

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PAGUYUBAN BATIK SI JAMBE, KECAMATAN WONOKERTO, KABUPATEN PEKALONGAN

Wenti Ayu Sunarjo
Universitas Pekalongan

ABSTRACT

This research entitle "The Influence of Compensation, Training, and Supervisor Role to The Performance of employees batik club at Sijambe village, Wonokerto, Pekalongan" has the aim to testing corelation among variables to reality faced are the poor performance of employees batik club at Sijambe village, Wonokerto, Pekalongan. This research includes the quantitative research, that use the path analysis method.

The population is all of ceaftman of batik club at Sijambe village, Wonokerto, Pekalongan Regency. The samples amount take with forecasting interval, and use the purposive sampling method to take the samples.

The result of this research show thah compensation and training variables have no significance influence to employee performance. But the supervisor role variable has the significance influence to employee performance Batik club at Sijambe village, Wonokerto, Pekalongan Regency.

Keywords: *compensation, training, supervisor role and performance.*

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong dunia industri menjadi berkembang dengan sangat pesat. Teknologi membantu para produsen untuk mampu memproduksi barang dengan jumlah dan kapasitas yang besar. Namun sering kali proses produksi mengalami hambatan berkaitan dengan penggunaan teknologi, sehingga produk yang dihasilkan terkadang menjadi barang cacat atau *defect*. Produk yang cacat sepenuhnya menjadi beban perusahaan karena akan mengurangi nilai jual maupun membutuhkan pembenahan yang memakan biaya yang lebih banyak karena harus mengulang proses produksinya. Di samping teknologi, peralatan yang menunjang proses produksi, lingkungan, loyalitas, dan kemampuan karyawan, faktor motivasi serta prestasi kerja mempunyai peran yang sangat

penting. Oleh karena itu peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi semakin penting dan harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan.

Alasan utama atau faktor yang mendasari didirikannya sebuah perusahaan adalah bisa tumbuh dan berkembang (*growth*), mampu menghasilkan keuntungan (*profitable*), dan memiliki kelangsungan hidup (*sustainable*). Untuk memenuhi harapan tersebut maka perusahaan harus mampu memproduksi pada tingkat yang baik serta mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara pemberian kompensasi yang layak, memotivasi mereka, dan menerapkan sistem manajemen yang baik melalui peran para supervisi. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi mampu memberikan keuntungan sendiri, seperti menambah

penghasilan (gaji) melalui *reward* atau bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi, menurunnya peluang untuk didemosikan, serta membuat karyawan semakin ahli dan semakin berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil bila perusahaan tersebut mampu menempatkan SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis; atau dengan kata lain diperlukan adanya kesesuaian antara trend pergerakan bisnis dengan pengelolaan SDM. Hal ini berarti bahwa pengelolaan SDM yang tepat/bijaksana merupakan salah satu faktor penentu dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan. Perusahaan yang ingin sukses dalam mengelola SDM harus memahami posisi berbagai kebutuhan karyawan dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan dan memuaskan karyawan serta memanfaatkannya untuk kepentingan perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu kunci suksesnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (MSDM).

Dalam kenyataannya, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat sebuah keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut untuk diberi penghargaan dan karyawan mana yang harus menerima *punishment* (hukuman) selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini tentunya tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi dalam menilai prestasi kerja karyawan dan juga faktor – faktor yang sangat dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja tersebut.

Menurut Hasibuan (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dan menurut Donnelly et.al (dalam Veithzal Rivai, 2005) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Hal ini sebagaimana pendapat Keith Davis bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) atau dengan kata lain, “*performance = ability + motivation*” (Ardiansyah, 2011). Sedangkan pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Amstrong dan Baron, dalam Wibowo, 2010).

Merujuk pada beberapa pengertian di muka, maka dalam penelitian ini batasan pengertian prestasi kerja adalah identik atau sama dengan pengertian kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2008) diketahui terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Chandra (2006) menunjukkan hasil bahwa tindakan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disisi lain, pentingnya akan sebuah pelatihan diadakan bagi karyawan di sebuah perusahaan salah satunya untuk mendorong karyawan mampu bekerja dengan baik dan mengaplikasikan hasil pelatihannya untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja ditempat ia bekerja. Karyawan selalu dituntut untuk mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi serta mampu bekerjasama dengan karyawan lain untuk mendorong keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu sangat diperlukan adanya pembinaan dan pengembangan guna memajukan tingkat kesadaran yang tinggi dalam bekerja, dimana peran supervisor atau atasan sangat penting untuk memotivasi karyawan agar lebih berprestasi lagi.

1. Perumusan Masalah Umum

Perumusan masalah umum dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh

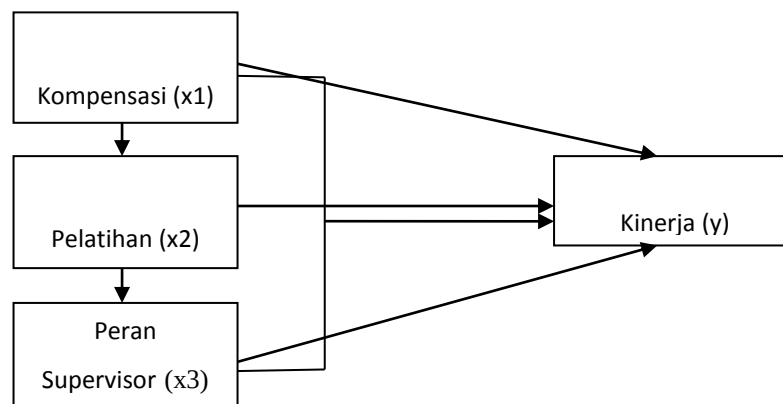
kompensasi, pelatihan dan peran supervisor terhadap kinerja pada karyawan paguyuban batik si jambe kecamatan wonokerto, kabupaten pekalongan.

2. Perumusan Masalah Khusus

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh peran supervisor terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, pelatihan dan peran supervisor terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung?

Penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pelatihan, dan Performance Supervisor terhadap Kinerja Karyawan” ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional (*correlational research*), yaitu sebuah penelitian yang akan menguji keterkaitan antar variabel penelitian baik dalam bentuk hubungan maupun pengaruh (Siti Nurhayati, 2012). Metode penelitian yang digunakan adalah “penelitian kuantitatif” di mana data-data penelitian memiliki ukuran berupa angka-angka. Untuk memperjelas keterkaitan diantara variabel-variabel yang diteliti perlu dibuat desain penelitian, di mana dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan gambar sebagai berikut :

METODE DAN DESAIN PENELITIAN



Gambar 4.1.
Desain Penelitian

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Paguyuban Batik Desa Si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan

Bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan paguyuban batik desa si jambe, kecamatan wonokerto, kabupaten pekalongan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan tidak termotivasi akan peningkatan kompensasi sebagai salah satu faktor pemuas kerjanya.

Dengan adanya kompensasi yang lebih layak dan sesuai dengan tanggungjawab kerjanya, agar memberikan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Apabila kepuasan kerja telah terwujud, maka karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Sehingga dalam penelitian ini tidak terbukti bahwa kompensasi tidak pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Paguyuban Batik Desa Si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan

Bahwa pelatihan hampir tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan paguyuban batik desa si jambe, kecamatan wonokerto, kabupaten pekalongan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan tidak termotivasi dengan pelatihan yang diberikan untuk mencapai faktor pemuas kerjanya.

Dengan adanya pelatihan yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kondisi lapangan, maka secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Apabila pelatihan telah mampu memotivasi, maka karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Sehingga dalam penelitian ini tidak terbukti bahwa pelatihan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Peran Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Paguyuban Batik Desa Si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan

Bahwa pengaruh peran supervisor terhadap kinerja karyawan paguyuban batik desa si jambe, kecamatan wonokerto, kabupaten pekalongan sangat terlihat jelas dampaknya, seperti pada peningkatan kualitas kerja karyawan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan termotivasi untuk mencapai faktor pemuas kerjanya.

Dengan adanya peran supervisor yang lebih baik dan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja terhadap karyawan, secara otomatis akan mampu memberikan kepuasan yang sesuai dengan harapan karyawan. Apabila kepuasan kerja telah terwujud, maka karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Peran supervisor yang positif mampu mengembangkan kinerja karyawannya dengan tidak terlepas dari kontrol supervisor sebagai acuan pekerjaan yang dilakukan para karyawan. Dapat dikatakan pekerjaan para karyawan pembatik sangat tergantung atas seorang supervisor atau mandor. Hampir tiap pekerjaan yang mereka kerjakan tersebut atas permintaan maupun perintah supervisor atau mandor. Karyawan tidak mampu memutuskan permasalahan yang mereka hadapi dalam menjalankan pekerjaannya tanpa bantuan seorang supervisor atau mandor. Sehingga dalam penelitian ini terbukti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh peran supervisor terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Si Jambe Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan.
2. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Si Jambe Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan.
3. Peran supervisor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paguyuban Batik Si Jambe Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan. artinya semakin tinggi peran supervisor, maka akan semakin rendah kinerjanya.

Saran

1. Mempertahankan peran supervisor karena peran supervisor berpengaruh secara signifikan sesuai dengan hasil observasi yang penulis lakukan bahwa pengerajin batik bekerja berdasarkan atas perintah dari supervisor. Kepuasan dan peningkatan kinerja pegawai sangat tergantung pada seberapa besar peran supervisor dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Perlu diberikan pengertian terhadap karyawan paguyuban batik desa si jambe kecamatan wonokerto, kabupaten pekalongan akan arti penting pelatihan kerja yang diadakan baik dilingkungan perusahaan maupun pelatihan diluar perusahaan itu sendiri. Pelatihan yang diberikan akan penting bagi peningkatan kinerja, serta pelatihan sebagai bagian dari pemuas kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi.
3. Perlunya perhatian pemerintah daerah untuk melakukan perlindungan terhadap pengusaha batik mengingat di kabupaten pekalongan menjadi pengerajin batik merupakan mata pencaharian yang hampir dilakukan oleh sebagian besar lapisan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Arlan, 2011, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*, <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/52058>.
- Ach Rasyad, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keefektifan Pelatihan Pamong Belajar di Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BPPLS) Regional IV, Surabaya* <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/987>
- Arnita, Yuliana Dewi, 2012, *Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kredit bank Pundi cabang Basuki Rahmat Surabaya, Undergraduate thesis, Faculty of Economics*. <http://eprints.upnjatim.ac.id/id/eprint/3801>.
- Chalimah dan Zahro, 2009, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Universitas Pekalongan.

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*, Jakarta : Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *MSDM*, Yogyakarta : Andi.
- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. SUN, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muryono, Patria Garnifa, 2004. *Analisis Pengaruh Umpan Balik Supervisor terhadap Kinerja Tenaga Penjual melalui Variabel orientasi Belajar dan perilaku Kerja*; Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Nurhayati, Siti, 2012, *Metodologi Penelitian Praktis*, UNIKAL PRESS.
- Permitasari, Ami Vintya, 2011, *Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten*, Universitas Brawijaya.
- Ruky. , Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, Uma, 2000, *Research Method for Business*, Singapore, John Wiley & Sons Inc.
- Siagian, Sondang. 2002, *Manajemen SDM*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kerja* Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Supatmi, Mamik Eko, 2011, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*, Universitas Brawijaya.
- Supriyanto, Achmad Sani, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya manusia*, UIN-MALIKI PRESS.
- Suryoadai, Yerri, 2012, *Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan manajemen Universitas Diponegoro semarang.
- Surya Dharma, 2010. *Manajemen kinerja, Falsafah, teori dan Penerapannya*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Cetakan III.
- Umar, Husein, 2000, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers.