

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya ini membantu organisasi dalam berkarya, bakat, kreativitas serta motivasi. Sumber daya yang baik akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Faktor pendorong peningkatan produktivitas kinerja adalah mengupayakan motivasi kerja meningkat, seperti pemuasan keinginan eksternal yang terdiri dari pemenuhan keperluan dasar, makanan, pakaian dan tempat tinggal, dan keperluan internal seperti karyawan ingin berada pada posisi karir yang memuaskan keinginan. Masyarakat menyadari alasan utama dari seseorang ingin bekerja dalam suatu organisasi ialah untuk mencukupi kebutuhan ekonomi dan pencapaian pencapaiannya diakui oleh masyarakat.

Motivasi kerja secara eksternal maupun internal dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Daya produksi kerja yang tinggi maka biaya staf masing-masing unit produksi menjadi lebih rendah. Oleh karena itu, memberikan keleluasaan pengembangan terhadap setiap pekerja dan mencukupi kebutuhannya sesuai dengan keahlian pribadinya merupakan bagian penting dari usaha pemenuhan keperluan karyawan, terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan, upaya menumbuhkan motivasi

karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Sesuai dengan ekspektasi karyawan terutama berupa financial rewards berupa gaji dan bonus, sehingga mereka dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaannya.²

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian yang dicapai untuk mencapai sasaran, visi dan misi organisasi serta dalam kebijakan perencanaan suatu organisasi. Sebutan kinerja kadang kala digunakan untuk menyinggung pencapaian atau peringkat kesuksesan seseorang. Keahlian manajer dalam berhubungan dengan serikat pekerja secara positif juga akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Prestasi karyawan yang terkenal memiliki semangat kerja tinggi, atas semangat bekerja yang tinggi maka memungkinkan karyawan dalam memperoleh performa kerja yang meningkat.³

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴ Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan

² Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13 No. 1 Agustus 2014, hlm. 1-8

³ Fajriani Fitria Yuseila, "Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah", *Journal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 4 No. 4, 2016, hlm. 1547-1558

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), hlm. 9.

kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Namun untuk mewujudkan sebuah kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah karena terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi. Dalam hal ini manajemen perusahaan berperan penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi dapat mendukung dan mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Memotivasi kerja seorang karyawan sangat penting dan harus lebih

diperhatikan perusahaan. Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut serta tujuan apa yang ingin di capai oleh seorang karyawan. Dengan cara itu, manajer dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.⁵

Faktor pelatihan dan pengembangan sangat penting agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan luas dalam pekerjaannya. Faktor kompensasi juga memiliki peran terhadap kinerja karyawan agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Pengelolaan dan adanya masukan berupa informasi dari karyawan baik pada perusahaan baru dan dalam tahap berkembang akan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka diambil sebagai obyek penelitian pada salah satu lembaga keuangan yang bergerak di bidang jasa simpan pinjam berbasis syariah atau Islam yaitu Koperasi Syariah Surya Mitra.

⁵ Sukanto Reksoha diprojo dan Indriyo Gitosudarmo, Manajemen Produksi, (Yogyakarta: BPFE,1991), hlm. 153

Penulis tertarik untuk meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh koperasi tersebut yaitu mengenai produktivitas karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Cabang Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Dalam kegiatannya, masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor melewati dari jam operasional perusahaan. Pemimpin koperasi belum memberikan sanksi yang tegas mengenai karyawan yang masih suka datang terlambat dan tidak diberi peringatan atau teguran. Oleh karena itu, dengan adanya pemberian motivasi kerja serta kompensasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Pemberian pelatihan dan pengembangan juga sangat berguna untuk calon karyawan yang akan bekerja di Koperasi tersebut sehingga koperasi dapat berkembang sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin menulis skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini membahas tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor motivasi kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Faktor pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Faktor kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Faktor motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung ?
2. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung ?

4. Apakah motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian sehingga dapat dicapai tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menguji pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk menguji kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk menguji motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dalam bisang ekonomi khususnya dalam motivasi kerja karyawan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pemahaman sehingga dapat diimplementasikan dalam perumusan strategi perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung.

b. Bagi Penulis

Mampu menambahkan pengetahuan dan informasi yang bertambah luas sehingga dapat diimplementasikan dalam dunia kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk dapat membandingkan antara teori yang didapat dan menerapkannya dalam kegiatan yang sebenarnya, serta dapat memperoleh pengetahuan mengenai kegiatan penelitian yang dilakukan. Serta sebagai pijakan penelitian secara mendalam yang berkaitan dengan tema penelitian yang relevan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini adalah terdiri dari empat variabel, yaitu:

a. Variabel Motivasi kerja (X1)

Variabel Motivasi kerja (X1) merupakan variabel bebas (*independen*).

b. Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X2)

Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X2) merupakan variabel bebas (*independen*).

c. Variabel Kompensasi (X3)

Variabel Kompensasi (X3) merupakan variabel bebas (*independen*).

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*dependen*).

2. Keterbatasan Penelitian

Agar pembahasan skripsi ini lebih jelas dan terarah dengan apa yang hendak dicapai, maka penulis membatasi permasalahan mengenai variabel yang diteliti. Oleh sebab itu penulis membatasi diri dengan hanya berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi terhadap kinerja karyawan KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung. Kinerja karyawan dipilih karena dengan meningkatnya kinerja karyawan

akan membantu pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan. Sedangkan sampelnya adalah sama dengan populasinya yaitu semua karyawan di KSU Syariah “Surya Mitra” Kecamatan Boyolangu Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 35 orang.

G. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini perlu istilah penegasan dari judul yang peneliti angkat dengan tujuan supaya tidak terjadi ketidaksamaan pemahaman dalam membaca skripsi ini, yaitu:

1. Definisi Konseptual

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menggambarkan suatu upaya yang dapat menyemangati seseorang untuk meningkatkan suatu kegiatan demi mencapai suatu tujuan.⁶ Cara pengambilan data melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan atau kemampuan untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk

⁶ Susanto, Yohanes, Peran Kepemimpinan dalam Pengolaan Koperasi , (Yogyakarta, Deepublish, 2017). hlm. 40

memberikan dasar-dasar pengetahuan.⁷ Cara pengambilan data melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden.

c. Kompensasi

Kompensasi yang memadai merupakan alat insentif perusahaan yang paling kuat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.⁸ Cara pengambilan data melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja individu dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan peran atau tugasnya masing-masing terkait dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu bekerja.⁹ Cara pengambilan data melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden.

H. Sistematika Skripsi

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas maka dalam penelitian ini disusun suatu sistematika penulisan. Pembahasan dalam skripsi ini disajikan dalam 6 (enam) bab meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang untuk memberikan penjelasan dari pembahasan yang diteliti. Berfungsi untuk mengarahkan peneliti agar tidak

⁷ Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2012) hlm 104

⁸ Raika Gustiyah, Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bintaro. Diakses pada tanggal 26 Januari 2021 pada pukul 20.20

⁹ Umam, Khaerul. Perilaku Organisasi. (Bandung : CV Pustaka Setia : 2010), hlm. 189

melebar dan untuk memperjelas peneliti memaparkan identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan peneliti, penegasan istilah, dilanjutkan dengan sistematika penulisan ditampilkan untuk mempermudah pembaca melihat sudut pandang penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori ini berisikan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori-teori yang di dapat akan menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari peneliti ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian yang ditinjau dari eksplanasinya. Selain itu, dalam bab ini berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang akan diambil dan metode pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian dan metode analisis data mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini akan menampilkan deskripsi data yang diperoleh. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memakai implikasi penelitian. Dalam bab ini juga akan dilakukan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah di bahas. Menjelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian dan merupakan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian.