

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Di dalam perkembangan jaman seperti ini, kondisi memaksakan agar semua berjalan serba terarah dan teratur, hampir semua orang dituntut untuk bekerja secepat mungkin. Keberhasilan organisasi memerlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan diimbangi dengan kinerja karyawan yang optimal. Namun dalam organisasi/perusahaan berhasilnya suatu proses produksi bukan hanya dari kinerja karyawan saja, tugas dari seorang pimpinanlah juga merupakan indikator suksesnya proses produksi. Menurut teori manajemen (Supranto, 2003) tugas pimpinan perusahaan adalah mengusahakan agar keterampilan managerial skill yang dimilikinya dapat mengelola atau memproses input dengan segala aspeknya tersebut secara berdaya guna dan berhasil guna, sehingga diperoleh suatu hasil kerja yang optimal. Jadi, dengan managerial yang bagus dan kinerja karyawan yang baik akan membentuk tim yang solid yang bisa memajukan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut (Hakim, 2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya

manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut (Siagian, 2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, stress kerja dan faktor-faktor lainnya

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010). Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kendatipun juga demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas, manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Disisi lain, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi berprestasi, Menurut (David Mc Clelland, 2001) seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain, ***Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory*** atau **Teori Motivasi Prestasi McClelland** mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Secara geografis lokasi UKM batik LABAKO beralamat di jalan raung desa Sumber - Pakem Kecamatan Sumber Jambe - Kabupaten Jember. Daerah tersebut adalah salah satu daerah yang penduduknya mayoritas bermata pencaharian buruh dan petani. Sehingga stress kerja menjadi salah satu kendala yang dihadapi UKM batik LABAKO. menurut Mangkunegara (2008) stress kerja

adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan di UKM batik LABAKO, menurut pemilik UKM tersebut kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan dapat dilihat dari tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil packing pada UKM batik LABAKO

Penjualan(packing)		
Tahun	BT dan BC	Nilai RP
2014	4.000	455.000.000
2015	4.200	480.000.000
2016	3.500	395.000.000
2017	3.200	362.500.000

Berdasarkan tabel penjualan UKM batik LABAKO dari tahun 2014 - 2017 diketahui bahwa jumlah penjualan tahun 2015 mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari tahun 2014. pada tahun 2014 penjualan produk batik cap(BC) dan batik tulis(BT) sebesar 4.000 packing. sedangkan 2015 mengalami peningkatan sebesar 4.200 packing. mulai dari tahun 2016 penjualan kain batik mengalami penurunan. tahun 2016 penjualan kain batik batik cap(BT) batik tulis (BT) sebesar 3.500 packing dan puncak penurunan terjadi pada tahun 2016 penjualan hanya sebesar 3.2000 packing.

Masalah lain yang dihadapi UKM batik LABAKO adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase magkir UKM batik LABAKO dari tahun ke tahun dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2

Absensi karyawan UKM batik LABAKO

Absensi / Tahun	Tingkat ketidakhadiran/tahun
	%
	Tahun
	Tidak hadir
2014	1,1
2015	1,3
2016	2,2
2017	3,4

Berdasarkan tabel di atas, dari tahun 2014 – 2017 diketahui bahwa tingkat mangkir mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2014 sebesar 1,1%, tahun 2015 sebesar 1,3%, tahun 2016 sebesar 2,2% dan tahun 2017 sebesar 3,4%. Dari tabel tersebut dari tahun ke tahun tingkat mangkir karyawan atau masuk tanpa ijin semakin meningkat setiap tahunnya.

Menurut pemilik UKM batik LABAKO tersebut penurunan penjualan terjadi disebabkan kinerja pegawai yang semakin menurun, tingkat penjualan batik sesuai permintaan pasar, apabila permintaan pasar menurun, maka produk yang dipasarkan dikurangi, selain itu masalah kinerja pegawai lainnya adalah pencapaian kinerja dan tingkat absensi pegawai yang pegawai masih naik turun, salah satunya disebabkan oleh gaji, apabila gaji dinaikkan, kinerja pegawai akan meningkat, tetapi setelah beberapa bulan kinerja pegawai akan mengalami penurunan kembali.

Berdasarkan uraian tersebut maka judul penelitian ini adalah pengaruh Kompensasi, Motivasi berprestasi, dan stress Kerja terhadap kinerja karyawan UKM batik LABAKO Desa Sumber Pakem - Kecamatan Sumber Jambe - Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan tekanan kerja sehingga dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UKM batik LABAKO Desa Sumber Pakem - Sumber Jambe - Jember ?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UKM batik LABAKO Desa Sumber Pakem - Sumber Jambe - Jember ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UKM batik LABAKO Desa Sumber Pakem - Sumber Jambe - Jember ?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UKM batik LABAKO Desa Sumber Pakem - Sumber Jambe – Jember ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UKM batik LABAKO Desa Sumber Pakem - Sumber Jambe – Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di UKM batik LABAKO Desa Sumber Pakem - Sumber Jambe – Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di UKM batik LABAKO Desa Sumber Pakem - Sumber Jambe – Jember
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, Motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di UKM batik LABAKO Desa Sumber Pakem - Sumber Jambe – Jember

1.3.2. Manfaat penelitian

1. Bagi pihak perusahaan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara tertulis demi memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja para pekerjanya.

2. Bagi penulis

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa atau pihak manapun yang berminat dalam melakukan penelitian yang terkait dengan penulisan ini.

3. Bagi pihak lain/almamater

Sebagai pedoman bagi mahasiswa atau calon-calon pengembang pendidikan, khususnya di bidang peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang lebih baik untuk kedepannya. Selain menambah khasanah keilmuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang peningkatan motivasi karyawan yang terus dapat dikembangkan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia perekonomian.

