

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha terkini, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara (BUMN) pada umumnya yang produksi barang dan jasa merasakan seberapa penting faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam menggerakkan sumber-sumber dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan dari perusahaan. Tujuan utama perusahaan yaitu dengan memaksimalkan laba, dan agar laba dapat maksimal maka perusahaan harus memiliki kinerja yang berkualitas. Kebijakan perusahaan juga mempunyai pengaruh besar bagi kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja individu maupun kelompok dapat memberikan dampak besar dalam perusahaan. Sehingga mendorong kinerja dan memberi motivasi dari manajer sangat penting bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Daryanto & Bintoro (2017). Apabila kinerja karyawan rendah, maka *output* yang dihasilkan pun tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah perusahaan. Keterlibatan karyawan

merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* menurut Ramadhan & Sembiring (2017).

Loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja. Sikap loyalitas merupakan bentuk pengabdian karyawan kepada perusahaan. Dengan memiliki sikap loyalitas maka karyawan ikut andil dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan karena adanya rasa suka dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki loyalitas maka akan memiliki kemauan untuk bekerja sama yang baik pula. Sekelompok orang yang memiliki sikap ini akan membentuk kerjasama tim yang kuat. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali (2016), bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain.

Tabel 1.1 Komunikasi Karyawan

No	Topik	Pelaksana	Target
1	Pelukisan motif batik pada sketsa yang telah diberikan oleh pemilik CV. Batik Sumber Arafat	Pemilik CV. Batik Sumber Arafat	Karyawan divisi pembatik
2	Pemberian warna pada kain batik serta motif yang telah dikerjakan oleh divisi pembatik	Pemilik CV. Batik Sumber Arafat	Karyawan divisi pewarna
3	Pengolahan kain batik setelah pewarnaan dengan berbagai model seperti baju, daster, tas, dan Sepatu	Pemilik CV. Batik Sumber Arafat	Karyawan divisi penjahit
4	Pembagian upah dan bonus sesuai dengan pekerjaan masing-masing	Pemilik CV. Batik Sumber Arafat	Seluruh karyawan

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa setiap divisi mempunyai tugas masing-masing yang telah dikomunikasikan oleh pemilik. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan Daulay, R. *et al* (2017). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ulfa (2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya *miss communication* yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai.

Selain faktor komunikasi, penyebab seseorang berkeinginan untuk tetap bekerja secara maksimal pada perusahaan karena adanya pemberian kompensasi sehingga mereka termotivasi. Seorang karyawan lebih banyak menghabiskan

waktunya di tempat bekerja dibandingkan dengan keluarganya hal ini bukan sekedar ingin menunjukkan komitmen mereka pada organisasi melainkan mengharapkan adanya penghargaan yang dianggap sebanding dengan apa yang sudah diberikan.

Tabel 1.2 Besaran Bonus Kompensasi

No	Jenis Kain	Nilai	Kompensasi	Keterangan
1	Batik Tulis	Rp. 5.000 – Rp. 20.000	Proses pengerjaan 1 kain batik: Standart Rp. 5.000 / kain Sulit Rp. 15.000 – 20.000 / kain	Kompensasi yang diterima karyawan dalam pengerjaan 1 kain batik dengan motif standart sebesar Rp. 5.000 dan motif sulit sebesar Rp. 15.000-20.000 dalam jangka waktu pengerjaan 3-5 hari
2	Cap dan <i>Printing</i>	Rp. 5.000 – Rp. 10.000	Proses pengerjaan 1 kain batik: Standart Rp. 5.000 / kain Sulit Rp. 10.000 / kain	Kompensasi yang diterima karyawan dalam pengerjaan 1 kain batik dengan motif standart sebesar Rp. 5.000 dan motif sulit sebesar Rp. 10.000 dalam jangka waktu pengerjaan 2-3 hari
3	Gentongan	Rp. 75.000 – Rp. 150.000	Proses pengerjaan 1 kain batik: Standart Rp. 75.000 / kain Sulit Rp. 100.000 – 150.000 / kain	Kompensasi yang diterima karyawan dalam pengerjaan 1 kain batik dengan motif standart sebesar Rp. 75.000 dan motif sulit sebesar Rp. 100.000-150.000 dalam jangka waktu pengerjaan 10-14 hari

Sumber: Pemilik CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan.

Dari Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa setiap pengerjaan dari masing-masing jenis batik, kompensasi yang diterima berbeda-beda tergantung jenis batik yang dikerjakan. Mulai dari kompensasi yang paling rendah adalah batik cap dan *printing* dengan kompensasi sebesar Rp. 5.000 – Rp. 10.000 per kain. Dan jenis batik yang mendapatkan kompensasi paling tinggi adalah gentongan yaitu sebesar Rp. 75.000 – Rp. 150.000 per kain.

