

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era sekarang ilmu pengetahuan berkembang seiring dengan berjalannya waktu yang disadari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, perusahaan memerlukan seorang manajer yang dapat menumbuhkan motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai hasil yang sesuai yang diharapkan. Setiap perusahaan pasti mempunyai target yang ingin di capai. Untuk mencapai yang di inginkan perusahaan, perusahaan harus melakukan berbagai macam kegiatan agar dapat dijalankan dengan baik dan lancar, maka perusahaan memerlukan sumber daya yang cukup baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Supriatna & Adiyanto (2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dalam, suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan akhir kinerja karyawan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang di hasilkan sinergi dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Agung &

Lestariningsih (2022) mengidentifikasi diantara faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu motivasi kerja dan kompensasi.

(Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau berkerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut motivasi diartikan sebagai dorongan, keinginan dan kekuatan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila pemberdayaan sumber daya manusianya yang memiliki kreativitas dan semangat berkerja. Dengan adanya pemberian motivasi kepada bawahannya maka telah memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut untuk mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan secara semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Pemberian motivasi pada koperasi seperti mengikutkan karyawan dalam kegiatan seminar atau *workshop*, dan fasilitas yang diperlukan karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting bagi karyawan dalam berkerja adalah pemberian kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikam perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut Maheswari dalam (Sutrisno, 2019) kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi merupakan penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak atas jasa yang dikeluarkan terhadap tujuan organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam

meningkatkan produktivitas kerjanya, memberikan kompensasi sesuai dengan jabatan dan pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Koperasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan dan memberikan kompensasi secara tepat, sehingga kinerja meningkat. Koperasi memberi kompensasi gaji, tunjangan, dan insentif.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan koperasi simpan pinjam gemar banyuwangi, sebagai lembaga yang bergerak dibidang jasa pelayanan simpan dan pinjam, di tengah persaingan yang sangat ketat maka perusahaan harus mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Koperasi gemar banyuwangi memiliki 34 karyawan. Untuk merealisasikan target yang ditentukan koperasi yaitu menyalurkam dana pinjaman kepada anggota sebanyak 820 juta/ bulan, namun karyawan tidak dapat memenuhi target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan juga diukur dari outstanding yang dimana outstanding berupa keseluruhan dana simpanan, pinjaman, dan dana laba rugi. Koperasi member ikan target outstanding sebesar 10% disetiap periode, dalam satu tahun terapat dua periode yang itu awal dan akhir tahun, sehingga koperasi harus mencapai target yang telah ditentukan oleh koperasi gemar sehingga dapat dikatakan baik kinerjanya. Maka dapat dikatakan baik kinerja koperasi bisa mencapai 20% target outstanding yang harus dicapai dalam satu tahun Selain Pencapaian target penyaluran dana dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2022, yang secara lengkap dapat disajikan lengkap pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penyaluran Dana Koperasi Simpan  
Pinjam Gemar Tahun 2022**

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase	
			Selisih	Target Tercapai %
Januari	820.000.000	736.000.000	84.000.000	90%
Februari	820.000.000	710.000.000	110.000.000	87%
Maret	820.000.000	693.000.000	127.000.000	85%
April	600.000.000	530.000.000	70.000.000	88%
Mei	820.000.000	686.000.000	134.000.000	84%
Juni	820.000.000	678.000.000	142.000.000	83%
Juli	820.000.000	665.000.000	155.000.000	81%
Agustus	820.000.000	695.000.000	125.000.000	85%
September	820.000.000	687.000.000	133.000.000	84%
Oktober	820.000.000	675.000.000	145.000.000	82%
November	820.000.000	666.000.000	154.000.000	81%
Desember	820.000.000	658.000.000	162.000.000	80%
<b>Rata-rata</b>	<b>801.666.000</b>	<b>673.250.000</b>	<b>128.416.000</b>	<b>84%</b>

Sumber: Data Target dan Realisasi KSP Gemar Tahun 2022

Dari data diatas maka dapat diketahui kecenderungan tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh KSP Gemar pada tahun 2022 bahkan menunjukkan adanya kecenderungan mengalami penurunan. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan koperasi target yang ditetapkan koperasi sebesar 95%, apabila karyawan dapat mencapai target tersebut, maka karyawan bisa dikatakan kinerjanya baik, toleransi sebesar 85% akan tetapi karyawan tersebut akan mendapatkan peringatan. Pihak koperasi memberikan kompensasi seperti gaji, tunjangan, insentif, dan untuk motivasi koperasi memberikan fasilitas yang dibutuhkan karyawan dan pimpinan mengikutkan karyawan dalam kegiatan seminar atau *workshop*. Kondisi tersebut apabila tidak dilakukan perbaikan maka dalam jangka Panjang akan memberikan dampak yang kurang

baik atas pencapaian tujuan koperasi. Selain tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seringkali karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dalam menyalurkan dana pinjaman ke calon nasabah dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan oleh koperasi sehingga hal ini berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Ibnu Alwan et al., (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Manfaat Ambarawa, hal tersebut dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan keinginan karyawan. Purwanto S et al., (2020) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan karyawan pada perusahaan tersebut sudah sesuai dan karyawan loyal terhadap perusahaan. Hasil penelitian Dewi Suryani H & Hazmanan Khair, (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hal tersebut pada penelitian kompensasi yang diberi perusahaan sesuai dengan ekspektasi karyawan. dan penelitian dari Rivaldo et al., (2020) menunjukkan hasil yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, karena motivasi yang diberi pimpinan terhadap karyawan cukup tinggi. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menjadi *research gap* yang digunakan dalam penelitian ini sehingga peneliti menawarkan variabel intervening yaitu motivasi. Peran penting motivasi yaitu sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan prinsip moral, kerja keras dan komitmen yang ditekankan dalam hal ini akan memberikan hasil yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin

melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana kinerja, kompensasi, dan motivasi berkerja di KSP Gemar Banyuwangi, dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”** (survey pada karyawan Ksp Gemar Banyuwangi).

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, bisa diketahui bahwa permasalahan yang terjadi di KSP Gemar adalah tidak tercapainya target dan realisasi dana yang disalurkan. Oleh karena itu dapat dirumuskan tingkat permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan Ksp Gemar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, oleh sebab itu tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui kompensasi, motivasi, kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan wawasan bagi:

1. Ksp. Gemar

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan terhadap manajemen KSP. Gemar maupun organisasi sejenisnya dalam mengelola kinerja karyawan melalui kompensasi dan motivasi kerja sehingga mampu mencari jalan keluar dalam menyelesaikan kendala yang ada.

2. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja.

