

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting bagi keberhasilan dalam sebuah organisasi, untuk mencapai tujuan tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia, karena yang akan mengelola dan mengatur Sumber Daya lain yang dimiliki untuk membantu dan mewujudkan tersebut, yakni SDM yang akan mewujudkan tujuan dari organisasi itu sendiri. Dengan berkembang pesatnya di zaman sekarang harus teliti dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif bagi perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) Sumber Daya Manusia merupakan kumpulan pengetahuan atau metode untuk menyelenggarakan hubungan interpersonal dan perjanjian kerja tenaga kerja yang dimiliki oleh orang secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan bersama dengan bisnis, rekan kerja, dan individu lainnya.

Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. kegiatan utama koperasi simpan pinjam yaitu menghimpun simpanan/tabungan berjangka koperasi serta memberikan pinjaman kepada anggota, calon anggota, ataupun koperasi lainnya. Jadi dari uraian tersebut,

koperasi simpan pinjam dapat dikatakan sebagai wadah penyimpanan tabungan untuk anggotanya. Selain itu simpanan di koperasi bisa dimanfaatkan sebagai tabungan berjangka. Jasa bunga simpanan juga akan diterima oleh para anggota yang melakukan simpanan hal ini sangat membantu masyarakat Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan perekonomian mereka dan mengubah taraf hidup masyarakat Indonesia menjadi lebih baik dan berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keaktifan dan inovasi yang bagus dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan sesuai dengan harapan. Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan adanya manajemen, yang nantinya akan berguna agar perusahaan lebih mudah dalam mengkoordinasi setiap individu, memotivasi dan memberikan pengarahan tentang pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan. Oleh karena itu, Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Tabel 1.1
Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Harta Utama.

Periode	Jumlah karyawan	Rata-rata hasil penilaian kerja karyawan
2020	25	4,7
2021	31	5,7
2022	30	3,2

Sumber: Kepala Koperasi Sari Harta Utama, Banjar Dinas Gambang, Desa Seraya Kecamatan Karangasem

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada koperasi Sari Harta Utama, diperoleh hasil data penilaian kerja karyawan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama mengalami fluktuasi dimana rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 yaitu sebesar 4,7 dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 5,7 dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 3,2. Nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan berada pada range 0 – 10. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi nilai kinerja karyawan diantaranya kedisiplinan kerja, seperti ketepatan waktu dan absensi kinerja karyawan. Tidak hanya itu, nilai kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kualitas kerja karyawan seperti kecepatan dan ketepatan dalam bekerja serta pengetahuan yang dimiliki karyawan tersebut. Data diatas menunjukkan bahwa terdapat perubahan pada kinerja karyawan setiap tahunnya, perubahan nilai kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan koperasi Sari Harta Utama belum maksimal, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang kurang maksimal akan berdampak pada keberhasilan koperasi dalam menjalankan usahanya. Maka, dipandang penting bagi koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk meningkatkan keberhasilan koperasi dalam menjalankan usahanya. Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian pada kinerja karyawan koperasi Sari Harta Utama yang mengalami fluktuasi kinerja setiap tahunnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, keyakinan diri dan karakteristik pekerjaan (Chrishti, 2010), Kinerja

karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Mangkunegara (2006: 15), Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh disiplin kerja juga lingkungan kerja Rivai (2005), yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi kerja, disiplin kerja, iklim kerja, keterampilan. (Sedarmayanti, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya, Siagian (2002), bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, kondisi pekerjaan dikatakan Handoko (2001: 193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: pengetahuan, pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain. Wirawan (2009), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: keterampilan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, struktur organisasi, kepemimpinan, pengalaman kerja. Simanjuntak (2011), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas, pengetahuan, kepribadian, loyalitas, budaya organisasi, kemampuan. Kasmir (2016: 189), Timple (1992: 31) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan, lingkungan kerja. Jadi, dapat disimpulkan variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah, Kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, pengalaman kerja, struktur organisasi, pengalaman kerja, kepuasan kerja, loyalitas, kemampuan, budaya organisasi, motivasi, iklim kerja, pengetahuan, komitmen. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena

variabel Kompensasi berpengaruh dominan pada penelitian (Chrishti, 2010), selain itu variabel Lingkungan Kerja juga berpengaruh dominan pada penelitian Siagian (2002), serta variabel Disiplin kerja berpengaruh dominan pada penelitian Simanjuntak (2011).

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kekaryawanan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja Siagian (2003) menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. Rivai (2005) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Sehingga diharapkan Kompensasi meningkat, dengan harapan kinerja karyawan pun meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Megantari (2021) pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Anggereni (2018) pada LPD Buleleng menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. penelitian lainnya oleh Novitasari (2018) pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta

penelitian oleh Wijaya (2015) pada perusahaan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja merupakan salah satu wadah bagi karyawan untuk ketenangan bekerja. Sehingga secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja mempengaruhi dalam kerjanya. Karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya (Uhing & Togas, 2015). Sehingga Lingkungan Kerja diharapkan dapat meingkat dengan harapan kinerja karyawan pun meningkat. Penelitian yang dilakukan Yanti dan Minarsih (2015) pada CV Koperasi Putri Kencana Taxi Semarang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Santika dan Antari (2019) pada LPD Desa Adat Kerobokan menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lainnya oleh Hartati, Ratnasari dan Ervin (2020) pada PT. Indotirta Suaka menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian oleh Riana dan Agatha (2016) pada Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan,

kesetiaan, ketertikab dan keteraturan. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan lingkungannya. Disiplin kerja dapat dilihat dari dimensi yaitu teladan pimpinan, pengawasan dan sanksi hukuman. Proses disiplin dapat digunakan sebagai kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bersalah. Keberhasilan perusahaan atas kinerja karyawan dalam mencapai target yang diharapkan, di perlukan adanya disiplin kerja dari karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu menaati peraturan perusahaan (Hidayanti dan Robiansyah 2013). Sehingga Disiplin Kerja diharapkan dapat meningkat, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Sunardi (2016) Pada PT. Gesit Nusa Tangguh menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Riyadi (2016) Pada Perusahaan Percetakan Karesidenan Banyumas menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Yohanis dan Agus (2015) pada Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Namun Penelitian lainnya oleh Nailul dan Sri (2022) Pada PT. LKM Demak Sejahtera menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, penting dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Harta Utama”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Koperasi Sari Harta Utama adalah sebagai berikut:

1. Terjadi fluktuasi kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama.
2. Kinerja karyawan Koperasi Sari Harta Utama dapat dikategorikan kurang baik, hal ini dapat dilihat pada hasil penilaian kinerja yang tidak konsisten di setiap periodenya.
3. Adanya ketidakkonsisten hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama.

1.4 Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama?

2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama?

1.5 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama.
3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama.
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Harta Utama.

1.6 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen khususnya dalam

Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaaar Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak pihak yang membutuhkan. dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan Kompensasi, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja.

