

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, menurut hasil penelitian dari Jamil and Sarfaraz dalam (Yamali, 2017) menyatakan bahwa *“The compensation practices are positively and significantly associated with employee performance of public sector organizations”*. Dalam penelitiannya Jamil and Sarfaraz menyatakan bahwa tujuan dari setiap organisasi publik adalah untuk memberikan kompensasi kepada karyawan dalam cara yang memungkinkan. Organisasi public diluncurkan bertujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan. Dari mulai orang yang memiliki skill atau keahlian serta gelar dalam suatu bidang dan bisa bekerja di lain bidang karena adanya suatu alasan. Oleh sebab itu kompensasi merupakan entitas utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

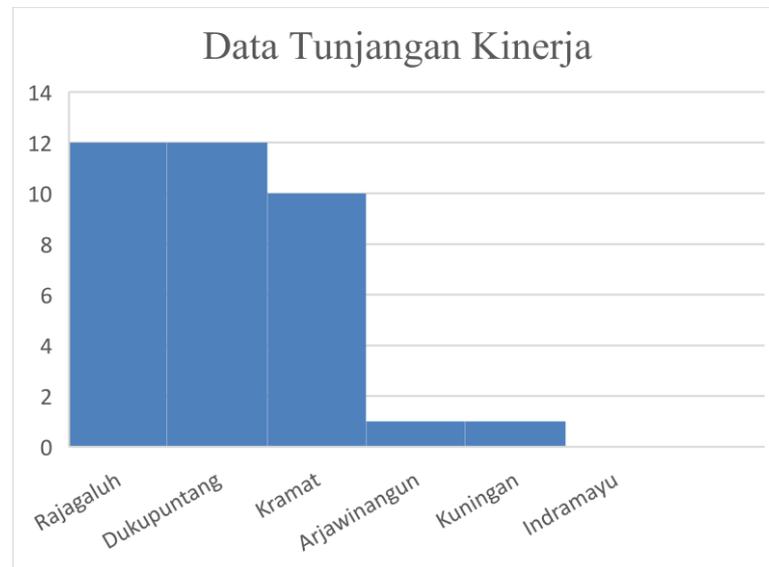
Penelitian (Moulana, 2017) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif kuat dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh (Yuliandari, 2014) menunjukkan hasil yang signifikan pada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Yuliandari, 2014) membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Osibanjo (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang karyawan upah langsung maupun tidak langsung. Nawab (2011) menemukan bahwa karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen

organisasional yang baik. Milgo (2014) menemukan hasil kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan dengan komitmen karyawan. Prabowo (2016) menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. Pratama (2016) menemukan hal yang sama mengenai kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian motivasi merupakan cara yang efektif untuk membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Serta dengan adanya lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas yang memadai tentu karyawan akan merasakan bahwa keberadaannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan (Budi, 2016). Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai pembagian kompensasi yang merupakan hak karyawan tersebut.

Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, motivasi adalah tindakan yang harus dilakukan agar karyawan tersebut bisa memperoleh jabatan serta upah yang mereka inginkan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dalam bekerja bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

**Gambar 1.1**  
**Data Tunjangan Kinerja Tahun 2021**



Sumber: KSPPS Al-Ishlah, 2021

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa dari 6 cabang KSPPS Al-Ishlah hanya 2 cabang yang mendapatkan tunjangan full selama 12 bulan. Pada bulan Januari dan Februari tunjangan kinerja diberikan kepada cabang Dukupuntang dan Rajagaluh, pada bulan Maret hingga bulan November tunjangan kinerja diberikan kepada cabang Rajagaluh, Dukupuntang, dan Kramat, serta pada bulan Desember tunjangan diberikan kepada Cabang Dukupuntang, Rajagaluh, Kramat, Arjawinangun, dan Kuningan. Tidak meratanya pembagian tunjangan kinerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, disebabkan karena kurangnya rasa semangat dan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dan disebabkan dengan adanya perubahan aturan pemberian tunjangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang dilakukan di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera bahwa karyawan merasa adanya ketidaksesuaian antara gaji yang diberikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini jam kerja yang tidak sesuai dengan bayaran atau upah yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera sebagai lembaga keuangan syariah perlu memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja, melalui pemberian kompensasi yang lebih efektif yang

diharapkan mampu menciptakan tujuan perusahaan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja dengan pemberian kompensasi yang lebih efektif oleh perusahaan, dan selanjutnya akan berdampak pada tujuan serta pencapaian perusahaan. Hal inilah yang menjadi latar belakang yang akan dikembangkan peneliti. Maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul ***“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera”***.

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1) Wilayah Kajian**

Dalam penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Insani Khususnya tentang Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kualitas karyawan pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera.

#### **2) Pendekatan Penelitian**

Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

#### **3) Jenis Masalah**

Jenis masalah dalam penelitian ini ialah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **2. Batasan Masalah**

Dalam pembahasan penelitian ini, peneliti memberikan batasan sebagai berikut:

- 1) Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data karyawan pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera
- 2) Variabel yang akan digunakan adalah variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera.

### 3. Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah al islah mitra sejahtera?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah al islah mitra sejahtera?
- 3) Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah al islah mitra sejahtera?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan dalam penelitian ini yang sesuai dengan permasalahan yang diajukan meliputi:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di kspps al islah mitra sejahtera.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di kspps al islah mitra sejahtera.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di kspps al islah mitra sejahtera.

### 2. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, diantaranya yaitu:

- 1) Bagi Penulis
  - a. Manfaat bagi penulis dapat digunakan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan sebagai sarana menambah wawasan peneliti yang berhubungan dengan bidang kajian yang ditekuni selama kuliah.
  - b. Sebagai sarana untuk mengaplikasi berbagai teori-teori yang sudah diperoleh selama kuliah.

c. Sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman langsung dalam menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2) Bagi Praktisi

Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera terutama untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

#### D. 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**, dalam bab ini akan dijelaskan secara garis besar yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**, dalam bab ini berisi tentang uraian teori-teori yang digunakan dalam membahas masalah yang meliputi teori-teori yang berhubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**, dalam bab ini membahas mengenai rencana dan prosedur penelitian yang akan dilakukan penulis yang bertujuan untuk menjawab hipotesis penelitian, diantaranya objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**, dalam bab ini memuat hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang digunakan dideskripsikan dan dianalisis.

**BAB V PENUTUP**, dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah uaiaran 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.

