

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Bagi perusahaan atau organisasi investasi sumber daya manusia menjadi penting karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan mereka. Sejatinya, sumber daya manusia adalah hal yang perlu digarap secara serius oleh perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya. Potensi sumber daya manusia bisa dilihat dari kinerja manusia tersebut, apakah sesuai dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka hasil kerja karyawan tersebut akan lebih efektif dan optimal, sehingga bisa memenuhi tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasinya.

Dessler (2000) mengatakan kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari perolehan hasil akhir kerjanya. Apakah sesuai dengan target awal atau tidak. Dengan adanya kinerja yang baik maka faktor pendukung juga berpengaruh penting terhadap karyawan agar memiliki kinerja yang baik. Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan karyawan berupa pengetahuan serta keterampilan dan motivasi yang terbentuk dari sikap karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Faktor kinerja lainnya terdiri dari faktor internal yang berhubungan dengan sifat seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan seperti perilaku dan sikap disiplin serta fasilitas kerja dan kompensasi. Buhler (2004) mengatakan motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka para karyawan harus menumbuhkan motivasi yang setinggi-tingginya bagi diri sendiri, sehingga motivasi karyawan yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat membuat individu yang biasa-biasa saja mempunyai kinerja yang baik.. Motivasi akan lebih meningkat apabila karyawan mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan dalam menjalankan tugasnya lebih baik karena dengan melakukan kerja dengan hasil yang baik maka kompensasi yang akan diberikan padanya juga akan lebih baik atau tinggi.. Davis (2004) mengatakan kompensasi adalah apa yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi diharapkan para karyawan memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab yang tinggi karena disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Semakin disiplinnya baik maka kinerja yang dihasilkan juga lebih baik. Alferd (2002) mengatakan bahwa disiplin adalah seseorang yang bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Sebaliknya, kinerja karyawan juga bisa turun atau tidak maksimal apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya tidak diberikan dengan sesuai.

Daerah jember selatan merupakan daerah yang penduduknya mayoritas masih bekerja sebagai petani karena sektor perekonomiannya masih banyak ditunjang dari sektor pertanian. Untuk menjaga pergerakan ketersediaan bahan pangan dan meningkatkan kemajuan perekonomian desa maka diperlukan adanya Koperasi Unit Desa. Koperasi Unit Desa Sumber Alam Pontang Jember merupakan salah satu KUD yang berada di jember selatan dan satu-satunya KUD di jember selatan yang memiliki cabang yaitu KUD Sumber Alam Pontang Cabang Blater. KUD Sumber Alam Pontang memiliki 46 karyawan dan beberapa bagian unit usaha, yaitu unit usaha simpan pinjam, unit usaha pengadaan pangan, unit usaha toko, unit usaha pembenihan padi, unit usaha pupuk, dan unit usaha angkutan. Lokasi KUD Sumber Alam Pontang yang strategis, sarana prasarana yang lengkap misal ketersediaan truk pengangkut, gudang penyimpanan yang besar sehingga muat untuk menampung pasokan bahan pangan ataupun pupuk dengan jumlah banyak, dan jalur transportasi yang bagus mendukung berkembangnya KUD Sumber Alam Pontang Jember ini, karena aktifitas dalam KUD ini berjalan lancar. Aktifitas tersebut berupa pengangkutan bahan pangan dari anggota atau masyarakat ke gudang KUD atau pengiriman pasokan pupuk dan bahan pangan lainnya ke desa-desa yang telah ditentukan. KUD Sumber Alam Pontang ini juga mengatur ketersediaan dan pasokan pupuk bersubsidi dari pemerintah dan penyediaan benih ataupun obat berkualitas terbaru untuk para anggota dan masyarakat umum. Hal-hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sejauh mana pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember sehingga bisa menjadi seperti sekarang ini.

Berikut data kondisi KUD Sumber Alam Pontang Tahun 2018.

Tabel 1.1.1 Target SHU Setiap Akhir Tahun

SHU Tahun	Rencana	Realisasi	Persentase Ketercapaian
2013	Rp 90.000.000,-	Rp 93.000.000,-	103%
2014	Rp 93.000.000,-	Rp 96.000.000,-	103%
2015	Rp 96.000.000,-	Rp 100.000.000,-	104%
2016	Rp 100.000.000,-	Rp 103.000.000,-	103%
2017	Rp 103.000.000,-	Rp 110.000.000,-	106%

Sumber: KUD Sumber Alam Pontang 2018.

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap tahunnya KUD Sumber Alam Pontang memiliki SHU yang selalu terpenuhi bahkan melebihi dari target yang diinginkan walaupun persentase pencapaian target setiap tahunnya berbeda. Pada tahun 2013 persentase pencapaian target sebanyak 103% dan stabil juga ditahun 2014 sama 103%, pada tahun 2015 mengalami kenaikan persentase target menjadi 104%, pada tahun 2016 target memang terpenuhi namun persentase menurun 1% sehingga mendapatkan 103%, puncak SHU terjadi pada tahun 2017 dimana persentase naik dan tertinggi selama 5 tahun terakhir yang dihasilkan KUD Sumber Alam Pontang yaitu sebanyak 106%, oleh karena itu kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang bisa dikatakan baik karena terbukti dari kualitas kerja berupa ketelitian dalam melakukan pekerjaannya, kuantitas kerja berupa seberapa banyak tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, tanggung jawab berupa seberapa besar karyawan mampu mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, kerja sama berupa kesediaan karyawan untuk saling membantu dan berkolaborasi dengan karyawan lainnya, dan inisiatif berupa melakukan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan. Dibalik kinerja yang baik faktor utama lainnya juga ikut berpengaruh dalam hasil kinerja tersebut, yaitu faktor motivasi, kompensasi, dan disiplin.

Tabel 1.1.2 Kegiatan rutin KUD Sumber Alam Pontang Jember

No	Acara	Waktu
1	Workshop	2 atau 3 bulan sekali
2	Penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat	3 atau 4 bulan sekali
3	Pemberian penghargaan	1 tahun sekali

Sumber : KUD Sumber Alam Pontang Jember Tahun 2018

Pada tabel 1.1.2 diatas dapat diketahui bahwa KUD Sumber Alam Pontang Jember memiliki cara untuk membuat karyawannya terus termotivasi untuk bisa lebih baik lagi berupa mengikuti acara workshop setiap 2 atau 3 bulan sekali untuk menambah dan meningkatkan ilmu atau kemampuan yang dimiliki, melakukan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat setiap 3 atau 4 bulan sekali guna memotivasi orang lain dan memotivasi diri sendiri agar bermanfaat bagi masyarakat luas, serta melakukan pemberian penghargaan setiap akhir tahunnya bagi karyawan yang hasil kerjanya baik, dan memiliki kerjasama tim yang baik, serta memiliki prestasi kerja yang baik dalam tahun tersebut.

Tabel 1.1.3 Pemberian kompensasi karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember

Masa Kerja	Peningkatan Gaji	Keterangan
0 > 3 tahun	-	-
> 3 tahun	√	2% - 5%

Sumber : KUD Sumber Alam Pontang Jember Tahun 2018

Dari tabel 1.1.3 dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi pada karyawan KUD Sumber Alam Pontang dapat dikatakan baik karena karyawan bisa mendapatkan kenaikan gaji apabila sudah bekerja lebih dari 3 tahun sebagai bentuk penghargaan karena telah bekerja dengan baik di KUD Sumber Alam Pontang Jember. Kenaikan yang diberikan sebanyak 2% sampai 5% pertahunnya tergantung kebijakan KUD Sumber Alam Pontang Jember. Kompensasi berupa gaji yang diberikan setiap bulan, insentif yang diberikan apabila lembur atau jam kerja lebih dari biasanya, tunjangan kesehatan diberikan agar kesehatan karyawan lebih terjamin, dan fasilitas kantor berupa akomodasi kendaraan untuk tugas-tugas diluar KUD Sumber Alam Pontang Jember diberikan sesuai dengan kebutuhan dasar karyawan maka akan mendorong kinerja karyawan agar lebih baik lagi. Dari tabel 1.1.1, 1.1.2 dan tabel 1.1.3 dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja yang baik dapat tercapai apabila pemberian motivasi dan kompensasi baik. Hal ini juga menjadi dasar bahwa apabila hasil kerja melebihi standar kerja yang ditetapkan maka akan ada kompensasi lebih yang diberikan kepada karyawannya sehingga karyawan semakin memiliki motivasi yang tinggi agar dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Motivasi karyawan KUD Sumber Alam Pontang dapat dikatakan baik karena terbukti dari kerelaan untuk mengembangkan diri, serta membentuk keahlian dan keterampilan, juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, kewajiban yang selalu dikerjakan, dan tujuan untuk memajukan KUD Sumber Alam Pontang dapat dikatakan baik.

Menurut Winaya (2005) memberikan ukuran atau kriteria disiplin karyawan adalah bilamana tingkat presensi atau ketidakhadiran per bulan mencapai 2–3 %, maka dikatakan karyawan mempunyai disiplin yang tinggi. Bilamana tingkat presensi mencapai 15-20 % per bulan, maka dikatakan disiplin karyawan rendah, dan apabila berada di antara kedua ketentuan di atas, maka tingkat disiplin karyawan dapat dikatakan sedang. Pada faktor kedisiplinan karyawan KUD Sumber Alam dapat dikatakan baik terbukti dari karyawan taat terhadap aturan waktu dengan tiba dan pulang sesuai dengan yang ditetapkan KUD Sumber Alam Pontang Jember, taat terhadap peraturan perusahaan yaitu aturan berpakaian rapi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan misalnya memiliki sikap disiplin, dan taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan baik secara tertulis atau tidak. Dibuktikan pada tabel 1.1.4 dimana tingkat presensi karyawan tidak lebih dari 3 kali tiap bulannya. Berikut datanya:

Tabel 1.1.4 Daftar Presensi Karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember  
Januari s/d April 2018

No	Bagian	Bulan	Jumlah karyawan	Datang Terlambat / Pulang Lebih Awal	Ijin Sakit	Ijin Acara Kantor	Tanpa Izin
1	Pengurus	Januari	5 Karyawan	0	1	0	0
		Februari	5 Karyawan	0	0	1	0
		Maret	5 Karyawan	0	0	1	0
		April	5 Karyawan	0	1	1	0
2	Pengawas	Januari	2 Karyawan	0	0	0	0
		Februari	2 Karyawan	0	0	1	0
		Maret	2 Karyawan	0	1	0	0
		April	2 Karyawan	0	0	0	0
3	Manajer	Januari	2 Karyawan	0	0	1	0
		Februari	2 Karyawan	0	0	0	0
		Maret	2 karyawan	0	0	0	0
		April	2 Karyawan	0	1	0	0
4	USP	Januari	7 Karyawan	0	1	0	0
		Februari	7 Karyawan	0	0	1	0
		Maret	7 Karyawan	0	0	2	0
		April	7 Karyawan	1	2	1	0
5	Pangan	Januari	8 Karyawan	0	0	1	1
		Februari	8 Karyawan	1	1	0	0
		Maret	8 Karyawan	1	0	1	0
		April	8 Karyawan	0	1	0	1
6	Toko	Januari	7 Karyawan	0	1	0	0
		Februari	7 Karyawan	1	1	1	1
		Maret	7 Karyawan	0	2	0	0
		April	7 Karyawan	1	2	1	0
7	Penangkaran Benih	Januari	5 Karyawan	1	1	1	0
		Februari	5 Karyawan	0	1	1	1
		Maret	5 Karyawan	0	0	3	0
		April	5 Karyawan	0	1	1	0
8	Pupuk	Januari	4 Karyawan	0	0	0	1
		Februari	4 Karyawan	0	0	0	0
		Maret	4 Karyawan	1	0	1	0
		April	4 Karyawan	0	1	0	0
9	Angkutan	Januari	6 Karyawan	0	0	0	0
		Februari	6 Karyawan	0	0	1	0
		Maret	6 Karyawan	0	1	0	0
		April	6 Karyawan	0	1	0	0

Sumber: KUD Sumber Alam Pontang Jember 2018.

Dari uraian diatas dapat dikatakan perkembangan suatu usaha atau organisasi erat hubungannya dengan sumber daya manusia yang kompeten. Untuk memperoleh SDM yang kompeten maka diperlukan pemenuhan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan antara lain yaitu faktor motivasi, kompensasi, dan disiplin. Hal ini dapat dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu. Yaitu penelitian dari Wijianti (2017), Orienta (2017), Nasuka (2017), Ni'mah (2017), Heru (2017) dan Hendro (2017) menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Yuliana (2017), Novita (2017) dan Handoko (2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Almunawaroch (2017) dan Hendro (2017) hanya faktor disiplin dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada faktor motivasinya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena masalah dan beberapa penelitian empiris yang telah diuraikan pada latar belakang diduga bahwa motivasi, kompensasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang sehingga dirumuskan dengan beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember?
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik penelitian ini diajukan untuk tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh signifikan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Alam Pontang Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi Pihak Lain.

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi ilmu ekonomi terutama konsentrasi SDM yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan tambahan tentang manajemen Sumber Daya manusia dan sebagai pengalaman berarti yang kemudian hari diaplikasikan dalam pekerjaan terkait ilmu dan strategi SDM.

3. Bagi Instansi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi KUD Sumber Alam Pontang Jember terkait melalui pemaparan hasil analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja karyawannya.

