

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia bisnis yang semakin besar persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti diperbaiki adalah semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan atau institusi lainnya. Selain itu Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan pada umumnya.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam perusahaan yang harus diperhatikan dari segi keterampilan, kompetensi, cara bekerja, masalah pribadi dan kebutuhan pribadi sehingga menimbulkan rasa bekerja keras untuk memberikan hasil positif kepada perusahaan. Perusahaan harus mampu memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi dan misi yang telah dibuat oleh perusahaan dan mempunyai target tertentu. Didalam perusahaan terdapat teknologi, alat, peralatan, kendaraan operasional, sarana dan prasarana untuk mendukung kelancaran kegiatan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan pengetahuan kepada sumber daya manusia.

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Panggabean (2013:117) kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Selain kompensasi

finansial ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Sutrisno (2009:83), kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Kompensasi non finansial diberikan oleh perusahaan sebagai usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi non finansial bisa berupa pujian dari pimpinan, fasilitas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013:67). Sedangkan Faustino C. Gomes dalam Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Edy Sutrisno (2012) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Nurjaman (2014:169) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang didapatkan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan, pengalaman, dan motivasi untuk mencapai tujuan.

Selain itu George R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Edy Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengerahkan segala usahanya dalam pencapaian tujuan organisasi dan suatu dorongan bagi individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang

secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler,2010: 134). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi, prestasi dan motivasi yang sesuai dengan harapan karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa para perusahaan telah menyadari Kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka emban dan bagaimana adanya suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

Fenomena yang terjadi sekarang ini kurangnya kemampuan karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja secara langsung dalam jangka pendek. Kurangnya pemahaman tentang kompensasi, prestasi dan motivasi yang dapat memicu ketidakmaksimalan kinerja karyawan makanya suatu perusahaan tidak akan sulit untuk mendapat hasil yang baik dalam pencapaian target. Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana karyawan secara individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Kinerja yang baik akan menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam berkerja.

**Tabel 1 Tingkat Absensi Karyawan pada Koperasi Kredit Bunga Tanjung Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah karyawan	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
			S	I	A		
Januari	31	22	3	3	3	9	7,66
Februari	28	22	3	3	5	11	6,54
Maret	31	22	4	2	1	7	9,85
April	30	22	2	1	2	6	11,66
Mei	31	22	2	2	6	10	6,90
Juni	30	22	2	3	6	11	6,36

Juli	31	22	3	2	8	13	5,30
Agustus	31	22	2	4	1	7	9,85
September	30	22	2	3	3	8	8,75
Oktober	31	22	3	3	4	10	6,90
November	30	22	1	4	3	8	8,75
Desember	31	22	2	1	3	6	11,50

Sumber: Koperasi Kredit Bunga Tanjung Diolah Tahun 2021

Perhitungan tingkat absensi menurut Muhammadiyah Bisnis Center:

$$TA = \frac{100 - HK}{AB}$$

AB

TA = Tingkat Absensi

HK = Hari Kerja

AB = Absensi

Diketahui dari tabel diatas pada bulan januari tingkat absensi sebanyak 7,66%, menurun pada bulan februari 6,54%, dan meningkat lagi bulan Maret dan April sebanyak 11,66%, Mei hingga juli terus menurun hingga mencapai angka 5,50% kemudian agustus naik menjadi 9,85% dan terjadi penurunan kembali pada bulan oktober 6,90% tetapi di bulan desember kembali meningkat menjadi 11,50%.

Artinya bahwa tingkat absensi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang baik akan berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaannya. Kurang termotivasinya karyawan untuk menghasilkan output yang sesuai target dan kurang motivasi didalam perusahaan yang menyebabkan pegawai kurang percaya diri untuk membuat target yang lebih dari kemampuan mereka. Tentunya menjadi kendala tersendiri dalam pencapaian kepuasan kerja dan menerapkan sistem manajemen kinerja secara efektif yang bernilai guna bagi perusahaan.

**Table 2 Data Pencapaian Kinerja karyawan Koperasi Kredit Bunga Tanjung Tahun 2020**

<b>Bagian</b>	<b>Target</b>	<b>Pencapaian</b>
Kepala Tempat Pelayanan	100%	95%
Kasir	100%	90%
Administrasi	100%	80%
Staf Layanan	100%	100%

Sumber: Koperasi Kredit Bunga Tanjung Diolah Tahun 2021

Dari data jumlah pencapaian diatas terlihat bahwa jumlah target karyawan semakin menurun dari bulan ke bulan dan dari data pencapaian hasil dapat dilihat bahwa target tahunan ditetapkan adalah 100%. Hal ini dapat dilihat dari perspektif keuangan penjualan target 100% dengan nilai Rp. 840.000.000,- tetapi pencapaiannya hanya 95% atau berkisar Rp. 798.000.000,- dalam satu tahun, dalam perspektif audit pesediaan target yang ditetapkan adalah 100% dengan pencapaian hanya 90% dapat dilihat dari jumlah pinjaman sebanyak 5.000 orang namun hanya 4.500 saja yang teraudit, hal ini dikarenakan karyawan kurang fokus dalam mencari anggota yang akan menjadi nasabah dan kurangnya pemantauan dari perusahaan. Kemudian administrasi adalah kelengkapan berkas persyaratan dalam pengajuan pinjaman kepada konsumen dengan target 90% data yang terinput dengan jumlah 5.000 konsumen tetapi hanya 80% pencapaian yang di dapat atau sekitar 4.500 konsumen yang terinput, ini dikarenakan kurangnya penggunaan teknologi dalam penginputan data konsumen. Dan hanya staf layanan yang targetnya serta pecapaiannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Perusahaan yaitu suatu pencapaian pelayanan yang maksimal atau sesuai dengan target 100%, hal ini terlihat dari cepatnya proses pengajuan pinjaman yang dilakukan oleh konsumen.

Berdasarkan keadaan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya sinkronisasi antara target karyawan individual dan target atasan perusahaan menghasilkan output yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai

pengakuan dari Manajer Koperasi Kredit Bunga Tanjung Pernyataan yang sama juga dilontarkan oleh staf Koperasi Kredit Bunga Tanjung mengenai belum banyaknya dilakukan penelitian terhadap hal yang berhubungan dengan masalah tersebut, seperti misalnya masalah kompensasi, prestasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berangkat dari latar belakang masalah diatas maka peneliti mengambil judul "PENGARUH KOMPENSASI, PRESTASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT BUNGA TANJUNG DI LAMPUNG TENGAH".

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

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

1. Kurangnya Kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Bunga Tanjung
2. Kurangnya Prestasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Bunga Tanjung
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Bunga Tanjung
4. Kompensasi, Prestasi dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan

### **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini mengangkat permasalahan budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Muhammadiyah Bisnis Center Metro. Dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Bunga Tanjung?
2. Apakah Prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Bunga Tanjung?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Bunga Tanjung?
4. Apakah Kompensasi, Prestasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Bunga Tanjung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan masalah yang ada, dengan demikian maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan bukti secara empiris yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Bunga Tanjung.
2. Untuk mengetahui Prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Bunga Tanjung.
3. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Bunga Tanjung.
4. Untuk mengetahui Kompensasi, Prestasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Bunga Tanjung.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang bermanfaat baik dari aspek teoritis, maupun aspek praktis, serta kepada pihak-pihak yang membutuhkannya.

#### **1. Aspek Teoritis**

Dalam aspek teoritis, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pengetahuan untuk pengembangan ilmu dibidang sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini menjadi bahan perbandingan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dibidang sumber daya manusia.

#### **2. Aspek Praktis**

Dalam aspek praktis, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Koperasi Kredit Bunga Tanjung.

#### **3. Bagi pihak akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan untuk literatur penelitian mengenai sumber daya manusia.

### **E. Ruang Lingkup Penulisan**

Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas adalah sesuatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dilibatkan atau yang di pengaruhi variabel bebas.

Adapun variabel bebas (independent) pada penelitian ini adalah:

1. Kompensasi
2. Prestasi
3. Motivasi

Sedangkan untuk variabel terikat (dependent) pada penelitian ini adalah:

1. Kinerja Karyawan