REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lain maupun untuk dapat mempertahankan perusahaan di tengah persaingan usaha yang ketat. Persaingan yang ketat, perusahaan akan berupaya memaksimal sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya perusahaan merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan perusahaan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi.[1]

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia – manusia pembelajar, yaitu pribadi – pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insannya berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan – perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.[2]

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan dapat memberikan tenaga yang professional oleh perusahaan tersebut. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat

[1] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 1.

[2] Sutrisno, Edy.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 16.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.[3] Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi.[4]

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[5] Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil perjuangan tenaga para karyawan terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian, bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara membeli balas jasa yang setimpal kepada mereka.[6]

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama, sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan

[3] Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompeten*si (Jakarta: Rajawali Perss 2012), 95.

[4]"Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan dapat memberikan" portal garuda pada 07 November, 2018 http://download.portalgaruda.org/article=108138&val=4068.

[5] Malayu S.P. Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 118.

[6] Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 181.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktifitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.[7]

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.[8] Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

[7] Ike Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset,2007), 142.

[8] Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT Rajagrafinddo persada, 2014), 264.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Selain kedua faktor tersebut, perilaku individu dalam organisasi (*organizational citizenship behavior/*OCB*)* dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan. Robbin sebagaimana dikutip Ana Suzana menjelaskan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku dari seorang individu yang ada di sebuah organisasi yang melaksanakan tugasnya melebihi dari apa yang seharusnya dikerjakan. Perilaku yang dimaksudkan adalah perilaku *extrarole* yaitu perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. [9]

D.W. Organ sebagaimana dikutip oleh Triana Fitriastuti mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu perilaku individu yang bersifat bebas serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.[10] Adanya organizational citizenship behavior akan dapat mempererat tingkat interaksi sosial di dalam organisasi, maka jika tiap individu dalam organisasi memiliki *organizational citizenship behavior* akan dapat meningkatkan kinerja. [11]

Sebagaimana pada CV Anzha Sinar Mulia sebagai tempat penelitian merupakan salah satu perusahaaan dalam

[9] Ana Suzana, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Cirebon)", *Jurnal Logika 19*, no. 1 (2017), 43.

[10] Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Dinamika Manajemen 4*, no. 2 (2013), 106.

[11] Ana, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Taspen (persero) Kantor Cabang Cirebon)", 43.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

bidang konveksi. CV Anzha Sinar Mulia mampu bertahan sampai sekarang dalam persaingan industry pakaian jadi. Kemampuan CV Anzha Sinar Mulia dalam mempertahankan eksistensi disebabkan perusahaan mampu memberdayakan karyawan dengan baik sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang terbaik. Meningkatkan kinerja karyawan, CV Anzha Sinar Mulia mempunyai cara-cara tersendiri yaitu menerapkan punishment berupa pemotongan upah bagi karyawan yang telat dan tidak melampaui target tetapi bagi karyawan yang disiplin dan mampu memenuhi target yang dibebankan akan mendapatkan penambahan (bonus). Selain itu, pimpinan juga memberikan penghargaan sebagai motivasi untuk karyawan supaya giat dalam bekerja. Bukan hanya motivasi berbentuk kompensasi tapi juga berbentuk semangat yang menjadikan karyawan mempunyai rasa solidaritas, giat dalam bekerja, dan juga karyawan yang berprestasi.[12]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti dkk menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[13] Berbeda dengan hasil penelitian Juniarti yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.[14] Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan perbedaan hasil. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

[12] Farida, wawancara oleh penulis, 16 November, 2018, wawancara 1, transkip.

[13] Agil Puji Damayanti et.al, "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta" Jurnal penelitian 2, no.1 (2013): 155-168.

[14] Juniarti, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang)" Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 50 no. 160-167.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

karyawan.[15] Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Yuli Suwati yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat adanyan *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan tempat penelitian.

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut **"Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan OCB *(Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Anzha Sinar Mulia Desa Wonorejo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak)"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Anzha Sinar Mulia Desa Wonorejo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Anzha Sinar Mulia Desa Wonorejo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Anzha Sinar Mulia

[15] Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5" Jurnal Manajemen/volume XIX, no.02 **j**uni 2015: 230-248.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

Desa Wonorejo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Anzha Sinar Mulia Desa Wonorejo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Anzha Sinar Mulia Desa Wonorejo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Anzha Sinar Mulia Desa Wonorejo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi penelitian berikutnya dimasa yang akan datang terutama yang tertarik meneliti tentang "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan"
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu bagi para pembaca
2. Manfaat praktis
   a. Penelitian ini diharapkan memberi informasi yang bermanfaat untuk perusahaan, khususnya kepada pihak manajemen CV Anzha Sinar Mulia

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

b. Penelitian ini dapat memberikan masukan tentang pentingnya kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

   Bagian awal, terdiri dari: halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

2. Bagian Isi

   Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab yang saling terkait, bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena satu kesatuan utuh, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

   BAB I : PENDAHULUAN

   Bab ini berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan, kegunaan, dan sistematika penulisan

   BAB II : LANDASAN TEORI

   Bagian ini mengkaji teori-tori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

   BAB III : METODE PENELITIAN

   Bab ini bersi tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisa data.

REPOSITORI IAIN KUDUS

REPOSITORI IAIN KUDUS

BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALIS DATA

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup, dan lampiran-lampiran.

REPOSITORI IAIN KUDUS