BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. sumber daya manusia merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan foktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibadingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Menurut Supratikno kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, yang memiliki banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang

mengevaluasinya, dan aspek apa yang dievaluasi.[1] Jika kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan seingga dapat menganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatann untuk mengatasi masalah tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu perusahaan hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang di tetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar perusahaan tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menjunjung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan juga.

Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja dan mencapai potensi kerja secara maksimal.
2. Faktor kemampuan, yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pekerja perlu

[1] Koko Happy Anggriawan-Djamhur Hamid-M. Djudi Mukzam, "*Pengaruh Insentif dan Motifasi terhadap Kinerja Karyawan*". Jurnal Admistrasi Bisnis (JAB). Vol. 28 No. 1 November 2015, hal. 51

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan mendapat pendidikan mengenai pekerjaannnya.[2]

Dari dua faktor di atas bisa kita lihat apa saja yang dapat mempengaruhi naik dan turunnya kinerja karyawan. Yang pertama adalah faktor motivasi. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.[3] Motivasi sangatlah penting karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Faktor kedua adalah faktor kemampuan yang meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pendidikan. Dimana dengan IQ yang baik dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

---

[2] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perubahan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67-68

[3] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), hal. 264

Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, sehingga akan mendapatkan imbalan maupun kompensasi dengan kemampuan dibidangnya tersebut. Menurut Handoko kompensasi adalah adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Sastrihadiwiryo mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.[4] Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja.[5]

Perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung yang merupakan perusahaan yang menjalankan beberapa unit usaha antara lain yaitu Unit Penggilingan Padi (RMU), Unit Pelayanan Listrik, Unit Pabrik Pengolahan Makanan Ternak (PMT), Unit Pertokoan, Unit Produksi Susu dan Unit Simpan Pinjam. Alasan peneliti memilih KUD Tani Wilis karena perusahaan mampu memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat atau sukses mengelola bisnisnya dibuktikan dengan berbagai prestasi yang telah dicapai oleh KUD

---

[4] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 281

[5] Nuraini Firmandari, "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta*", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. IX No. 1 Desember 2014, hal. 26

Tani Wilis, salah satunya yaitu prestasi pembangunan daerah tingkat II Kabupaten Tulungagung dibidang perkoperasian dan kenaikan jumlah keanggotaan KUD. Sehingga ini pantas diteliti karena ada potensi pemimpinnya sangat perperan penting dalam kesuksesan bisnis tersebut.

Dalam menjalankan seluruh kegiatan usaha, pengurus tidak mampu mengerjakan tugas manajerial tanpa bantuan pihak lain, sehingga ditunjuk pihak-pihak tertentu yang bertugas mengatur jalannya proses manajemen usaha yang disebut sebagai karyawan, dimana sampai saat ini KUD Tani Wilis memiliki 133 karyawan. Kegiatan kerja para karyawan dipimpin oleh seorang manajer KUD Tani Wilis. Posisi dari manajer tersebut adalah dibawah pengurus KUD Tani Wilis. Pada perusahaan KUD Tani Wilis ini merupakan perusahaan yag meningkatkan perekonomian daerah Sendang dan menyerap tenaga kerja.

Tabel 1.1

Volume Penjualan 2017

NO.	QUANTITY	HARGA	PENJUALAN
1.	565.500	2.900	1.639.950.000
2.	558.200	2.900	1.618.780.000
3.	555.200	2.900	1.610.080.000
4.	564.000	2.900	1.635.600.000
5.	594.000	2.900	1.722.600.000
6.	617.750	2.900	1.791.475.000
7.	612.350	2.900	1.775.815.000
8.	638.550	2.900	1.851.795.000
9.	634.400	2.900	1.839.760.000
10.	638.300	2.900	1.851.070.000
11.	635.750	2.900	1.843.675.000
12.	648.200	2.900	1.879.780.000

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa volume penjualan pada perusahaan KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung dalam satu tahun ini mengalami naik turun. Hal tersebut dikarenakan pada rendahnya kinerja karyawan yang bekerja kurang maksimal.

Sejak tahun 1981 KUD Tani Wilis sudah mampu memasok susu dari para peternak untuk disetorkan kepada PT. Nestle Pasuruan. Sejak saat KUD mampu mengembangkan unit-unit usaha untuk memenuhi kebutuhan anggota. Sistem kerja yang dilaksanakan oleh KUD Tani Wilis adalah dengan cara memberikan pinjaman barang-barang kebutuhan peternak maupun barang-barang kebutuhan sapi peternak, dengan sistem pembayaran dipotongkan dari hasil penjualan susu peternak kepada KUD Tani Wilis. Secara prosedur sebenarnya sistem kerja yang diterapkan oleh pihak KUD ini sangat menguntungkan bagi kedua belah pihak. Namun pada kenyataannya sistem kerja tersebut terlalu banyak merugikan bagi pihak KUD, karena ada beberapa setoran susu yang diberikan oleh peternak tidak seimbang dengan pinjaman yang diberikan oleh pihak KUD Tani Wilis yang mengakibatkan kredit macet yang sangat sulit untuk ditagih.

Dalam permasalahan tersebut, KUD Tani Wilis membutuhkan tenaga kerja yang mampu bekerja secara maksimal untuk bisa meminimalkan kredit macet kepada para peternak sehingga tujuan yang diharapkan oleh KUD Tani Wilis akan tercapai. Selain itu, dari sebelas desa yang menjadi wilayah kerja KUD Tani Wilis ternyata hanya beberapa desa saja yang aktif mengikuti kegiatan usaha pada KUD Tani Wilis. Hal ini disebabkan karena sasaran

utama usaha KUD Tani Wilis adalah pada masyarakat yang memiliki sapi perah dan yang menyetorkan susu mereka kepada KUD Tani Wilis, sedangkan masyarakat yang tidak memiliki sapi perah dan tidak menyetorkan susu kepada KUD Tani Wilis tidak bisa berpartisipasi terhadap kegiatan usaha KUD Tani Wilis.

Solusi dari pemecahan permasalahan yang disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja dan juga kompensasi kerja pada karyawan yang diharapkan agar kinerja karyawan bisa meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang maksimal. Berdasarkan permasalahan diatas, maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Karyawan dalam mengerjakan pekerjaan belum sesuai target yang diharapkan perusahan.
2. Kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Perlunya pemberian kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau nilai guna, baik manfaat dalam bidang teoritis maupun dalam bidang praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sesuai dengan fenomena yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Adapun manfaat dalam penelitian ini diharapkan agar bisa menjadi *literature* untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembacanya. Serta bisa memperluas penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan..

b. Bagi pengurus KUD

Sebagai bahan masukan, evaluasi kinerja dalam menjalankan usaha pada umumnya, dan diharapkan memberi motivasi terhadap KUD guna meningkatkan kinerja karyawan agar selalu berkembang dan tetap menjalankan kegiatannya dengan cara yang baik.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sarana pijakan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dengan memperluas penelitian dari sisi yang berbeda.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Objek penelitian ini adalah karyawan KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung

b. Penelitian ini mengkaji tentang motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

c. Penelitian ini mengambil sempel pada karyawan KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung

2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan batasan penelitian yang hanya terfokus pada motivasi kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di KUD Tani Wilis Kecamatan Sendang Kabupaten Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Motivasi Kerja

Berdasarkan pendapat Rivai dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.[6]

b. Kompensasi

Menurut Marihot Tua E. H, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau yang lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.[7]

---

[6] M. Kadarisman, *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), hal. 276

[7] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya*....., hal. 236

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[8] Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.[9]

2. Definisi Operasional

Secara operasional, penelitian tersebut untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

H. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi dengan metode penelitian kuantitatif ini, diperinci menjadi tiga bagian utama, yaitu:

Bagian Awal	Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan, Motto, Persembahan, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Gambar, Daftar Lampiran, Transliterasi Dan Abstrak.

[8] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*....., hal. 67

[9] Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016), hal. 69

Bagian Inti

BAB I	Pendahuluan, terdiri dari: (a) Latar Belakang Masalah, (b) Identifikasi Masalah (c) Rumusan Masalah, (d) Tujuan Penelitian, (e) Kegunaan Penelitian, (f) Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, (g) Penegasan Istilah, (h) Sistematika Skripsi.
BAB II	Landasan Teori, terdiri dari: (a) Kerangka Teori, (b) Kajian Penelitian Terdahulu, (c) Kerangka Konseptual, (d) Hipotesis Penelitian.
BAB III	Metode Penelitian, terdiri dari: (a) Pendekatan dan Jenis Penelitian; (b) Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian, (c) Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukurannya, (d) Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian , (e) Analisis Data.
BAB IV	Hasil Penelitian, terdiri dari: Deskripsi Data dan Pengujian Hipotesis.
BAB V	Pembahasan, terdiri dari: Pembahasan Rumusan Masalah I, Pembahasan Rumusan Masalah II, Pembahasan Rumusan Masalah III.
BAB VI	Penutupan, terdiri dari: (a) Kesimpulan, (b) Saran.
Bagian Akhir	Bagian akhir ini terdiri dari: (a) Daftar Rujukan, (b) Lampiran-Lampiran, (c) Surat Pernyataan Keaslian Skripsi, (d) Daftar Riwayat Hidup.