

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Koperasi sudah lama dikenal oleh masyarakat Indonesia. Badan usaha yang menjalankan seluruh kegiatan usahanya dengan menggunakan asas kekeluargaan sangat banyak sekali diminati oleh masyarakat. Karena dengan asas kekeluargaan itulah koperasi mampu meningkatkan perkonomian masyarakat dan juga pembangunan nasional. Koperasi memiliki prinsip usaha dan karakter yang berbeda dengan badan usaha lainnya sehingga ini juga menjadi faktor mengapa kehadiran koperasi di Indonesia ini banyak disenangi oleh masyarakat yang mana dalam seluruh kegiatannya koperasi dilaksanakan dengan sistem ekonomi kerakyatan. Sistem ekonomi kerakyatan yang ada di Indonesia ini memang sangat cocok sekali dengan badan usaha yang berbentuk koperasi. Sistem ekonomi kerakyatan mengedepankan yang namanya asas kekeluargaan dan mengedepankan gotong-royong. Salah satu koperasi yang banyak diminati oleh masyarakat adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT NU Jawa Timur.

KSPSS BMT NU Jawa Timur merupakan koperasi yang lahir atas keprihatinan pengurus MWC NU Gapura Sumenep terhadap realita masyarakat yang selalu terjebak dalam pinjaman rentenir yang ada disekitarnya. Atas keprihatinan itulah para pengurus MWC NU Gapura Sumenep berinisiatif untuk membentuk koperasi ini. Tujuan utama terbentuknya koperasi ini adalah untuk membantu perekonomian masyarakat.

Seiring dengan berjalannya waktu koperasi ini mengalami perkembangan yang sangat pesat dengan melahirkan beberapa kantor cabang yang tersebar di wilayah Jawa Timur, salah satunya KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Bluto. Dalam orientasi kegiatan pada KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Bluto tentunya adalah menjalankan seluruh kegiatannya sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan. Tentunya dalam mencapai visi dan misi tersebut dibutuhkan yang namanya faktor-faktor pendukung salah satunya adalah sumber daya manusia atau kinerja karyawan.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut sangat diharapkan kinerja karyawan yang ada untuk senantiasa ditingkatkan. Dengan kinerja yang baik tentunya dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan dengan efektif dan efisien.. Akan tetapi realita yang ada dilapangan, kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Cabang Bluto masih kurang maksimal, hal ini diketahui peneliti berdasarkan observasi lapangan dengan mewawancarai beberapa orang responden (nasabah) yang mana jawaban responden tersebut menyatakan kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Cabang Bluto masih kurang maksimal. Penyelesaian tugas juga menjadi salah satu bukti akan kurang maksimalnya kinerja karyawan dengan ditemukannya beberapa pekerjaan yang belum selesai pada waktu yang telah ditentukan serta tingkat absensi kerja karyawan yang tinggi. Berikut tingkat presensi kehadiran karyawan BMT NU Jawa Timur Cabang Bluto pada tahun 2020.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan Tahun 2020

NO	BULAN	JUMLAH
1	Januari	1
2	Februari	0
3	Maret	2
4	April	2
5	Mei	0
6	Juni	2
7	Juli	1
8	Agustus	3
9	September	1
10	Oktober	3
11	November	4
12	Desember	2

Sumber : KSPPS BMT NU Jatim Bluto

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat absensi karyawan di KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Bluto pada tahun 2020 setiap bulannya selalu meningkat, dan mencapai angka tertinggi pada bulan November sebanyak 4 karyawan, angka tersebut bukanlah angka yang kecil bagi perusahaan. Perlu ada perhatian khusus oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak masuk kantor tanpa keterangan atau absen kerja. Jumlah absen kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan , sehingga hal itu berpengaruh pada kepuasan nasabah.

Pemberian kompensasi yang baik terhadap karaywan dapat menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada, karena salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah memberikan motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan senantiasa memiliki kinerja yang baik pula.

Leonardo dan Fransisca (2015) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karena besarnya kompensasi merupakan cerminan ataupun ukuran dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Sehingga besar dan kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan, apabila kompensasi diberikan dengan tepat tentunya akan memberikan motivasi dan kepuasan bagi setiap karyawan. Setiap perusahaan dituntut untuk senantiasa dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya, pengelolaan tersebut tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi terhadap pekerjaannya. Adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi yang maksimal. Hal ini diperlukan peran perusahaan maupun organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan suasana lingkungan yang bersifat kekeluargaan serta kondusif, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab.

Olivia (2015) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik terhadap para karyawan akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pemberian motivasi terhadap seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, keinginan, tindakan dan akan

menghasilkan yang namanya keputusan. Dari beberapa tahapan pemberian motivasi faktor utama adalah kebutuhan dan pengarahan perilaku, karena dengan adanya kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam perusahaan dapat dengan mudah memahami dan melaksanakan. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan oleh karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13).

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Pudjo (2018) menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil dari beberapa penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena nantinya kompensasi akan menjadi motivasi dan semangat bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya untuk lebih produktif dan berprestasi,

Sudah bisa dipastikan bahwa saat kinerja karyawan turun maka sangat berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan. Perusahaan akan beruntung apabila mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, karena hal itu dapat berdampak positif terhadap keberlangsungan dan produktivitas perusahaan. Seorang pimpinan tentunya memiliki tugas yang berat dimana seorang pimpinan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dan memberikan motivasi bagi bawahannya serta memberikan contoh yang baik dalam lingkungan kerjanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan dengan

baik. Perusahaan juga perlu memantau kinerja karyawannya, apakah meeka sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai harpan ataukah belum. penilaian kinerja sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan terus menjalin menjalin kerjasama dengan karyawan atau sebaliknya yaitu memutus hubungan kerja apabila kinerja karyawan tidak sesuai harapan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka menjadi celah untuk diteliti dengan judul **Kompensasi Sebagai Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Cabang Bluto**

1.2 Rumusan Masalah

Melihat dari masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditetapkan sebagi berikut:

- 1.2.1 Bagaimana sistem pemberian kompensasi di KSPPS BMT NU Jawa timur Cabang Bluto ?
- 1.2.2 Bagaimana motivasi kerja di KSPPS BMT NU Jawa timur Cabang Bluto ?
- 1.2.3 Bagaimana kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa timur Cabang Bluto ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis sistem pemberian kompensasi di KSPPS BMT NU Jawa timur Cabang Bluto.

1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja di KSPPS BMT NU Jawa timur Cabang Bluto.

1.3.3 Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Jawa timur Cabang Bluto.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini nantinya sangat diharapkan agar dapat memberikan informasi bagi perusahaan terkait solusi atau jalan keluar mengenai masalah yang ada dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang positif, baik secara teori maupun praktek. Yang dalam hal ini tentang sumber daya manusia, lebih khususnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja.

3. Bagi Akademis

Dari penelitian ini tentunya diharapkan akan dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan serta referensi untuk keperluan dalam mengadakan penelitian yang sama.