terpenuhi
29	400	400	Terpenuhi
30	400	400	Terpenuhi

(Sumber: Diolah Peneliti, 2024)

Tabel 1.2 Jenis dan Jumlah Target Produksi

Jenis	Target (Buah/hari)	Target <i>Event</i> (Buah/hari)
Jaket	100	150
Kemeja	100	150
Kaos	100	150
Crewneck	100	150
Jumlah	400	600

(Sumber: Diolah Peneliti, 2024)

Dalam tabel 1.2 diatas menunjukkan pada tanggal 1, 2, 3, 22, 23, dan 24 April, karyawan Konveksi Derras mengalami naik turun dalam pencapaian target produksi yang belum menunjukkan hasil kinerja yang baik karena jumlah produksi karyawan masih belum mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena diduga perusahaan belum memberikan kompensasi dan motivasi kerja dengan benar kepada karyawan sehingga hal tersebut mempengaruhi turunnya kinerja karyawan.

Dari hasil tabel 1.2 kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi, berikut peneliti paparkan masalah yang terjadi pada karyawan Konveksi Derras sebagai berikut:

1. Kompensasi

Pemberian kompensasi di Konveksi Derras diduga masih belum dilaksanakan dengan baik, masalah yang timbul diantaranya adalah:

- 1) Gaji yang diterima oleh karyawan Konveksi Derras masih belum sesuai dengan beban kerja yang diterima. Selain itu, sering kali Konveksi Derras tidak tepat waktu dalam memberikan gaji kepada karyawan.

- 2) Bonus yang diterima oleh karyawan Konveksi Derras tidak sesuai dengan beban pekerjaan.
- 3) Insentif yang diberikan oleh Konveksi Derras sering kali mengalami keterlambatan.

2. Motivasi

Selain kompensasi, pelaksanaan motivasi di Konveksi Derras juga masih belum dilaksanakan dengan baik, masalah yang timbul diantaranya adalah:

- 1) Pemilik Konveksi Derras masih kurang dalam hal memberikan balas jasa kepada karyawannya.
- 2) Kondisi kerja di Konveksi Derras yang menimbulkan persaingan antar karyawan yang berusia muda.
- 3) Pengakuan dari pimpinan Konveksi Derras yang masih belum dilaksanakan dengan adil.
- 4) Pembagian pekerjaan yang masih belum sesuai dengan keinginan dan kemampuan para karyawan.

Dari permasalahan tersebut timbulah suatu penyebab yang mempengaruhi pada kinerja karyawan Konveksi Derras. Menurunnya kinerja karyawan Konveksi Derras disebabkan oleh beberapa factor, diantaranya adalah:

1. Pihak Konveksi Derras memberikan gaji yang jumlahnya tidak pasti dan selalu berubah-ubah
2. Gaji yang berasal dari perusahaan dan *brand clothing* tidak dipisah melainkan disatukan jumlahnya sehingga karyawan tidak mengetahui jumlah pasti gaji yang mereka terima dari masing-masing pihak.

3. Selain itu, target produksi yang setiap tahunnya meningkat, jam kerja yang tidak pernah pasti dan tidak adanya asuransi jiwa, menyebabkan timbul rasa kekhawatiran karyawan. Karyawan memiliki rasa cemas akan sakit atau kematian yang diakibatkan oleh kelelahan bekerja. Kemudian, lokasi Konveksi Derras yang merupakan berada di dekat dengan jalur rawan kecelakaan lalu lintas juga menjadi salah satu faktor kekhawatiran karyawan dikarenakan tidak adanya jaminan asuransi jiwa yang diberikan oleh perusahaan.

Kompensasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi akan berpengaruh pada hasil kinerja karena karyawan sulit untuk bekerja dan menjadi tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, sekali pun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti melalui *survey* dan wawancara, bahwa kompensasi dan motivasi merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan bahwa perusahaan kurang memuaskan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan dengan pemberian jumlah gaji yang berubah-ubah dan tidak pasti, sehingga hal tersebut berdampak kepada hasil kinerja karyawan.

Selain kompensasi, ada hal lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Di dalam motivasi kerja, terdapat beberapa bentuk motivasi yaitu dari balas jasa, fasilitas kerja, kondisi lingkungan kerja, dan prestasi kerja dan pengakuan dari atasan. Suatu kondisi pekerjaan dapat menciptakan motivasi tersendiri, jika atasan tidak memberikan motivasi kepada karyawan maka akan menimbulkan turunnya motivasi kerja karyawan yang akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Konveksi Derras yang berlokasi di Cibiru, Kotamadya Bandung. Dalam hal ini, Konveksi Derras dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Konveksi Derras guna mengetahui apakah pemberian kompensasi dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Derras Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum Konveksi Derras
2. Bagaimana pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai Konveksi Derras
3. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja terhadap pegawai Konveksi Derras
4. Bagaimana kinerja pegawai di Konveksi Derras
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Konveksi Derras
6. Bagaimana hambatan-hambatan pemberian kompensasi dan motivasi terhadap karyawan Konveksi Derras dan upaya dalam mengatasinya

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Untuk mengetahui gambaran umum Konveksi Derras
2. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai Konveksi Derras
3. Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi kerja terhadap pegawai Konveksi Derras

4. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Konveksi Derras
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Konveksi Derras
6. Untuk mengetahui hambatan-hambatan pemberian kompensasi dan motivasi terhadap karyawan Konveksi Derras dan upaya dalam mengatasinya

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan pemaparan diatas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan ilmu pengetahuan untuk memahami teori-teori kinerja khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan oleh akademik jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pasundan sebagai referensi perpustakaan.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Peneliti

Merupakan syarat guna memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan, wawasan, kontribusi, dan pengalaman peneliti dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan teori-teori mengenai kinerja. Selain

itu juga, sebagai aplikasi penerapan dari teori-teori yang telah dipelajari peneliti selama mengikuti pendidikan dibangku kuliah.

b) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada pihak perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan Konveksi Derras dalam bekerja secara maksimal.

c) Bagi Pembaca/Pihak Lain yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ataupun informasi bagi pembaca dan pihak-pihak lain untuk dijadikan bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

1.4 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.4.1 Lokasi Penelitian

Pengumpulan data sebagai bahan penelitian yang dilakukan pada Konveksi Derras yang beralamatkan di Jalan Manglayang Bawah No. 17, RT 002 RW 006, Kelurahan Palasari, Kecamatan Cibiru, Kotamadya Bandung, Jawa Barat.

1.4.2 Lamanya Penelitian

Peneliti membuat laporan proposal tugas akhir yang dimulai pada November 2023. Peneliti mencari informasi dengan mewawancarai *owner*/pemilik dan karyawan Konveksi Derras pada kisaran awal April 2023. Setelah peneliti mendapatkan informasi yang dirasa sudah cukup, maka peneliti menyiapkan penyelesaian kaya ilmiah tugas akhir ini.

(Sumber Diolah Peneliti, 2023)
: