BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia bisnis dituntut untuk menciptakankinerjakaryawan yang tinggi dengan tujuan untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan dituntut agar mampu mendirikan dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satu aspek penting dalam keberhasilan suatu perusahaan yaitu adanya sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh kegiatan yang berjalan dalam perusahaan. Semakin efektifdanefisien sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka akan semakin efektif dan efisien juga perkembangan usaha perusahan tersebut(Latief, 2012).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap saja, tetapi lebih bergantung pada orang-orangyangterlibat dalam pekerjaan tersebut. Kinerja individu seorang karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai(Latief, 2012). Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan mutu kinerja yang baik dari karyawan. Komponen yang menjadi alat ukur bagi perusahaan dalam menentukan kinerja yaitu kualitas kerja, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengerahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Dwianto*etal* (2019)kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan dari kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja karyawan yang kompeten maka akan membantu keberhasilan suatuperusahaan. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu dorongan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yaitu melalui pemberian kompensasi, karena besar dan kecilnya kompensasi

yang diberikan akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dinilai cukup maka karyawan akan terdorong untuk melakukan tugasnya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan gaji dan upah kepada karyawan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kompensasi merupakan penghargaan atasjasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, yang dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang dapat berupa uang atau barang(Priyono & Marnis, 2008). Pemberian kompensasi pada umumnya berdasarkan pada kualifikasi pegawai atau kinerja karyawan.Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda dalam menentukan pemberian kompensasi kepada karyawannya.Penentuan besar kecilnya pemberian kompensasi dipengaruhi oleh adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dankesediaan perusahaan dalammembayar karyawan, serikatburuh atauorganisasi karyawan, produktivitaskerja karyawan, biaya hidup, jabatan karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sektor pemerintahan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor motivasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.Adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun dan disiplin, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun sebaliknya, jika motivasi kerja rendah maka karyawan tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membuat lingkungan kerja tidak kondusif.

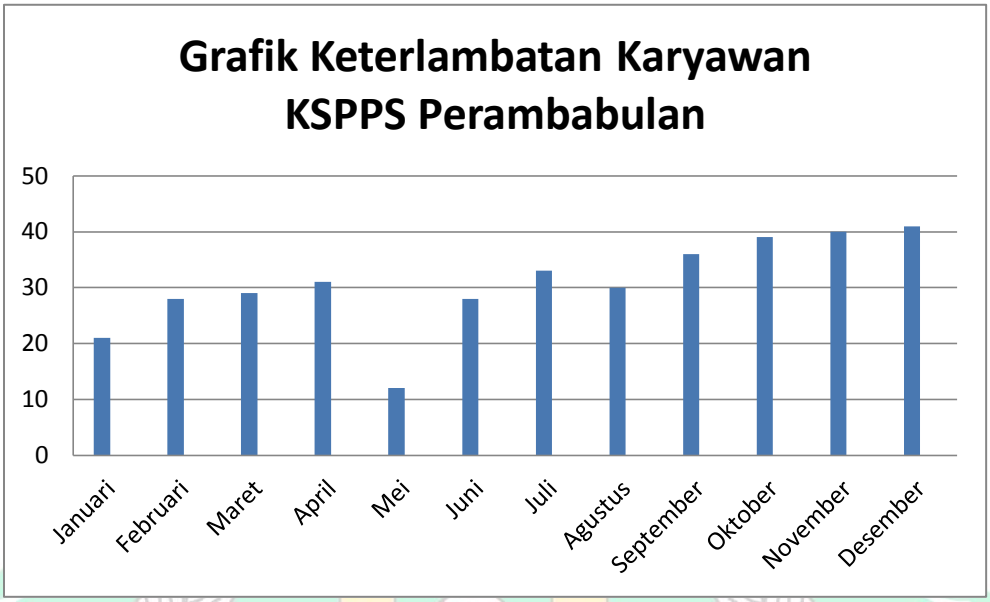
Tewal*et al* (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.Motivasi berhubungan dengan perilaku individu, karena motivasi merupakan unsur terpenting dalam diri manusia yang perlu diberikan sebagai daya penggerak dalam menciptakan semangat kerja pada para pekerja, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya menuju kepuasan kerja. Untuk perusahaan motivasi kerja karyawan dapat mendorong perusahaan agar mapu memperoleh laba dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan syariah (KSPPS) Perambabulan, karyawan khususnya di bagian *Customer Service* dan *Teller* merasa adanya kesenjangan antara gaji yang diberikan dengan beban pekerjaan yang diterima, karena gaji yang diberikan oleh KSPPS Perambabulan hanya sesuai dengan standar UMK Kabupaten Cirebon, namun pekerjaan yang diberikan kepada karyawan melebihi dari gaji yang diberikan. Misalnya pada bagian *Customer Service* yang seharusnya fokus untuk melayani nasabah yang ingin membuka tabungan atau melayani nasabah yang ingin mengajukan kredit, namun pada kenyatanyaannya karyawan yang bekerja pada bagian *Costumer Service* juga harus mengerjakan tugas *Teller*.

Permasalahan selanjutnya yaitu belum ada prosedur yang jelas mengenai jenjang karir yang merupakan bagian dari kompensasi non finansial. Kemudian tidak tercapainya target perusahaan yang disebabkan karena adanya penurunan motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawannya pun menurun, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sering datang terlambat ketika bekerja dan beristirahat lebih cepat dari jam yang ditentukan.Berikut data mengenai keterlambatan karyawan di KSPPS Perambabulan selama tahun 2020 dinyatakan dalam sebuah grafik, sebagai berikut:

Gambar 1.1

Grafik Keterlambatan Karyawan Tahun 2020



Sumber: KSPPS Perambabulan, 2021

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2020 tingkat keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi. Pada bulan Januari terjadi 21 kasus keterlambatan kemudian pada bulan Februari, Maret dan April kasus keterlambatan terus meningkat. Namun, pada bulan mei kasus keterlambatan turun menjadi 12 kasus kemudian pada bulan Juni dan Juli kasus keterlambatan kembali meningkat dan di bulan Agustus kasus keterlambatan kembali menurun, di bulan selanjutnya kasus keterlambatan terus meningkat hingga puncaknya pada bulan Desember dengan 41 kasus keterlambatan. Tingginya kasus keterlambatan karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya rasa semangat dalam diri karyawan untuk bekerja dan disebabkan oleh tidak tegasnya peraturan yang berlaku bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Watiah (2013) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Koperasi Simpan Pinjam

Syariah Perambabulan Al-Qomariyah) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Syariah Perambabulan Al-Qomariyah masih kurang, kemudian karyawan datang terlambat dalam bekerja, jam istirahat lebih awal dan masuk kembali bekerja lebih lama, serta kurangnya sarana dan prasarana yang disediakan oleh Koperasi Simpan Pinjam Syariah Perambabulan Al-Qomariyah sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh motivasi kerja karyawan yang menurun, kemudian didukung dengan lingkungana kerja yang kurang nyaman sehingga mengakibatkan target pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul penelitian yaitu **"PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) PERAMBABULAN."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya ketidaksesuaian antara gaji yang diberikan dengan beban pekerjaan yang dilakukan.
2. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan.
3. Belum ada prosedur yang jelas mengenai jenjang karir yang merupakan bagian dari kompensasi non finansial.

C. Batasan Masalah

Dalam pembahasan penelitian ini, peneliti memberikan batasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan.
2. Penelitian ini berfokus pada karyawan yang bekerja di KSPPS Perambabulan.
3. Variabel bebas yang akan diukur dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Pemberian Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2). Sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y) Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijelaskan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Perambabulan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Perambabulan?
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Perambabulan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yang sesuai dengan permasalahan yang diajukan meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Perambabulan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Perambabulan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Perambabulan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya, adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan menambah pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, khususnya mengenai pemberian kompensasi dan motivasi dalam sebuah perusahaan.

2. Bagi Akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian serupa dan juga dapat dijadikan perbandingan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide pemikiran dan pengetahuan terkait pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Praktisi

   Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak koperasi terutama untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan kemudahan pemahaman dan memberikan gambaran umum kepada pembaca tentang penelitian yang telah diuraikan oleh peneliti. Adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan secara garis besar yang berkaitan dengan permasalahan penelitian meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan menggambarkan tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul penulisan skripsi ini yang meliputi teori kinerja karyawan, kompensasi, dan motivasi, penelitian terdahulu untuk mengetahui gambaran dari penelitian sebelumnya mengenai judul yang terkait, kerangka pemikiran, dan hipotesis penilitian.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, populasi penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum tentangKoperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan, karakteristik responden dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, pembahasan mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Perambabulan dengan hasil analisis data yang didapatkan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian terakhir dalam penelitian ini, dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah uraian jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah yang telah dianalisis pada bab sebelumnya. sedangkan saran berisi mengenai rekomendasi dari peneliti tentang masalah yang diteliti berdasarkan kesimpulan yang diperoleh.