

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini mengarah kepada kompetisi yang tidak sehat terutama dalam bidang keuangan, persaingan lembaga-lembaga keuangan yang ada saat ini. Lembaga keuangan benar-benar harus mempersiapkan diri dalam menghadapi kompetisi yang lebih tinggi untuk memenangkan persaingan ini, maka para karyawan harus mampu berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman, dengan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ada.

Ukuran keberhasilan organisasi dilihat dari pencapaian kinerjanya, kinerja sebagai tolak ukur yang harus ditingkatkan dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah para karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan atau yang telah disepakati bersama dalam perusahaan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberi oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja, maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini harus didukung dengan rekan kerja

yang mudah diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktivitas merupakan keinginan dari setiap karyawan suatu organisasi. Dengan situasi semacam ini diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Perusahaan akan menghadapi tantangan, baik tantangan internal maupun tantangan eksternal. Tantangan eksternal mempunyai kaitan erat dengan kondisi ekonomi yang tidak menentu akan berpengaruh langsung terhadap kinerja dari karyawan. Dan tantangan internal yang sering kali dihadapi oleh organisasi adalah kemampuan dan keahlian karyawan yang sangat terbatas sehingga kinerja yang ditargetkan tidak tercapai. Ini mengharuskan perusahaan untuk mengubah semua kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk itu diperlukan suatu pendekatan baru dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang dikenal dengan Manajemen Kinerja (*Performance Management*).

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, dan kehadiran ditempat kerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang memiliki motivasi kerja yang baik terhadap karyawannya akan mendukung kinerja organisasinya.

Tika (2006:122) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain: 1) Motivasi kerja. 2) Disiplin Kerja. 3) Lingkungan Kerja. 4) Kompensasi. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang telah dikemukakan di atas, penulis memilih tiga faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. berdasarkan hasil pra penelitian ketiga faktor ini yang bermasalah.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Bagian Umum dan Diklat. Dari hasil wawancara tersebut beliau mengatakan bahwa saat ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para

karyawan di Koperasi Kredit Sami Jaya Kota Kupang adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.

Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arahan perilaku mereka. Lingkungan kerja yang nyaman akan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas, dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas dan jika lingkungan kerja yang memadai dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan lebih semangat dalam bekerja. Karyawan perusahaan yang telah bekerja dengan baik akan membandingkan antara pengorbanan selama bekerja dengan kompensasi yang di berikan dari perusahaan.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja, diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. *Kompensasi langsung* merupakan kompensasi manajemen seperti upah, dan gaji atau *pay for performance*, seperti

insentif dan *gain sharing*. Sementara itu, *kompensasi tidak langsung* dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Pemberian kompensasi dapat terjadi karena ada kaitanya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah merupakan kompensasi dalam bentuk uang dibayar atas waktu yang telah dipergunakan, sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayar atas pelepasan tanggungjawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji. Namun kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi atau kinerja.

Untuk mengetahui pelaksanaan kerja karyawan Koperasi Sami Jaya Kota Kupang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Program kerja Koperasi Sami Jaya Kota Kupang, target dan realisasi kerja karyawan pada tahun 2016-2017

Tahun	Sasaran Kerja	Target	Realisasi	Persentase
2016	Target Aset	34.200.000	22.432.100	65%
	Target Pendapatan	123.856.614	66.150.136	53%
	Target SHU	215.840.566	65.921.425	30%
	Target Beban Solidaritas	82.225.136	51.445.000	62%
	Target Total Individu	800	557	69%
	Rata-rata			68%
2017	Target Aset	40.500.000	27.432.000	67%
	Target Pendapatan	125.232.114	65.989.20	52%
	Target SHU	217.222.191	86.337.333	39%
	Target Beban Solidaritas	85.000.000	53.500.111	62%
	Target Total Individu	732	505	68%
	Rata-rata			59,%

Sumber:Koperasi Sami Jaya Kupang Tahun 2016- 2017.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan pada koperasi Sami Jaya antara tahun 2016 dan tahun 2017. Pada tahun 2016 persentase pencapaian sasaran kerja sebesar 68% peningkatan persentase ini karena ada beberapa faktor antara lain: Pelayanan terhadap anggota yang tepat waktu seperti melayani formulir permohonan menjadi anggota baru, melayani administrasi pembukaan rekening baru, penyimpanan anggota yang meningkat dan pembagian SHU yang tepat waktu. Sedangkan pada tahun 2017 terjadi Deviasi sebesar 9% sehingga persentase pencapaian sasaran kerja tahun 2016 hanya 59%. Penurunan persentase ini menurut manajer karena disebabkan oleh karena motivasi kerja pada karyawan mengalami penurunan seperti: tidak ada niat dan kesungguhan dari karyawan untuk melakukan pekerjaan (lalai dalam melaksanakan tugas, tidak ada target yang ingin dicapai, karena motivasi tidak harus bekerja karena ada perintah tetapi bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Peran motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi perlu di tingkatkan guna meningkatkan kemampuan dan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup dan memperoleh laba. Maka kinerja sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada kinerja

organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan maka diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Apabila motivasi kerja dalam suatu organisasi tidak mendukung maka kinerja dalam perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami penurunan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau meliputi standar karena apa yang telah menjadi tanggungjawabnya dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi kerja koperasi sami jaya kupang saat ini masih kurang baik.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan 5 orang karyawan di Koperasi Sami Jaya Kota Kupang, mengatakan bahwa atasan mereka jarang mendengar saran dari karyawan sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan tidak mau mengeluarkan ide-idenya untuk kemajuan koperasi, karyawan juga tidak merasa puas apabila prestasi kerjanya bagus tetapi atasan tidak pernah memuji hasil kerjanya dan karyawan akan merasa putus asa apabila kerjanya bagus tetapi atasan jarang memberikan bonus atau penghargaan kepadanya.

Hal-hal seperti ini yang selalu membuat karyawan tidak bekerja dengan semangat, meninggalkan kantor sebelum jam kerja, sering menunda pekerjaan kantor. Oleh karena itu motivasi kerja pada Koperasi Sami Jaya Kota Kupang perlu diperhatikan agar meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan tidak menimbulkan hal-hal seperti di atas.

Para karyawan yang diwawancara tersebut juga mengatakan bahwa lingkungan kerja saat ini kurang nyaman. Lingkungan kerja kurang nyaman dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

Sarana Dan Prasarana Kantor

No	Perlengkapan Kantor	Jumlah	Baik	Rusak
1.	Komputer	14 Komputer	10 Komputer	4 Komputer
2.	Printer	6 Printer	4 Printer	2 Printer
3.	<i>Air Conditioner</i>	6 <i>Air Conditioner</i>	5 <i>Air Conditioner</i>	1 <i>Air Conditioner</i>
4.	Mesin Foto Copy	0	0	0

Sumber : Koperasi Sami Jaya Kota Kupang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik Koperasi Sami Jaya kurang mendukung. Jumlah komputer yang ada di Koperasi Sami Jaya 14 komputer, yang bisa digunakan 10 komputer dan 4 komputer mengalami kerusakan sehingga menghambat para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu, jumlah printer di koperasi sami jaya ada 6, yang masih bisa di gunakan 4 printer, sedangkan 2 printernya rusak sehingga menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, jumlah *air conditioner* di koperasi sami jaya ada 6, yang masih berfungsi 5 AC, sedangkan 1 *air conditionernya* tidak berfungsi lagi hal ini membuat para karyawan yang bekerja di koperasi sami jaya merasa tidak nyaman atau betah dalam bekerja, dan di Koperasi Sami Jaya Kota Kupang tidak memiliki mesin foto copy sehingga karyawan yang bekerja di koperasi sami jaya itu harus pergi mencari tempat foto copy di luar kantor.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik di Koperasi Sami Jaya kurang nyaman dalam hal ini tidak ada sekat pemisah antara satu bidang dengan bidang yang lain sehingga menyebabkan karyawan masih saling mengobrol saat bekerja, penerangan dalam ruangan kerja karyawan terlalu terang, ruang kerja yang sempit sehingga menyebabkan tingkat kebisingan di dalam ruangan kerja semakin besar sehingga mereka tidak berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kebersihan dalam ruangan kerja seperti banyak kertas yang tidak digunakan masih menumpuk di atas meja.

Selain itu para karyawan mengatakan bahwa kompensasi saat ini kurang baik atau memuaskan, seperti pemberian tambahan gaji yang tidak sesuai dengan target yang disepakati bersama dalam hal ini bonus yang diberikan atasan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, sehingga mengakibatkan karyawan tidak semangat dalam bekerja. Pemberian jaminan kesehatan berupa BJS hanya kepada karyawan tetap.

Dengan adanya hal di atas maka penulis simpulkan bahwa tingkat kompensasi dalam hal ini kepuasan kerja dari para karyawan pada Koperasi Sami Jaya Kota Kupang perlu ditingkatkan guna mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan latar belakang diatas peran motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi penting bagi organisasi atau perusahaan, maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada koperasi sami jaya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti diberi judul: **“pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Pada Koperasi Sami Jaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi karyawan dan kinerja pada Kopdit Sami Jaya Kota Kupang?
2. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sami Jaya Kota Kupang?
3. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Sami Jaya Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan pada Kopdit Sami Jaya Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Kopdit Sami Jaya Kota Kupang.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Kopdit Sami Jaya Kota Kupang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari

1. Bagi Kopdit Sami Jaya

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu menjadikan lebih baik lagi. Serta dapat memberikan kontribusi baik Koperasi maupun pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya.