

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Koperasi lahir di Indonesia pada abad ke-20 dari kalangan rakyat ketika penderitaan dalam lapangan ekonomi dan sosial yang ditimbulkan oleh sistem kapitalisme semakin memuncak. Koperasi berkembang menjadi organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi di Indonesia didefinisikan sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Menurut Subyantoro, dkk (2015:5) Koperasi berasal dari kata : *Co* dan *operation*, *Co* berarti bersama dan *operation* berarti kegiatan/pekerjaan. Dari dua kata tersebut pengertian dasarnya menjadi “Bersama-sama melakukan kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan bersama, secara demokratis, terbuka dan sukarela. Menurut UU RI No.25 Tahun 1992, Koperasi adalah badan ekonomi yang sosial dan beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan (Ps. 1 Ayat 11 1). Koperasi melandaskan kegiatan berlandaskan Pancasila dan UndangUndang Dasar 1945 serta berdasar atas asas kekeluargaan.

Koperasi adalah suatu perserikatan dengan tujuan berusaha bersama yang terdiri atas mereka yang lemah dan diusahakan selalu dengan semangat tidak memikirkan dari sendiri sedemikian rupa, sehingga masing-masing sanggup menjalankan kewajibannya sebagai anggota dan mendapat imbalan sebanding dengan pemanfaatan mereka terhadap organisasi. Dari definisi-definisi diatas dapat di simpulkan koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum, dan melakukan usaha bersama atas dasar prinsip-prinsip koperasi, sehingga mendapatkan manfaat yang lebih besar dengan biaya rendah melalui perusahaan yang dimiliki dan diawasi secara demokratis oleh anggotanya.

Mangkunegara dalam (Silaset *al.*, 2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi peran yang penting dalam perusahaan, karena apabila perusahaan mampu mengelola setiap karyawannya dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan berdampak baik sebaliknya apabila perusahaan tidak memperhatikan karyawannya maka hasil kinerjanya akan buruk. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi dan lingkungan kerja

Fauzan dan Sary (2020) menyatakan kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi menjadi faktor yang sangat penting dalam kinerja karena dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik. Selain kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja terdapat juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Yantika *et al.*, (2018)

menyatakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan kinerja yang baik sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan menurunnya semangat kerja dan berdampak buruk terhadap kinerja berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan serta pengelolaan kredit yang lebih baik di koperasi. Selain kualitas kerja yang dirasa kurang optimal dalam operasional karyawan kolektor di koperasi yang ada di Kecamatan Gerokgak, kuantitas kerja para karyawan kolektor juga masih tergolong kurang memadai.

Setiap individu karyawan diberikan target penagihan selama sebulan untuk mencapai sekitar 10 nasabah yang memiliki kredit. Namun, kenyataannya, tidak semua kolektor berhasil memenuhi target tersebut. Salah satu penyebabnya adalah adanya nasabah yang sangat sulit untuk ditagih kreditnya. Nasabah ini mungkin memiliki alasan tertentu yang membuat mereka menghindari kontak atau tidak mampu melunasi kewajiban mereka, sehingga kolektor mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, kuantitas kerja para karyawan kolektor dalam memenuhi standar target yang telah ditetapkan masih jauh dari kata maksimal. Jika situasi ini terus berlanjut, akan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan koperasi, karena ketidakmampuan dalam menagih kredit dapat mengurangi likuiditas dan stabilitas keuangan koperasi.

Selain kualitas dan kuantitas kerja dari karyawan kolektor yang dirasa kurang optimal, terdapat kemandirian karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya masih mengandalkan para atasan atau pimpinan. Hal ini terlihat pada

penunggakan kredit yang dilakukan oleh para nasabah. Terdapat beberapa karyawan dalam menyelesaikan permasalahan ini tidak berusaha menagih kredit nunggak tersebut secara mandiri. Namun setiap terdapat penunggakan kredit para karyawan kolektor seperti lepas tanggung jawab terhadap nasabah yang dipegangnya tersebut. Para atasan sulit untuk menyelesaikan permasalahan kredit nunggak ini karena terdapat beberapa nasabah juga yang menunggak dalam pembayaran kredit. Dengan demikian kemandirian karyawan kolektor dalam penagihan kredit ini masih terbilang kurang optimal dalam tanggung jawabnya untuk memegang setiap orang nasabah.

Pada penelitian ini digunakan 12 koperasi sebagai sumber data. Secara keseluruhan terdapat total 36 koperasi, yang terdiri dari 2 KUD, 3 KPN, 1 KOPKAR, dan 31 koperasi lainnya. Namun dengan jumlah tersebut, hanya 12 koperasi yang secara aktif melaporkan aktifitas dan pendapatannya. Dalam hal ini pendapatan koperasi yang ada di Kecamatan Gerokgak mengalami fluktuasi dari enam bulan terakhir yang terhitung dari bulan Januari-Juni. Hal ini terlihat pada Tabel 1.1 bahwa pendapatan 12 koperasi aktif yang ada di Kecamatan Gerokgak dari bulan Januari sampai Juni mengalami fluktuasi.

Tabel 1. 1  
Pendapatan Koperasi Periode Januari - Juni

Bulan Tahun 2024	KSU Dana Mandiri	Koperasi Karya Mandiri	Koperasi Yoga Arta Mulia	KSP Krisna	KSP Mekarsari	KSU Numtum Sari
	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan
Januari	98.125.300	87.430.200	93.054.800	83.402.100	79.215.500	98.032.700
Februari	76.118.400	68.392.900	73.091.700	93.001.600	69.078.300	85.028.400
Maret	84.213.900	76.586.700	82.059.400	77.395.200	88.120.800	87.019.200
April	68.027.500	59.481.100	59.090.300	79.008.300	73.064.100	74.918.500
Mei	79.103.600	71.556.400	66.091.200	91.305.800	83.031.400	82.026.900
Juni	63.085.700	63.430.800	76.098.400	84.001.500	68.093.300	63.015.600
Bulan Tahun 2024	KSP Mitra Yadnya	Koperasi Wahyu Abadi	KSU Dana Karya	KSP Sari Rahayu Sejahtera	KSP Damai Sejahtera	KSP Karya Nadi

	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan	Pendapatan
Januari	84.027.200	54.204.600	48.309.700	46.005.100	62.194.800	80.087.900
Februari	63.103.500	62.195.300	52.007.800	48.101.900	54.229.400	74.093.500
Maret	79.094.800	49.030.600	46.097.400	42.087.300	58.082.200	76.004.300
April	58.083.900	54.003.200	54.110.500	47.000.400	48.129.500	83.097.800
Mei	68.073.400	64.076.100	49.082.600	41.020.100	53.014.700	67.043.200
Juni	78.006.300	51.024.700	51.009.300	52.021.600	56.015.400	76.030.100

Sumber : Data Hasil Observasi Awal Diolah Penulis

Meskipun kinerja karyawan kolektor masih dapat dikatakan kurang optimal, di sisi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan koperasi sudah cukup baik dan sejalan dengan standar yang berlaku. Rata-rata gaji karyawan kolektor di koperasi yang beroperasi di Kecamatan Gerokgak telah mencapai standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Buleleng, yaitu sebesar Rp 2.716.206. Gaji tersebut merupakan gaji pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, dan belum termasuk bonus yang dapat diperoleh jika mereka berhasil mencapai target penagihan kredit yang telah ditetapkan. Bonus ini memberikan insentif tambahan bagi karyawan, dan meskipun besarnya tidak terlalu signifikan, gaji pokok yang ditawarkan sudah cukup untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari bagi karyawan yang tinggal di Singaraja. Selain itu, karyawan kolektor di koperasi ini juga menerima insentif berupa bonus di luar gaji pokok, yang diberikan sebagai penghargaan bagi mereka yang berhasil memenuhi target penagihan kredit. Ini menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Koperasi juga memberikan berbagai tunjangan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan atau BPJS, asuransi jiwa, tunjangan keselamatan kerja, dan tunjangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa ketua koperasi bahwa kompensasi yang diberikan oleh koperasi sudah dinilai cukup baik, dan lingkungan kerja di dalamnya juga mendukung produktivitas karyawan. Ruang kerja yang

nyaman serta bangunan yang dirancang dengan baik menciptakan suasana kerja yang kondusif. Untuk ukuran koperasi yang beroperasi di Kecamatan Gerokgak, fasilitas yang disediakan sangat memadai. Selain itu, koperasi juga memberikan berbagai fasilitas yang menunjang kinerja karyawan, terutama bagi kolektor yang bertugas menagih kredit dari nasabah. Mereka difasilitasi dengan sepeda motor, yang mempermudah mobilitas saat menjalankan tugas. Tidak hanya kendaraan, koperasi juga menanggung biaya bahan bakar, sehingga karyawan tidak terbebani dan dapat bekerja lebih efisien. Dari sisi hubungan kerja, para karyawan terutama kolektor menjalin interaksi yang harmonis dan saling mendukung satu sama lain. Suasana kerja yang positif ini menciptakan rasa kebersamaan dan kolaborasi yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya motivasi dan produktivitas tim.

Kompensasi yang diberikan oleh koperasi yang ada di Kecamatan Gerokgak sudah cukup baik akan tetapi kinerja karyawan kolektor pada koperasi Sekecamatan Gerokgak masih dapat dikatakan kurang optimal. Hal ini terdapat kesenjangan dari penelitian penelitian sebelumnya bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh Setyawan, dkk (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada apartemen Airlangga. Hal ini juga sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahratunnisa dan Kurniasari (2023), Menyatakan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta.

Kompensasi dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian oleh (Febriani dan Setia, 2023) dan (Sebastian dan Andani, 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Jayaputra dan Sriathi (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan kepadanya, seperti ventilasi udara, pencahayaan yang tepat, dan faktor lainnya. Fenomena lingkungan kerja juga dapat mengganggu kinerja karyawan karena kebisingan, pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang memadai, ruang kerja yang sempit, bangunan kuno. Hal tersebut dapat mengurangi konsentrasi, kenyamanan karyawan pada saat bekerja.

Hasil penelitian terdahulu Harsanto (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Septianingtyas (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Febriani dan Setia (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian Setiyaningrum (2024) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Pramestya *et al.*, (2023) Menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan**

## **Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sekecamatan Gerokgak”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat didefinisikan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Terjadinya fluktuasi dan penurunan pendapatan koperasi dikarenakan tidak optimalnya kinerja karyawan
2. Terdapat banyak variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan di koperasi di Kecamatan Gerokgak
3. Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian terkait dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah sebelumnya, maka penelitian ini membatasi masalah pada kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Gerokgak.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di koperasi di Kecamatan Gerokgak?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Gerokgak?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di koperasi di Kecamatan Gerokgak?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal berikut ini.

1. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Gerokgak.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Gerokgak.
3. Menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Gerokgak.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan berbagai manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal yang paling berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. sebagai informasi yang berguna bagi para pelaku koperasi khususnya pada koperasi di Kecamatan Gerokgak.