

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Perkembangan zaman yang semakin cepat dan pesat mengakibatkan pertumbuhan ekonomi tidak stabil terjadinya persaingan yang tidak dapat dihindari karena banyaknya pesaing. Indonesia mengalami ketidakstabilan pertumbuhan ekonomi dalam beberapa tahun terakhir dikarenakan dampak signifikan dari pandemi mengakibatkan perlambatan pertumbuhan ekonomi. Tantangan di era globalisasi ini adalah bagaimana pelaksanaan dari perekonomiannya tersebut. Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, dipaksa untuk dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan serta kualitas sumber daya manusia nya agar mampu menghadapi persaingan global. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi yang stabil pemerintah dapat melaksanakan tujuan utama yakni mensejahterakan seluruh rakyatnya. Melalui adanya Koperasi yang mana merupakan soko guru perekonomian Indonesia dimana memiliki peran utama dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia yang berbasis kerakyatan. Sebagai badan usaha, koperasi harus mampu berdiri sendiri dalam menjalankan kegiatan usahanya untuk mendapatkan laba.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian :

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan”.

Dari kutipan tersebut, tergambar bahwa koperasi memiliki peran penting dalam pengembangan potensi ekonomi kerakyatan. Koperasi merupakan sistem ekonomi kerakyatan yang usahanya tumbuh dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat.

Menurut Hasibuan (2017:7).

“Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan Perusahaan”

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi koperasi meliputi pengawas, pengurus, karyawan, dan anggota sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang perkoperasian Bab VI pasal 21 :

“Perangkat organisasi koperasi terdiri dari : Rapat Anggota, Pengurus, dan Pengawas”

Dari Pasal tersebut dapat dilihat bahwa koperasi memiliki tiga komponen organisasi yang memiliki tugas untuk saling bekerjasama dalam membentuk satu kesatuan sistem pengelolaan organisasi koperasi yang baik. Dan pengurus koperasi menjadi pilar utama dalam mengelola usaha koperasi agar dapat mencapai target usaha koperasi adapun pengurus koperasi itu terdiri dari Ketua, Sekertaris, Bendahara.

Keberhasilan dalam usaha koperasi tentunya dapat dilihat dari pengelolaan dan pelaksanaannya yang berhubungan dengan karyawan serta anggota koperasi yang dilayani untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi. Karyawan yang baik dapat membawa koperasi untuk mendapatkan keuntungan yang besar, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi.

Karyawan ialah sumber daya utama dalam sebuah koperasi karena karyawan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan dari koperasi tersebut, dengan adanya karyawan dalam koperasi maka diperlukan faktor pendukung dalam bekerja, agar semangat kerja karyawan dapat terdorong adanya semangat kerja yang dimiliki karyawan maka akan tercapainya kinerja karyawan yang baik. Banyak penunjang atau faktor yang mempengaruhi semangat kinerja karyawan muncul salah satunya dapat dilihat pada penelitian kali ini yaitu faktor pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan. kompensasi dapat memberi pengaruh besar pada semangat kerja para karyawan terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi menjadi suatu motivasi agar karyawan tetap bekerja dengan sungguh-

sungguh dan menjaga kinerjanya dengan baik. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk balasan yang diberikan koperasi kepada karyawan atas jasa-jasa yang diberikan kepada koperasi sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda koperasi. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerjakerja yang tidak perlu. Selain itu, kompensasi juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas koperasi dan secara tidak langsung ikut serta dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya (KOPMEN MULIA) berdiri sejak 03 Mei 1999 yang beralamatkan di Jalan Cipaku, Kecamatan Paseh, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat 40383 dengan nomor badan hukum 230/BH/518-KOP/V/1999. Dalam menjalankan usahanya KOPMEN MULIA memiliki 3 unit usaha, diantaranya:

1. Unit Perdagangan
2. Unit Rekanan dan Jasa
3. Unit Simpan Pinjam

Untuk melayani transaksi yang terjadi pada Koperasi RSUD Majalaya ini dibutuhkan karyawan yang memaksimalkan kinerja. Yakni meliputi kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

Menurut Mangkunegara (2000:67)

“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian tugas dari seorang karyawan dalam mengemban tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan norma, etika dan budaya dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 1. 1 Data Perkembangan Pendapatan Koperasi RSUD Majalaya Tahun 2020-2024

Tahun	Pendapatan (Rp)	Persentase (%)	Keterangan
2020	6.334.972.396		
2021	5.747.743.343	(-9,3)	Turun
2022	6.678.102.107	16,1	Naik
2023	6.923.088.162	3,6	Naik
2024	6.826.336.107	(-1,4)	Turun

Sumber : Laporan pertanggung jawaban Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya 2020-2024

Berdasarkan Tabel 1.1 Data Perkembangan Pendapatan Koperasi Konsemen Mulia RSUD Tahun 2020-2024 dapat dilihat selama 5 tahun bahwa koperasi Konsumen Mulia RSUD mengalami fluktuasi, kenaikan paling tinggi pada tahun 2022 dengan persentase 16,1%, dan penurunan yang rendah pada tahun 2021 sebesar -9,3%

Motivasi kerja sangat erat berkaitannya dengan kinerja karyawan contoh ini bisa dilihat pada kehadiran yang tidak tepat waktu dan karyawan masih ada yang terlihat tidak sungguh-sungguh pada pekerjaannya. Faktor utama dari motivasi kerja yaitu kompensasi atau gaji dari hasil kerja. Kompensasi adalah total seluruh

imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy dalam Sadikin, 2020:166).

Menurut Singodimedjo (2016:183), untuk mengukur kinerja dan besaran kompensasi pengelola secara individu terdapat 4 kriteria, yaitu sebagai berikut.

- 1) Gaji adalah hak berupa kompensasi yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan secara periodik.
- 2) Tunjangan adalah sebuah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai jika pegawai dianggap mampu berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- 3) Insentif adalah sebuah penghargaan berupa kompensasi yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian dan prestasinya.
- 4) Fasilitas adalah sebuah kompensasi yang dapat berupa uang maupun materi untuk menunjang kinerja dari para pegawainya.

Pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD, kompensasi yang didapatkan oleh karyawannya hanyalah berupa gaji dan insentif. Berikut ini merupakan Persentase gaji karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD terhadap UMK wilayah setempatnya

Tabel 1. 2 Data Persentase Gaji Karyawan Terhadap UMR Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya

Tahun	Waktu Kerja (Hari)	Gaji Tetap Bulanan (Rp)	UMR (Rp)	Persentase Gaji Terhadap UMR (%)
2020	25	2.604.693	3.139.275	83
2021	25	2.772.723	3.241.929	85
2022	25	2.619.328	3.241.929	81
2023	25	2.960.500	3.492.465	85
2024	25	3.112.100	3.527.967	88

Sumber : Laporan Pertanggung Jawaban Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya tahun 2020-2024

Berdasarkan Tabel 1.2 Data Persentase Gaji karyawan Terhadap UMR Koperasi Konsumen Mulia RSUD dapat disimpulkan bahwa gaji karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD pada persentase gaji mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dan meningkat pada tahun setelahnya. Kemudian pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya tidak ada tunjangan hari tua, akan tetapi ada tunjangan jabatan. Transport, Kesehatan sebesar Rp. 1.076.300. dan ada potongan seperti BPJS KES, BPJS TK, USP, UJP dll sebesar Rp. 1.239.300. Ketidak adanya bonus untuk karyawan yang mencapai target inilah mengakibatkan motivasi kinerja karyawan menurun. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 mengenai pencapaian target dari karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1. 3 Pencapaian Jumlah Anggota Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya Tahun 2020-2024

Tahun	Anggota			Jumlah Anggota Dari Tahun Sebelumnya %	Naik / Turun
	Jumlah	Aktif	Pasif		
2020					
2021	584	577	7	(-0,85)	Turun
2022	565	551	14	(-3,25)	Turun
2023	507	478	17	(-10,27)	Turun
2024	486	423	63	(-4,14)	Turun

Sumber : Laporan Pertanggung Jawaban Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya tahun 2020-2024

Dengan kurangnya motivasi kerja berdampak juga pada kehadiran atau absensi yang pada dasarnya hal ini sangat penting kepada kegiatan koperasi yang sudah ditentukan. Kondisi absensi karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dari tahun 2020-2024 dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 1. 4 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya Tahun 2020-2024

Tahun	Efektif Bekerja	Jumlah Absensi Karyawan (Hari)		Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Ketidakhadiran (%)
		Sakit	Izin		
2020	300	596	308	17	0,18
2021	300	227	345	15	0,13
2022	300	117	273	14	0,1
2023	300	145	289	13	0,11
2024	300	170	399	13	0,15

Sumber : Laporan Pertanggung Jawaban Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya tahun 2020-2024

Berdasarkan Tabel 1.4 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya Tahun 2020-2024 pada tahun 2024 mengalami peningkatan absensi dari tahun sebelumnya, hal inilah yang menjadikan menurunnya kinerja karyawan yang nantinya berpengaruh pada target dan efektifnya pekerjaan yang sudah ditentukan oleh koperasi.

Dari data yang didapat pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dari lima tahun terakhir mengalami pengurangan jumlah karyawan yang disebabkan dari kurang minatnya warga sekitar untuk menjadi karyawan koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya. Saat melakukan wawancara pada sebagian karyawan alasan mereka tidak memaksimalkan pekerjaan yang telah di haruskan yaitu salah satunya karena kompensasi yang tidak memenuhi kebutuhan. Berikut tabel yang memamparkan data jumlah karyawan yang bekerja di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya

Tabel 1. 5 Daftar Jumlah Karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya Tahun 2020-2024

No	Unit/Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Manajer	2	2	2	2	2
2	Rekanan	3	3	2	2	2
3	UJP	5	4	4	4	4
4	USP	4	4	4	4	4
5	UMUM	2	2	2	1	1
Total		16	15	14	13	13

Sumber : laporan Pertanggung Jawaban Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya tahun 2020-2024

Berdasarkan Tabel 1. 5 Daftar Jumlah Karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya Tahun 2020-2024 jumlah karyawan mengalami penurunan yang mengakibatkan karyawan lain mengerjakan pekerjaan rangkap tetapi tidak menambah nominal kompensasi sehingga karyawan merasa tidak termotivasi menjalankan tugas yang diberikan dan mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Kinerja Karyawan”** (Studi Kasus Pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya)

1.2 Identikasi Masalah

Berdasarkan hasil survei dan uraian dari latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

3. Bagaimana upaya yang dilakukan pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya terhadap kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan bermaksud untuk menganalisis pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD majalaya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pemberian kompensasi kepada karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD majalaya.
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Mulia RSUD majalaya.
3. Upaya yang harus dilakukan Koperasi Konsumen Mulia RSUD majalaya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis bagi Koperasi Konsumen Mulia RSUD majalaya diantaranya:

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang koperasi dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai analisis pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga bisa menjadi referensi untuk

penelitian selanjutnya.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dapat memberikan manfaat dan masukan yang berarti dan kontribusi yang nyata untuk dijadikan pertimbangan bagi unit perdagangan di Koperasi RSUD Majalaya dalam memberikan masukan bagi pengurus maupun para karyawan yang berada di Koperasi RSUD Majalaya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi kepada karyawan