Hal ini sejalan dengan pandangan ahli salah satu alasan dan motivator utama seseorang mau bekerja dengan adanya upah yang tinggi. Karyawan memiliki tingkat keahlian, pengetahuan, keterampilan, energi, waktu, dan dedikasi yang tinggi, dan mereka mengharapkan imbalan atas kinerja mereka saat ini ditempat kerja menurut Taha (2022).

Tabel 1.3 Target Produksi Bulanan

No	Bulan Produksi	Target Produksi	Realisasi Produksi	Selisih	
				Unit	%
1	Januari	2500 kain batik	2480 kain batik	20	8%
2	Februari	2500 kain batik	2475 kain batik	25	10%
3	Maret	2500 kain batik	2500 kain batik	0	0%
4	April	2500 kain batik	2515 kain batik	15	6%
5	Mei	2500 kain batik	2490 kain batik	10	4%
6	Juni	2500 kain batik	2520 kain batik	20	8%
7	Juli	2500 kain batik	2485 kain batik	15	6%
8	Agustus	2500 kain batik	2510 kain batik	10	4%
9	September	2500 kain batik	2490 kain batik	10	4%

Sumber: Pemilik CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan.

Dari Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa target produksi bulanan dari pembuatan batik dari toko Batik Sumber Arafat adalah sekitar 2500 kain batik, dalam waktu 10 bulan pada tahun 2023 ada beberapa bulan produksi melebihi target yang ditentukan dikarenakan terdapat beberapa pesanan diluar target yang ditentukan oleh pihak Sumber Arafat. Dari pencapaian hasil target produksi tersebut tidak lepas dari motivasi berupa kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari berbagai masalah. Diprediksikan karyawan melakukan hal ini, kemungkinan yang terjadi dikarenakan penurunan kinerja disebabkan motivasi karyawan yang juga mengalami penurunan. Penurunan ini berdampak kurang baik bagi owner Batik Sumber Arafat. Hal ini dapat dilihat dengan sedikitnya produk batik yang disetor dalam jangka waktu yang tidak ditentukan dikarenakan masih menggunakan sistem upah harian dan tidak adanya ikatan kontrak serta kurangnya sarana komunikasi yang dilakukan antara owner dengan karyawan karena kurangnya pengetahuan IPTEK dan rata-rata karyawan adalah ibu rumah tangga bahkan lansia, serta tidak adanya rumah produksi akibat dari sistem pekerjaan dilakukan di masing-masing rumah karyawan.

Untuk mengurangi penurunan kinerja, owner selalu mengusahakan memberi perhatian kepada karyawan. Adanya kompensasi dengan memberikan dorongan terhadap bawahan berupa moral dan material. Dorongan moral adalah dengan tidak adanya paksaan dalam pengerjaan produk dan juga memperhatikan kebutuhan yang dapat disesuaikan dengan kemampuan yang diberikan. Dorongan material berupa penambahan bonus terhadap karyawan apabila terdapat pesanan yang memerlukan *deadline* atau target waktu dalam pengerjaan sehingga karyawan memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan target produk dapat tercapai. Penyampaian komunikasi disampaikan via media sosial (*whatsapp*) kepada salah satu karyawan yang nanti akan disampaikan kepada karyawan yang kurang terampil dalam menggunakan media sosial.

Berdasarkan permasalahan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh loyalitas, kompensasi, dan komunikasi kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Batik Sumber Arafat

tentang **“Pengaruh Loyalitas, Komunikasi, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan”**

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian diatas, beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan?
- b. Apakah komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan?
- c. Apakah kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan?
- d. Apakah loyalitas, komunikasi, dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut beberapa tujuan dilaksanakan penelitian:

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh loyalitas kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan.

- d. Untuk mengetahui adanya pengaruh loyalitas, komunikasi, dan kompensasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori yang selama ini diperoleh selama berada di bangku kuliah sehingga diharapkan akan menambah wawasan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat berguna bagi penulis.
- b. Bagi owner atau pemilik usaha CV. Batik Sumber Arafat, agar dapat dijadikan sebagai referensi serta tambahan informasi mengenai pentingnya loyalitas, komunikasi, dan kompensasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi akademis, diharapkan sebagai informasi referensi yang ada dalam perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura untuk mahasiswa melakukan penelitian yang berkaitan dengan loyalitas, komunikasi, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan menerapkan teori yang didapat selama di bangku kuliah yang nanti dapat bermanfaat bagi peneliti.