

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak terlepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Stephen, 2006).

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang

penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan/pegawai tersebut. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik maka kinerjanya dinyatakan baik dan sukses. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

Sejalan dengan setiap perusahaan, Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Amrih Makmur juga memiliki tujuan organisasi yaitu meningkatkan keuntungan sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Koperasi Simpan Pinjam Amrih Makmur merupakan sebuah koperasi yang bergerak dalam usaha simpan pinjam, dan beralamat di Muntuk, Dlingo, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk mencapai tujuan perusahaan, Koperasi

Simpan Pinjam Amrih Makmur tentunya terlebih dahulu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga apa yang mencapai tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor motivasi. Aspek motivasi kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam kinerja karyawan dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Berdasarkan hasil observasi penulis pada studi pendahuluan diketahui bahwa diduga kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan Koperasi Simpan Pinjam Amrih Makmur, hal ini mungkin disebabkan oleh banyak hal, bisa jadi karena karyawan itu sendiri atau dapat juga disebabkan perusahaan seperti minimnya gaji yang diterima karyawan atau bisa juga disebabkan karena buruk manajemen perusahaan, yaitu tidak adanya arahan dan bimbingan yang jelas dari perusahaan terhadap karyawan yang membuat karyawan merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan

motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan karena motivasi tersebut merupakan proses pemberian motivasi bekerja kepada karyawan sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Amrih Makmur ialah faktor disiplin kerja. Kurangnya disiplin kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Amrih Makmur dapat dilihat dari jam masuk kerja yang tidak disiplin, hal ini mungkin disebabkan karena sebagian besar karyawan Koperasi Simpan Pinjam Amrih Makmur merupakan warga desa sekitar, sehingga terkadang beberapa karyawan melakukan kegiatan lain terlebih dahulu seperti bertani sebelum berangkat kerja, sehingga terkadang banyak karyawan yang tidak masuk kerja tepat waktu.

Kedisiplinan merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Semua perusahaan memiliki peraturan yang harus dijalankan karyawan dalam hal hubungannya dengan pekerjaan.

Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan

yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap, perilaku karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi didalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi disamping faktor-faktor atau sumber daya yang lain (Suharsih, 2010). Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Amrih Makmur adalah faktor kompensasi. Gaji yang diterima karyawan sangat minim sementara profit perusahaan cukup tinggi karena Koperasi Simpan Pinjam Amrih Makmur sudah cukup berkembang dan sudah mencakup seluruh wilayah Bantul dan Gunungkidul. Artinya kompensasi yang diterima karyawan diduga belum sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini tentunya bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2007) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, bisa berbentuk berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang memengaruhi kinerja. Pendapat tersebut

diperkuat oleh Rachmawati (2008) mengatakan bahwa kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Amrih Makmur menarik untuk diteliti karena motivasi kerja yang tinggi, disiplin kerja tinggi dan kompensasi yang sesuai diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Di Koperasi Simpan Pinjam Amrih Makmur Desa Muntuk Kecamatan Dlingo Kabupaten Bantul)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Amrih Makmur.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Amrih Makmur.
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Amrih Makmur.
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Amrih Makmur.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk membatasi penelitian ini maka penelitian ini dilakukan di KSP Amrih Makmur, dengan objek penelitian adalah Karyawan KSP Amrih Makmur, yaitu sebagai berikut :

1. Sejumlah 35 karyawan dan berstatus sebagai karyawan aktif.
2. Penilai kinerja karyawan dilakukan secara langsung oleh manajer KSP Amrih Makmur

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Amrih Makmur.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Amrih Makmur.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Amrih Makmur.
4. Mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP Amrih Makmur.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengetahui sejauh mana teori-teori tentang sumber daya manusia yang digunakan mampu menunjukkan hubungan situasional dilokasi penelitian.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

- 1) Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen SDM terutama tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori.
- 2) Dapat mengetahui pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi dalam suatu perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

### b. Bagi Perusahaan

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk di jadikan referensi terkait motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaannya.
- 2) Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Bagi Pihak lain

Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini berisi kajian pustaka dan kajian teori mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi dan kinerja serta berisi kerangka pikir dan perumusan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, data penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel serta rancangan analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan data induk penelitian, statistic deskriptif, analisis pengujian hipotesis serta pembahasan hasil analisis.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.