

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini kita berada di era digital, di mana keterbukaan informasi dan derasnya globalisasi mengubah banyak hal dalam kehidupan kita. Ini termasuk mengubah cara kita berpikir dan mengambil keputusan, pola komunikasi, aktivitas, dan interaksi dalam berbagai bidang. Menurut Andriani et al. (2022), dunia industri saat ini menuntun banyak hal, salah satunya adalah kebutuhan akan sumber daya manusia unggul yang dikelola secara profesional. Sumber daya manusia berada di tempat yang unik dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini disebabkan fakta bahwa sumber daya manusia adalah komponen penting atau utama dalam sebuah organisasi. Orang-orang selalu bertanggung jawab atas pengendalian dan pengelolaan visi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu faktor strategis terpenting dalam operasi organisasi atau institusi adalah sumber daya manusia.

Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara efektif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan ekspansi komersial yang cepat karena keberhasilan organisasi bergantung pada kualitas karyawannya. Menurut Desler (2020), orang-orang yang bekerja di bidang sumber daya manusia berperan dalam sebuah organisasi serta semua kegiatan manajerial yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan di dalamnya. Dan menurut Silaen (2022), sumber daya manusia sangat penting untuk setiap operasi perusahaan, kegiatan bisnis tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik, meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang cukup dan sumber daya keuangan yang cukup, selama bertahun-tahun, sumber daya manusia telah menjadi subjek yang menarik bagi peneliti karena memberikan manfaat bagi masyarakat, bisnis, dan ilmu pengetahuan. Sedangkan menurut Sabrina (2021), dengan pertumbuhan bisnis yang cepat, perusahaan diharapkan dapat menggunakan sumber daya manusia dengan baik, karena pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, organisasi membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi agar mereka dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Sehingga standar kualitas pegawai harus ada untuk pimpinan menilai dan menunjukkan seberapa baik mereka bekerja. Dan menurut Nasir et al. (2020) pegawai adalah faktor utama atau aset organisasi yang paling berperan penting dalam upaya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, para pegawai harus memberikan dukungan dengan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi berkorelasi langsung dengan kinerja karyawannya, karena kinerja yang kuat mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Widodo et al. (2022) kinerja yang baik menunjukkan bahwa setiap karyawan mampu menyelesaikan semua tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien, memungkinkan setiap masalah yang timbul dapat ditangani dengan baik dan memastikan bahwa semua karyawan mampu mengartikulasikan visi dan misi organisasi. Menurut Yunandi (2023), kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil yang dicapai oleh anggota staf, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja setiap pekerja

dalam menyelesaikan tugasnya dan penekanannya pada tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Meutia et al. (2022), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja termasuk keterampilan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, karakter atau karakteristik individu, dorongan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, kepuasan kerja, kesetiaan, dedikasi, kompensasi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan hidup pribadi. Menurut Nurdin (2023), dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor ini agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efisien dan optimal, faktor-faktor yang memengaruhi gaji, pendapatan, dan tunjangan memiliki dampak yang signifikan terhadap suatu perusahaan karena alasan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Salah satu elemen penting yang harus diperhatikan organisasi dalam manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi, karena hal itu berdampak langsung pada kesejahteraan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Dan menurut Desler (2020), kompensasi merujuk pada semua jenis pembayaran atau penghargaan yang diperoleh pekerja akibat keterlibatan mereka dengan perusahaan. Menurut Yani (2022), kompensasi merujuk pada setiap pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang tunai atau barang secara langsung sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Mengembangkan sistem kompensasi yang efektif merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan personel yang berbakat. Selain itu, rencana penghargaan perusahaan memengaruhi kinerja. Dan sistem kompensasi yang digunakan pada Butik Lazarus Batik yaitu upah dan gaji. Menurut Ramadani et al. (2025) menjelaskan bahwa upah merupakan hak dasar pekerja yang berdimensi sosial dan ekonomi yang berfungsi meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dan menurut Riyadi (2024), Untuk mendefinisikan remunerasi sebagai jumlah upah yang dibayarkan kepada karyawan administrasi dan manajerial sebagai imbalan atas layanan yang diberikan perusahaan. Berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan, pembayaran ini dilakukan dengan jumlah tetap dan dibayarkan setiap bulan. Dan menurut Andriani et al. (2022), kompensasi menjadi suatu motivasi agar karyawan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjaga kinerjanya dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan penelitian Armansyah et al. (2021) penelitian ini menunjukkan bagaimana komitmen dan kinerja karyawan yang lebih kuat dalam pekerjaan mereka terjadi ketika rencana kompensasi ditingkatkan. Akibatnya, kompensasi bukan hanya sekadar penghargaan atas kerja keras tetapi juga alat penting untuk mempertahankan staf dan meningkatkan kinerja guna membantu perusahaan mencapai tujuannya. Berikut sistem kompensasi karyawan Butik Lazarus Batik.

Tabel 1. 1 Sistem Kompensasi Karyawan

Jenis Kompensasi	Keterangan
Gaji	Diberikan kepada karyawan tetap dalam bentuk gaji bulanan sesuai jabatan dan tanggung jawab pekerjaan.
Upah	Diberikan kepada penjahit dan pengrajin batik dengan sistem borongan per produk, serta kurir berdasarkan jumlah pengiriman atau jarak tempuh.
Tunjangan	Tambahan kompensasi di luar gaji dan upah, seperti tunjangan hari raya (THR), tunjangan makan, dan transportasi.

Insentif/Bonus	Penghargaan tambahan yang diberikan jika karyawan mencapai target kerja, produksi, atau pengiriman tertentu.
-----------------------	--

Sumber : Butik Lazarus Batik (2026)

Berdasarkan tabel di atas, pada usaha Butik Lazarus Batik sistem kompensasi terdiri dari gaji, upah, tunjangan, dan insentif atau bonus. Gaji diberikan kepada karyawan tetap dalam bentuk pembayaran bulanan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, upah diberikan kepada tenaga kerja tertentu seperti penjahit dan pengrajin batik dengan sistem borongan per produk, serta kurir yang dibayar berdasarkan jumlah pengiriman atau jarak tempuh. Selain itu, perusahaan juga memberikan tunjangan seperti tunjangan hari raya (THR) dan transportasi sebagai bentuk kesejahteraan tambahan bagi karyawan. Insentif atau bonus diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian target produksi atau pengiriman, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

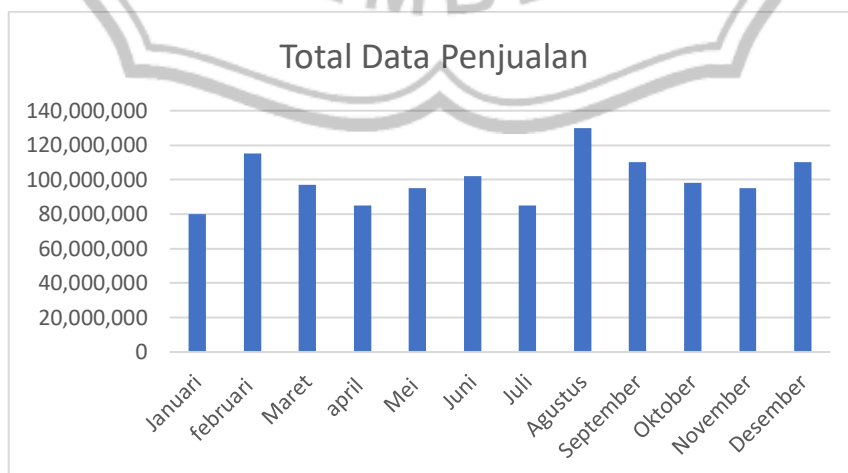
Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan dan sangat penting bagi kinerja perusahaan adalah karakteristik individu. Menurut Hasibuan (2016), karakteristik individu adalah ciri-ciri pembeda yang membedakan satu orang dari orang lain. Karakteristik individu ini dapat menjadi pemicu bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan targetnya. Menurut Kunanti et al. (2022) setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda, dan perbedaan ini akan terbawa ke tempat kerja, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan yang berbeda bagi individu yang berbeda, bahkan jika mereka bekerja di lokasi yang sama. Dan menurut Syaloom et al. (2020), menyatakan bahwa sifat individu, kompetensi, dan fasilitas kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan suatu organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Egia et al. (2023), karakteristik individu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap orang membawa potensi yang berbeda, sehingga perusahaan perlu memahami dan memetakan sifat-sifat tersebut untuk memaksimalkan kontribusi karyawan. Oleh karena itu, semakin baik sifat yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar peluang mereka untuk mencapai kinerja terbaik dalam perusahaan.

Selain kedua faktor di atas, *work life balance* juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2017), *work life balance* diartikan sebagai situasi di mana seseorang dapat menyesuaikan tuntutan dari pekerjaan dengan aspek-aspek pribadi, sehingga beban dari tanggung jawab kerja tidak mengganggu peran di luar lingkungan kerja. Dan menurut Eldon et al. (2024), ketika karyawan memiliki hubungan yang seimbang antara kehidupan pribadinya dan pekerjaan mereka, mereka akan menjalani hidup yang lebih baik dan seimbang, ini adalah struktur yang juga berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut Lukmiati et al. (2020), Tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang terhadap tanggung jawab dalam kehidupan pribadi dan profesionalnya, tanpa konflik, disebut sebagai *work life balance*. Sedangkan menurut Ardiansyah et al. (2020), *work life balance* adalah kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu mereka antara pekerjaan dan kebutuhan lain di luar perusahaan, seperti urusan keluarga, hobi, seni, dan studi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Badrianto (2021) bahwa *work life balance* memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa mereka yang memiliki kontrol atas waktu dan aktivitas mereka juga lebih terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *work life balance*

membantu perusahaan menjaga kesehatan karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Butik Lazarus Batik berfokus pada industri fashion dengan memproduksi dan menjual berbagai jenis busana berbahan batik. Produk yang ditawarkan meliputi kemeja, gaun, sarimbit, outer, jas, serta berbagai jenis kain batik seperti batik tulis, batik semi-tulis, dan batik printing. Setiap produk dirancang untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dari berbagai kalangan, mulai dari pelajar dan mahasiswa, pegawai pemerintahan dan swasta, keluarga, hingga masyarakat umum yang membutuhkan busana batik untuk kegiatan sehari-hari maupun acara formal seperti pernikahan, wisuda, dan kegiatan resmi lainnya. Dalam proses produksinya, Butik Lazarus Batik menggunakan bahan baku yang berkualitas, seperti kain katun, katun prima, katun dobby, rayon, dan sutra, yang dipilih berdasarkan kenyamanan, daya serap keringat, serta ketahanan kain. Pemilihan bahan tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan saat digunakan, tampilan yang elegan, serta daya tahan produk yang baik. Selain itu, motif batik dirancang dengan memperhatikan nilai estetika dan kekhasan budaya, sehingga setiap produk memiliki ciri khas tersendiri. Selain memproduksi dan menjual produk siap pakai, Butik Lazarus Batik juga menyediakan layanan jahit sesuai dengan permintaan pelanggan (custom made). Layanan ini mencakup pembuatan seragam kantor pemerintahan, seragam universitas, seragam keluarga, serta pesanan khusus lainnya. Melalui layanan ini, butik mampu memberikan nilai tambah bagi pelanggan sekaligus memperluas pangsa pasar di tengah persaingan industri fashion batik yang semakin kompetitif.

Butik Lazarus Batik memiliki dua lokasi usaha, yaitu di Jl. Gajah Mada No. 285, Kaliwates Kidul, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, serta di Kecamatan Pamekasan, Desa Waru Barat, Madura. Lokasi kedua berfungsi sebagai tempat produksi kain batik. Keberadaan butik di lokasi yang strategis dan mudah dijangkau memudahkan pelanggan dalam mengakses produk dan layanan yang ditawarkan. Selain itu, keberadaan Butik Lazarus Batik turut berkontribusi dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, khususnya dalam pengembangan industri kreatif serta pelestarian budaya batik sebagai bagian dari identitas nasional. Berikut ini adalah data penjualan Butik Lazarus Batik dalam tahun 2025.



Gambar 1. 1 Data Penjualan Butik Lazarus Batik Januari-Desember 2025

Sumber : Butik Lazarus Batik (2025)

Berdasarkan grafik keseluruhan penjualan Butik Lazarus Batik pada bulan Januari sampai bulan Desember 2025, total penjualan menunjukkan fluktuasi sepanjang tahun. Pada awal tahun Januari 2025, total penjualan tercatat sebesar Rp80.000.000, kemudian mengalami peningkatan signifikan pada Februari hingga sekitar Rp115.000.000. Penjualan selanjutnya mengalami naik turun, dengan penurunan pada April sampai Juli yang masing-masing berada di kisaran Rp85.000.000. Puncak penjualan tertinggi terjadi pada Agustus 2025 dengan total penjualan mencapai sekitar Rp130.000.000, peningkatan ini disebabkan oleh adanya pemesanan seragam batik dalam jumlah besar untuk keperluan peringatan hari kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus, baik oleh instansi, sekolah, maupun komunitas masyarakat yang menunjukkan adanya peningkatan permintaan yang cukup tinggi pada periode tersebut. Memasuki akhir tahun penjualan kembali stabil, dan pada akhir tahun Desember 2025 total penjualan tercatat sebesar Rp110.000.000. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa penjualan Butik Lazarus Batik selama tahun 2025 bersifat fluktuatif namun cenderung meningkat dibandingkan awal tahun.

Fluktuasi penjualan yang tidak stabil menunjukkan bahwa performa perusahaan belum mencapai kondisi yang optimal dan berkesinambungan. Ketidakstabilan hasil penjualan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam proses operasional, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti mutu pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian pesanan, tingkat produktivitas, serta efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Mengingat karyawan merupakan sumber daya utama yang terlibat langsung dalam proses produksi dan pelayanan kepada konsumen, maka kinerja karyawan yang belum optimal diduga menjadi salah satu penyebab utama ketidakstabilan penjualan. Kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor internal perusahaan, yaitu kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance*. Sistem kompensasi yang belum memadai dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan. Selain itu, perbedaan karakteristik individu, seperti kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja, dapat menyebabkan tidak konsistennya dalam hasil kerja antar karyawan. Sementara itu, kondisi *work life balance* yang kurang seimbang, seperti beban kerja berlebih dan jam kerja yang panjang, berpotensi menimbulkan kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

Di sisi lain, kenaikan penjualan pada bulan-bulan tertentu dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti permintaan musiman dan pesanan khusus, antara lain pembuatan seragam instansi pemerintahan, universitas, dan keluarga, serta meningkatnya kebutuhan busana batik menjelang hari besar nasional dan acara formal. Sebaliknya, penurunan penjualan juga dipengaruhi oleh menurunnya daya beli masyarakat, kondisi ekonomi, keterbatasan kapasitas produksi terutama pada batik tulis dan semi-tulis yang membutuhkan waktu pengerjaan lebih lama, serta persaingan industri dan perubahan tren mode. Namun demikian, faktor internal yang berkaitan dengan kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance* tetap memiliki peran penting karena secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat penjualan perusahaan. Berikut data penilaian kinerja karyawan tahun 2023, 2024, dan 2025 :

Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan Tahun 2023, 2024, dan 2025

Tahun	Bagian	Indikator Penilaian	Jumlah	Terpenuhi	Target
2023	Penjahit	Penyelesaian pesanan sesuai jumlah, kualitas jahitan, dan ketepatan waktu.	20	45%	Netral – Belum Optimal (55%)
	Karyawan	Pelayanan pelanggan dan pencapaian target penjualan	10	48%	Netral – Belum Optimal (52%)
	Pengarajin batik	Kualitas motif, warna, dan kuantitas produksi kain batik	25	52%	Kurang Optimal (48%)
	Kurir	Ketepatan waktu dan keamanan pengiriman pesanan	5	38%	Tidak Optimal (62%)
2024	Penjahit	Penyelesaian pesanan sesuai jumlah, kualitas jahitan, dan ketepatan waktu.	20	48%	Netral – Belum Optimal (52%)
	Karyawan	Pelayanan pelanggan dan pencapaian target penjualan	10	50%	Netral – Belum Optimal (50%)
	Pengarajin batik	Kualitas motif, warna, dan kuantitas produksi kain batik	25	55%	Kurang Optimal (45%)
	Kurir	Ketepatan waktu dan keamanan pengiriman pesanan	5	40%	Tidak Optimal (60%)
2025	Penjahit	Penyelesaian pesanan sesuai jumlah, kualitas jahitan, dan ketepatan waktu.	20	48%	Netral – Belum Optimal (52%)
	Karyawan	Pelayanan pelanggan dan pencapaian target penjualan	10	50%	Netral – Belum Optimal (50%)
	Pengarajin batik	Kualitas motif, warna, dan kuantitas produksi kain batik	25	55%	Kurang Optimal (45%)
	Kurir	Ketepatan waktu dan keamanan pengiriman pesanan	5	40%	Tidak Optimal (60%)

Sumber : Butik Lazarus Batik 2025

Berdasarkan data kinerja karyawan Butik Lazarus Batik selama periode 2023–2025, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara umum masih berada pada kategori netral hingga tidak optimal, dengan tingkat ketercapaian target yang cenderung berada di bawah 60%. Pada tahun 2023, sebagian besar bagian belum mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan. Bagian penjahit dan karyawan pelayanan menunjukkan kinerja netral atau belum optimal, pengrajin batik berada pada kategori kurang optimal, sedangkan bagian kurir mencatat kinerja terendah dengan kategori tidak optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas, kualitas kerja, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas masih perlu ditingkatkan. Memasuki tahun 2024, terlihat adanya perbaikan kinerja dibandingkan tahun sebelumnya, khususnya pada bagian penjahit, karyawan pelayanan, dan pengrajin batik. Namun demikian, peningkatan tersebut belum signifikan karena sebagian besar bagian masih berada pada kategori belum optimal. Sementara itu, bagian kurir masih menunjukkan kinerja rendah, terutama terkait ketepatan waktu dan keamanan pengiriman pesanan, sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan pelanggan. Pada tahun 2025, kinerja karyawan cenderung stagnan dibandingkan tahun 2024 dan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Persentase ketercapaian target pada setiap bagian relatif sama dengan tahun sebelumnya, dengan penjahit dan karyawan pelayanan masih berada pada kategori netral, pengrajin batik kurang optimal, serta kurir tetap pada kategori tidak optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya perbaikan yang dilakukan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penilaian kinerja karyawan Butik Lazarus Batik selama tahun 2023–2025 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai kondisi optimal dan masih memerlukan evaluasi serta perbaikan berkelanjutan. Kondisi ini mengindikasikan adanya pengaruh faktor internal perusahaan, khususnya kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance*, yang diduga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan Butik Lazarus Batik.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui berbagai faktor yang memengaruhi performa karyawan. Dalam studi ini, faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap kinerja karyawan meliputi kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance*, yang akan diteliti lebih mendalam melalui pelaksanaan pra-survei dan penelitian utama. Berikut data pra survei :

Tabel 1. 3 Pra Survei

No	Pernyataan	Persentase Jawaban	
		Ya	Tidak
KOMPENSASI (X1)			
1	Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	40%	60%
2	Gaji yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan saya.	50%	50%
3	Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	40%	60%

4	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah mendukung kesejahteraan karyawan.	45%	55%
KARAKTERISTIK INDIVIDU (X2)			
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.	40%	60%
2	Nilai-nilai kerja yang saya miliki mendukung saya untuk bekerja secara integritas, disiplin dan bertanggung jawab.	40%	60%
3	Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja saya.	50%	50%
4	Saya merasa tertarik dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan saya.	40%	60%
WORK LIFE BALANCE (X3)			
1	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	40%	60%
2	Saya tidak merasa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi saya.	40%	60%
3	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	45%	55%
KINERJA KARYAWAN (Y)			
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	60%	40%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	50%	50%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	40%	60%
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.	45%	55%

Sumber : Karyawan Butik Lazarus Batik (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan Butik Lazarus Batik, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi kompensasi, karakteristik individu, *work life balance*, serta kinerja karyawan. Hasil pra survei ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Ditinjau dari aspek kompensasi, mayoritas responden menunjukkan tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari pernyataan kesesuaian upah dengan pekerjaan, di mana 60% karyawan menyatakan upah yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Selain itu, kemampuan gaji dalam memenuhi kebutuhan menunjukkan hasil yang seimbang antara yang merasa cukup dan tidak cukup. Insentif juga dinilai belum sepenuhnya memotivasi, serta tunjangan dianggap belum mendukung kesejahteraan karyawan secara optimal. Kondisi ini diperkuat oleh tuntutan pekerjaan yang bersifat padat waktu, terutama pada saat terjadi lonjakan pesanan, seperti pemesanan seragam atau produksi batik dalam jumlah besar, yang tidak diimbangi dengan sistem kompensasi yang memadai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan masih perlu perbaikan agar dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan pada karakteristik individu, hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dijalankan, di

mana 60% responden menyatakan kemampuan yang dimiliki belum sepenuhnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi karyawan dan tuntutan pekerjaan. Meskipun nilai kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan dinilai relatif cukup baik, tingkat minat dan semangat kerja karyawan masih berada pada kategori sedang, sehingga belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Ketidaksesuaian kemampuan tersebut salah satunya disebabkan oleh karyawan yang masih belum mampu menghadapi konsumen secara langsung, seperti kurang percaya diri dalam berkomunikasi, memberikan penjelasan produk, maupun menangani keluhan pelanggan. Selain itu, terdapat pula karyawan yang belum menguasai keterampilan teknis dasar, seperti melakukan pemasangan kancing atau mengukur ukuran badan konsumen secara tepat, sehingga proses pelayanan dan produksi menjadi kurang efektif. Di sisi lain, rutinitas kerja yang cenderung monoton serta tekanan target produksi dan pelayanan turut berkontribusi terhadap menurunnya minat dan semangat kerja karyawan.

Pada *work life balance*, mayoritas responden menyatakan belum mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Inilah yang terjadi terlihat dari hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa 60% karyawan merasa pekerjaan masih mengganggu kehidupan pribadi, terutama akibat tingginya beban kerja dan adanya lembur. Kondisi tersebut menyebabkan jam kerja menjadi lebih panjang, khususnya pada periode meningkatnya jumlah pesanan, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam mengatur waktu istirahat dan waktu bersama keluarga. Rendahnya kemampuan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak pada tingkat kepuasan terhadap *work life balance* yang juga masih rendah. Ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan fokus, kenyamanan kerja, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, hasil pra-survei menunjukkan kondisi yang bervariasi. Sebagian karyawan merasa mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik, namun masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, belum sepenuhnya mencapai target kerja, serta belum optimal dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan masih berada pada tingkat sedang dan belum optimal. Secara keseluruhan, temuan survei pendahuluan ini mengkonfirmasi asumsi bahwa *work life balance*, karakteristik individu, dan kompensasi sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Diperkirakan bahwa ketidakmatangan kinerja karyawan disebabkan oleh ketidakseimbangan dalam ketiga faktor ini, yang pada gilirannya menyebabkan fluktuasi penjualan. Oleh karena itu, studi ini sangat penting untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh kompensasi, karakteristik individu, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan Lazarus Batik Butik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan data penjualan Butik Lazarus Batik selama tahun 2025, diketahui bahwa tingkat penjualan mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan. Meskipun pada periode tertentu, seperti bulan Agustus, terjadi peningkatan pendapatan yang signifikan akibat adanya pemesanan seragam untuk peringatan hari kemerdekaan Republik Indonesia, namun secara umum penjualan belum menunjukkan kestabilan yang konsisten sepanjang tahun. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor internal perusahaan yang berpotensi memengaruhi kinerja usaha, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian penjualan perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut maka dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Butik Lazarus Batik?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Butik Lazarus Batik?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Butik Lazarus Batik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Butik Lazarus Batik.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan Butik Lazarus Batik.
3. Untuk menguji dan menganalisis *pengaruh work life balance* terhadap kinerja karyawan Butik Lazarus Batik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat untuk berbagai pihak yang ada, antara lain :

1. Bagi Perusahaan (Butik Lazarus Batik)
Memberikan informasi penting bagi organisasi untuk dipertimbangkan ketika membuat keputusan, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, karakteristik individu, dan keseimbangan kehidupan kerja untuk keberhasilan karyawan. Informasi ini juga dapat digunakan untuk membantu merancang metode manajemen sumber daya manusia yang lebih berhasil.
2. Bagi Akademisi
Temuan penelitian ini kemungkinan akan memberikan wawasan berharga dan referensi ilmiah bagi akademisi di bidang sumber daya manusia. Lebih jauh, penelitian ini dapat berfungsi sebagai landasan untuk pengembangan dan penerapan ide-ide penting, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
penelitian ini dapat membantu peneliti meningkatkan pengetahuan dan wawasan mereka tentang manajemen sumber daya manusia. Lebih jauh lagi, penelitian ini memberikan

pengalaman penting yang dapat digunakan untuk mempersiapkan penelitian di masa mendatang atau untuk memasuki dunia kerja.

