

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dapat beroperasi dengan baik apabila mampu mengombinasikan sumber daya yang dimiliki, seperti sumber daya manusia, mesin, dan modal yang dijalankan secara bersamaan untuk mencapai tujuan. Dengan begitu perusahaan dapat menghasilkan produk untuk dipasarkan. Diantara sumber daya yang ada, sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dan berpengaruh terhadap suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan atau yang lebih dikenal dengan karyawan merupakan penggerak bagi sumber daya lainnya dan menjadi salah satu penentu keberhasilan dan kegagalan dalam suatu perusahaan. Maka, permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia menjadi perhatian utama bagi perusahaan.

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompleks. Mereka berlomba-lomba untuk dapat bertahan dan mengikuti perkembangan teknologi yang semakin modern. Persaingan yang terjadi bukan hanya pada produk yang dihasilkan namun juga pada sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk mencapai keberhasilan dan meminimalisir kegagalan, tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan selalu berkembang untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan kemampuannya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang perlu di tingkatkan, dikembangkan, dipertahankan serta dituntut agar mampu bertahan dan bersaing secara efektif. Dengan demikian produktivitas perusahaan

secara keseluruhan akan mengalami peningkatan serta dapat menghasilkan standar *output* yang diinginkan. Untuk dapat memiliki karyawan yang berkualitas, kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Kinerja menurut Rivai (2014) merupakan hasil kerja dari seseorang atau sekelompok orang yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian motivasi, kompensasi dan pelatihan kerja.

Motivasi menurut Maslow (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja perlu dibangkitkan, jika tidak akan merasa kesulitan dalam bekerja serta cenderung kurang produktif meskipun karyawan tersebut mempunyai kemampuan operasional bekerja yang baik.

Kompensasi menurut Sedamayanti (2011) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, bonus, asuransi atau tunjangan. Besar kecilnya kompensasi dapat berdampak pada kinerja karyawan, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan dan tugasnya, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam kinerjanya serta lebih bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang diberikan.

Pelatihan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa definisi pelatihan kerja, yakni keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan

kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pada saat melakukan pelatihan karyawan diberikan pengetahuan berupa pemahaman karyawan dalam berbagai macam prosedur, proses, pengetahuan dan ilmu yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tenun merupakan peninggalan nenek moyang yang patut untuk dilestarikan, industri tenun tradisional mulai berkurang eksistensinya dari tahun ke tahun. Perusahaan tenun terbagi menjadi dua yaitu perusahaan yang sudah menggunakan alat tenun modern yang dirancang untuk menghasilkan produk dalam waktu yang singkat dan cepat serta perusahaan yang masih menggunakan alat tenun tradisional yang dijalankan secara manual yaitu alat tenun bukan mesin (ATBM). Cara kerja alat tenun bukan mesin membutuhkan ketelitian, ketelatenan dan kesabaran pekerjanya dalam menggerakkan mesin secara manual dengan menggunakan tangan dan kaki. Oleh sebab itu tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Proses menggunakan alat tenun manual tergolong lebih lama namun beberapa perusahaan tenun yang ada di Yogyakarta masih bertahan menggunakannya salah satunya Perusahaan Tenun Santa Maria Boro.

Perusahaan tenun Santa Maria Boro merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang produksi kain tenun dengan menggunakan alat tenun tradisional atau ATBM. Perusahaan ini didirikan oleh Rm. Prentaler pada tahun 1927 yang berpusat di daerah Boro Banjarasri Kalibawang Kulon Progo Yogyakarta. Tujuan didirikannya perusahaan tenun ini guna membuka lapangan

pekerjaan bagi masyarakat sekitar sekaligus menumbuhkan perekonomian di desa itu. Adapun produk yang dihasilkan seperti selimut, kain serbet, handuk, sprei, kain pel, sarung, sarung bantal, lap tangan, lap piring, dan jubah imam.



Gambar 1.1 Produk Tenun Perusahaan Tenun Santa Maria Boro

Sumber : [instagram.com/santamariapertenunan](https://www.instagram.com/santamariapertenunan)



Gambar 1.2 Alat Tenun Bukan Mesin Perusahaan Tenun Santa Maria Boro

Sumber : Dokumen Pribadi

Dalam melakukan pekerjaan, Perusahaan Tenun Santa Maria membiasakan agar setiap karyawan merasa sama-sama memiliki perusahaan. Karyawan dituntut memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap sesama karyawan seperti perilaku saling menolong karyawan ketika berada dalam kesulitan, menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan serta mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Menurut informasi dari beberapa karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria terdapat beberapa masalah yang saat ini terjadi yaitu pembayaran kompensasi yang mengalami permasalahan dikarenakan sering terlambat dalam pemberian kompensasi kepada karyawan setiap bulannya. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja dan sering melakukan pelanggaran seperti terlambat masuk kerja. Selain itu pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan Tenun Santa Maria hanya dilakukan sekali pada karyawan bagian produksi dan hanya berlaku pada karyawan baru, tidak terdapat pelatihan lanjutan pada karyawan yang telah lama bekerja seperti *retraining* atau

team training.

Berdasarkan uraian diatas motivasi, kompensasi dan pelatihan kerja sangat penting dilakukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong karyawan melakukan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik serta dapat berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, tanpa adanya sesuatu yang dapat mendorong adanya motivasi, menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya serta akan sulit bekerja dengan baik. Selain itu adanya pelatihan kerja lanjutan terhadap karyawan berguna untuk mengetahui kualitas kerja karyawan apakah produktivitas perusahaan tetap terjaga.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh penelitian yang sebelumnya telah dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan (2019) dan Lily Setyawati Kristianti, dkk (2021), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Risky Nur Adha, dkk (2019) dan Rahmat Hidayat, dkk (2020) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Agung Surya Dwianto, dkk (2019), Alvi Nugraha, dkk (2017) membuktikan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Ni Wayan Sri Eka Anggraeni (2018) dan Nur Rahmah Andayani (2016) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian Hokgy Wicaksono (2019) membuktikan

bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan, maka judul dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus di Perusahaan Tenun Santa Maria.

1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan Tenun Santa Maria Boro merupakan perusahaan yang memproduksi tenun dengan menggunakan alat tenun tradisional (ATBM). Menurut informasi dari beberapa karyawan yang bekerja disana, terdapat beberapa masalah yang saat ini terjadi yaitu pembayaran kompensasi yang terlambat setiap bulannya. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja dan sering melakukan pelanggaran. Serta dalam hal pelatihan karyawan hanya dilakukan sekali yaitu pada karyawan baru dan tidak terdapat pelatihan lanjutan pada karyawan yang telah lama bekerja.

Berdasarkan fenomena dan kondisi tersebut, penelitian ini mengajukan pertanyaan yaitu apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria Boro? apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria Boro? serta apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria Boro?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tenun Santa Maria Boro.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tenun Santa Maria Boro.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tenun Santa Maria Boro.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan mampu memberikan manfaat terhadap beberapa bidang sebagai berikut:

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pada penelitian serupa di penelitian di masa mendatang, seperti penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu penelitian oleh Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015) yang menyatakan bahwa Motivasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai acuan atau landasan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dibidang motivasi, kompensasi dan pelatihan kerja.

3. Manfaat Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan langsung mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan pelatihan kerja di lingkungan kerja.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian lapangan dengan melakukan survei dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Perusahaan Tenun Santa Maria Boro

2. Batasan penelitian

Penelitian ini hanya mencakup pengaruh motivasi, kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Tenun Santa Maria Boro.