

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan antar organisasi meliputi kualitas organisasi yaitu dalam hal peningkatan sumber daya manusia (SDM). SDM adalah salah satu unsur paling penting untuk organisasi guna mencapai visi misi perusahaan yang telah ditetapkan (Suryani et al., 2020:1). Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia sebagai tenaga kerjanya. Karyawan merupakan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi, karena karyawan dapat memberikan kontribusi besar bagi suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Samsuni (2017: 114), yang menegaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam organisasi dan berperan krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan diharuskan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Dalam meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu mengubah sumber daya manusia. Perusahaan harus melihat karyawan sebagai individu yang memiliki kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan tanpa mempertimbangkan kebutuhan mereka (Fadhilah, 2010). Salah satu factor yang paling relevan untuk mengukur kualitas SDM adalah kinerja karyawan. Colquitt (2009:37) mendefinisikan kinerja sebagai sekumpulan nilai perilaku pekerja yang

berkontribusi secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Adhari (2020:77) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dihasilkan dari fungsi atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan selama jangka waktu tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan dianggap baik jika karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan hingga selesai, karena umumnya kinerja diukur dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut serta kualitas hasil yang dicapai selama bekerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja (Siagian, 2002). Dalam penelitian ini, peneliti akan fokus pada faktor kompensasi dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Badriyah, 2017) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Menurut G. Dessler, (2007) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Kompensasi merupakan hal penting untuk memotivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih giat. Bagi karyawan kompensasi yang mereka dapatkan adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan

dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Ayunia (2018) menyatakan bahwa kompensasi berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya sebagai pekerja (Nitisemito, dalam Nuryasin, dkk 2016: 18). Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, perusahaan menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai, sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan memperhatikan berbagai unsur yang ada, baik dari segi fisik (seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, tata ruang, dan tingkat kebisingan) maupun dari segi non-fisik (seperti hubungan kerja dengan atasan dan interaksi antar karyawan). Perusahaan perlu memastikan bahwa kedua jenis lingkungan tersebut dalam kondisi baik agar karyawan dapat bekerja secara produktif, baik dalam kolaborasi dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, demi mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif bagi karyawan, membuat mereka merasa betah dan berdampak pada kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi berperan penting dalam pencapaian tujuan Perusahaan yang dimana semakin tinggi kinerja mereka, semakin cepat tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia (2017)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peranan penting dalam meningkatkan perekonomian baik di tingkat daerah maupun negara. Menurut Tambunan (2012), di Indonesia, UMKM terbukti berkontribusi signifikan dalam menghadapi dampak krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1997, di mana banyak perusahaan besar mengalami kebangkrutan, tetapi UMKM dapat bertahan dalam kondisi krisis tersebut. Selain itu, sektor ini juga berkontribusi pada peningkatan pendapatan per kapita atau Produk Domestik Bruto (PDB) masyarakat karena mampu menyerap banyak tenaga kerja. UMKM berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi Indonesia, terutama dalam mengurangi tingkat pengangguran. Hal ini disebabkan oleh jumlah UMKM yang banyak, yang menyediakan sejumlah lapangan kerja yang signifikan bagi masyarakat. Bali merupakan salah satu pulau di Indonesia yang terkenal akan keberagaman budayanya yang kaya dan unik. Sering disebut "Pulau Dewata," Bali menawarkan berbagai tradisi, seni, dan ritual yang mencerminkan warisan budaya masyarakatnya. Bali telah menjadi pusat yang berkembang pesat untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), berkat keberagaman budayanya dan potensi pariwisata yang besar. Banyak warga lokal memanfaatkan keterampilan tradisional, seperti kerajinan tangan, kuliner, dan seni pertunjukan, untuk mendirikan usaha yang tidak hanya meningkatkan pendapatan mereka, tetapi juga melestarikan budaya Bali. Dengan dukungan dari pemerintah dan berbagai lembaga, pelatihan serta akses ke pasar semakin ditingkatkan, sehingga pelaku UMKM dapat berinovasi dan bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Melalui pengembangan UMKM, Bali memperkuat ekonomi lokal,

menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menjadikannya sebagai salah satu pilar penting dalam pembangunan berkelanjutan di pulau ini.

Salah satu jenis UMKM yang tumbuh pesat di Bali yaitu kerajinan tangan, yang mencerminkan kekayaan budaya dan tradisi pulau ini. Pulau ini memiliki berbagai jenis kerajinan, seperti ukiran kayu, anyaman bambu, dan kain tenun, yang masing-masing mencerminkan tradisi dan keterampilan lokal yang diwariskan dari generasi ke generasi. Kerajinan ini berfungsi tidak hanya sebagai barang fungsional, tetapi juga sebagai karya seni dengan nilai estetika yang tinggi. Banyak seniman dan pengrajin di Bali menghasilkan produk-produk unik, seperti patung, perhiasan, dan tekstil, yang sering digunakan dalam upacara keagamaan atau sebagai barang dekoratif. Keberagaman kerajinan ini tidak hanya menarik perhatian wisatawan, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap perekonomian lokal dan pelestarian budaya Bali. Kain tenun merupakan salah satu kerajinan tangan di Bali yang memiliki nilai estetika tinggi, mencerminkan keindahan serta keragaman budaya pulau ini. Proses pembuatannya menggunakan teknik tenun tradisional yang telah diturunkan dari generasi ke generasi, di mana setiap helai kain dibuat dengan ketelitian dan kreativitas yang mendalam. Motif dan warna yang terdapat dalam kain tenun sering kali mencerminkan cerita-cerita budaya lokal, simbol-simbol keagamaan, yang menjadikannya bukan hanya sebagai bahan pakaian, tetapi juga sebagai karya seni yang berharga. Kain tenun Bali sangat dihargai baik di dalam negeri maupun di luar negeri, dan sering digunakan dalam upacara adat, menjadikannya simbol identitas dan warisan budaya yang kaya.

Usaha kain tenun adalah salah satu bentuk UMKM yang berkembang di Bali. Usaha ini memberikan kontribusi penting terhadap perekonomian lokal dan mengurangi tingkat pengangguran. Dengan mempekerjakan banyak orang terutama di kawasan pedesaan, usaha ini tidak hanya berfungsi untuk melestarikan tradisi dan budaya setempat, tetapi juga menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat. Kain tenun yang dihasilkan umumnya memiliki nilai seni tinggi dan permintaan yang terus meningkat di pasar, baik di dalam negeri maupun luar negeri. Dalam konteks ekonomi dan industri fashion, kain tenun menjadi komoditas yang sangat diminati, dengan permintaan produknya yang terus meningkat. Ini menunjukkan bahwa kain tenun memiliki pangsa pasar yang stabil dan potensi untuk berkembang, mendorong pelaku UMKM untuk fokus pada kestabilan produksi kain dengan memperhatikan berbagai aspek, seperti kualitas bahan baku, proses produksi yang konsisten, serta menjaga standar dan keaslian produk. Salah satu desa di Bali yang masih melestarikan kain tenun adalah Desa Kalianget. Desa Kalianget ini terletak di Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng, Bali. Desa ini terkenal dengan tradisi tenun yang telah ada selama beberapa generasi, di mana perempuan setempat menghabiskan waktu untuk menciptakan kain tenun yang indah dan berkualitas tinggi. Dengan memanfaatkan alat tenun tradisional dan teknik yang diwariskan, mereka menghasilkan berbagai motif yang mencerminkan budaya serta kehidupan sehari-hari masyarakat Bali. Selain sebagai sumber pendapatan, usaha kain tenun di Desa Kalianget juga berperan penting dalam melestarikan warisan budaya dan identitas lokal. Upaya pelestarian ini tidak hanya menarik minat wisatawan, tetapi juga meningkatkan rasa bangga komunitas terhadap tradisi mereka.

Prana Sutra merupakan salah satu UMKM yang berada di Desa Kalianget dan dikenal sebagai produsen kain tenun berkualitas tinggi. Prana Sutra berlokasi di tempat yang cukup strategis, berada di pinggir jalan raya Seririt-Singaraja yang ramai, sehingga mudah dijangkau oleh pelanggan dan pengunjung. Usaha ini memanfaatkan keterampilan serta tradisi lokal dalam proses pembuatan kain tenun, yang tidak hanya memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat setempat, tetapi juga berperan dalam melestarikan warisan budaya Bali. Dengan penekanan pada kualitas dan inovasi, Prana Sutra berhasil menarik perhatian pasar, baik di dalam negeri maupun internasional, sehingga mendukung pertumbuhan ekonomi desa. Dalam proses produksi, menjaga kestabilan kualitas sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting bagi Prana Sutra. Jika sumber daya manusia di perusahaan berkualitas, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Prana Sutra mempekerjakan banyak karyawan termasuk karyawan tetap dan juga karyawan borongan. Karyawan tetap bertugas di bagian finishing, di mana mereka memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap kain diselesaikan dengan baik dan siap untuk tahap akhir sebelum didistribusikan. Mereka melakukan pewarnaan, pemeriksaan kualitas, melakukan perbaikan terakhir, dan mengatur produk agar sesuai dengan standar perusahaan. Sementara itu, karyawan borongan lebih fokus pada bagian menenun, di mana mereka mengoperasikan mesin tenun untuk memproduksi kain sesuai dengan desain dan spesifikasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya pembagian tugas ini, Prana Sutra dapat menjaga efisiensi dalam proses produksi serta memastikan kualitas akhir dari setiap kain yang dihasilkan.

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, Prana Sutra Tenun Ikat sudah memperhatikan kompensasi yang baik. Kompensasi

yang ditawarkan di Prana Sutra telah dirancang untuk memberikan insentif yang adil dan menarik bagi para karyawan. Setiap kain tenun yang dihasilkan oleh karyawan memiliki sistem pembayaran yang bervariasi, di mana karyawan tetap dibayar per hari yaitu sebesar Rp. 75.000 sedangkan pegawai borongan menerima upah per satuan kain yang mereka proses yaitu sebesar Rp60.000 untuk kain polos dan Rp150.000 untuk kain yang memiliki motif. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan adanya kesetaraan dalam imbalan kerja, sehingga setiap karyawan merasa dihargai secara adil sesuai dengan kontribusi mereka dalam proses produksi. Dengan adanya struktur upah yang konsisten, karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong produktivitas dalam pembuatan kain tenun. Karyawan penenun di Prana Sutra menerima insentif sebagai bagian dari sistem kompensasi mereka. Insentif ini berupa bonus yang diberikan berdasarkan kinerja atau tambahan upah untuk produksi yang melebihi target. Karyawan Prana Sutra mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) menjelang perayaan Hari Raya Galungan dan Kuningan sebagai pengakuan atas dedikasi dan usaha mereka. Pemberian THR ini tidak hanya membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan saat perayaan, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan semangat di antara seluruh tim. Dengan memberikan THR, perusahaan menegaskan komitmennya untuk mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat merayakan momen istimewa ini dengan lebih bahagia dan bermakna.

Selain kompensasi yang baik, Prana Sutra juga memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dengan menyediakan peralatan yang berkualitas untuk mendukung proses kerja. Di samping itu, hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik, sehingga menghasilkan

lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Dengan fasilitas yang memadai dan interaksi yang positif, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan merasa dihargai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kualitas hasil kerja. Ukuran ruangan kerja yang luas di Prana Sutra memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bergerak dengan bebas dan melaksanakan tugas mereka secara lebih efisien. Selain itu, fokus pada aspek keamanan dan kebersihan merupakan prioritas utama. Dengan penerapan prosedur keamanan yang baik dan pemeliharaan lingkungan yang bersih, ruangan yang terawat dan aman tidak hanya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tetapi juga mendukung kesehatan dan keselamatan karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 5 November 2024, diketahui bahwa kinerja karyawan di Prana Sutra masih belum mencapai tingkat optimal. Berikut data yang menunjukkan belum tercapainya kuantitas kinerja karyawan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja yang Dihasilkan Karyawan pada
Bulan Agustus 2024 - Oktober 2024

No.	Jenis Kain	Target perusahaan	Dihasilkan		
			Agustus 2024	September 2024	Oktober 2024
1.	Kain Endek	150 pcs	120	132	115
2.	Kain Dabol	150 pcs	130	134	126
3.	Kain Songket	5 pcs	2	1	1

Sumber: Prana Sutra Tenun Ikat

Dari Tabel 1.1, terlihat bahwa kinerja karyawan Prana Sutra belum optimal. Prana Sutra telah menetapkan target untuk masing-masing kain dalam sebulan,

yang dimana target ini mencerminkan upaya perusahaan dalam meningkatkan efisiensi produksi serta memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tingginya permintaan akan produk sering kali tidak sebanding dengan jumlah produk yang dihasilkan karena kuantitas produk yang dihasilkan tidak mencapai standar yang sudah ditetapkan oleh Prana Sutra. Disamping itu kualitas kerja yang dihasilkan karyawan yang mengalami perburukan. Banyaknya kecacatan pada hasil produksi kain, walaupun para pengrajin memiliki potensi dan keahlian. Selain itu kurangnya fokus pada detail dan proses kerja yang terburu-buru mengakibatkan banyak kain yang tidak mencapai standar kualitas yang diinginkan. Karyawan Prana Sutra menghadapi tantangan dalam mengatur waktu antara pekerjaan di luar dan tanggung jawab mereka sebagai penenun, yang mengakibatkan pekerjaan tenunan sering terabaikan. Ketidakkampuan ini berpengaruh pada ketepatan waktu penyelesaian kain, sehingga produk yang dihasilkan tidak memenuhi target pengerjaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan deskripsi diatas, kinerja karyawan Prana Sutra masih belum tercapai secara optimal. Padahal pihak Prana Sutra telah memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik. Wahyu (2009) mengatakan bahwa ada pengaruh yang simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan fakta yang terjadi di lapangan khususnya di Prana Sutra. Selain adanya kesenjangan antara teori yang diajukan oleh Wahyu (2009) dan fakta yang ditemukan di lapangan, penelitian ini juga dilakukan untuk mengatasi research gap yang ada dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen et al. (2014:12) dari hasil penelitiannya menyimpulkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arianto, 2013:198). Hasil penelitian Arianto di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Sari (2013:151) menyimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Blazovich (2013:165) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Juniarti (2014:13) menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan, maka perlu dilakukan penelitian untuk menguji **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Prana Sutra Tenun Ikat Desa Kalianget”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa karyawan Prana Sutra yang belum bisa mencapai kinerja secara optimal.
2. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terbilang baik di Prana Sutra, namun kinerja karyawan masih belum optimal.
3. Lingkungan kerja yang diciptakan Prana Sutra terbilang baik, namun kinerja karyawan masih belum optimal.
4. Adanya research gap dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Prana Sutra Tenun Ikat Desa Kalianget?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Prana Sutra Sutra Tenun Ikat Desa Kalianget?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Prana Sutra Sutra Tenun Ikat Desa Kalianget?

1.4 Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, pembatasan masalah dapat dibuat secara jelas dan mendalam sehingga peneliti hanya meneliti Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hal-hal sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Prana Sutra Sutra Tenun Ikat Desa Kalianget.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Prana Sutra Sutra Tenun Ikat Desa Kalianget.
3. Untuk menguji kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Prana Sutra Sutra Tenun Ikat Desa Kalianget.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa ataupun pihak yang terkait. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan digunakan sebagai bahan penelitian sejenis serta dapat memperkuat penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penulis dapat mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat/Pembaca

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi dan wawasan masyarakat luas/pembaca mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.