

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan era globalisasi, gejala perekonomian semakin bersifat kompetitif. Maka dari itu setiap perusahaan atau badan usaha dituntut melakukan pembangunan diberbagai bidang, baik dari bidang ekonomi, pendidikan ataupun industri. Proses pembangunan tidak terlepas dari aspek manusia sebagai pelaksana kegiatan pembangunan.

Dalam menghadapi persaingan tersebut sudah seharusnya setiap badan usaha melakukan perubahan dan penyempurnaan dalam segala bidang, khususnya berorientasi pada peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai arti penting bagi keberhasilan suatu badan usaha. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan dorongan untuk maju sehingga akan mampu menciptakan hasil karya. Sumber daya di badan usaha adalah karyawan. Dalam hal ini, setiap badan usaha dituntut untuk mengembangkan karyawan untuk berprestasi agar dapat menghadapi persaingan.

Persaingan yang terjadi di badan usaha pun semakin ketat tidak terkecuali pada koperasi. Perkembangan koperasi yang ada tidak seperti perkembangan badan usaha lain. Koperasi adalah badan usaha yang

beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Sebagai gerakan ekonomi rakyat, koperasi diuntut untuk mampu bersaing. Maka dari itu koperasi harus dapat memanfaatkan kesempatan yang ada serta mengatasi segala tantangan dan ancaman yang ada di lingkungannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan koperasi. Dalam hal ini, manusia sebagai tenaga kerja sangat diperlukan dalam pengelolaan koperasi. Manusia merupakan perencana, pengatur dan pelaksana kegiatan-kegiatan yang berada dalam koperasi. Dengan itu maka manusia merupakan roda penggerak dalam pencapaian tujuan koperasi.

Perkembangan koperasi bergantung pada sejauh mana ketua koperasi mampu mengoptimalkan karyawannya sehingga menjadi karyawan yang produktif. Karyawan produktif adalah karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dalam dunia kerja, prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang penting. Untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini dikarenakan penilaian prestasi kerja karyawan jarang sekali dilakukan dan hanya dilakukan secara informal saja. Dalam hal ini koperasi dituntut untuk lebih peka terhadap kejadian-kejadian yang terjadi setiap harinya terutama yang berhubungan dengan karyawan.

Permasalahan ini juga terjadi di Koperasi Wirakarya Jaya, untuk mengetahui prestasi kerja karyawan secara formal sulit untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan sedikitnya penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pihak koperasi adalah hanya dengan penilaian informal saja (tidak berbentuk kuantitatif atau tidak menggunakan raport). Penilaian prestasi kerja hanya dilihat berdasarkan kualitas dari masing-masing karyawan.

Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan dan pembinaan karyawan. Meningkatkan prestasi kerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda baik dari segi kemampuan, perilaku, sifat dan sikapnya. Jadi permasalahan pokok yang dihadapi koperasi adalah bagaimana meningkatkan prestasi kerja karyawan yang memiliki perbedaan karakteristik ini.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu kemampuan karyawan, pengembangan karyawan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja karyawan, hubungan kerja antar karyawan dan kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Salah satu perbedaan karakteristik karyawan adalah dalam hal kemampuan. Kemampuan karyawan meliputi pengetahuan dan keterampilan. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kemampuan karyawan sangat dibutuhkan agar dapat memperoleh hasil kerja yang

maksimal. Kemampuan karyawan masih sangat minim, dilihat dari kurangnya pengetahuan karyawan tentang perkoperasian. Dengan pengetahuan yang minim maka prestasi karyawan akan menjadi rendah.

Selain itu prestasi kerja juga di pengaruhi oleh perkembangan karyawan. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan koperasi maka dilakukan pengembangan karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan karyawan yang dilakukan oleh pihak koperasi. Pengadaan pelatihan karyawan ini sangat dibutuhkan biaya yang tidak sedikit, sedangkan dana yang dimiliki koperasi sangat terbatas untuk mengadakan pelatihan tersebut. Akibatnya tidak semua karyawan dapat mengikuti program tersebut sehingga upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pun tidak secara merata.

Dalam peningkatan prestasi kerja, juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Setiap karyawan ingin memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kepuasan bekerja adalah perasaan yang mampu mendorong karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diperoleh apabila keinginan karyawan dapat terpenuhi dengan baik. Apabila kepuasan karyawan tidak terpenuhi maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Selain itu, tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ketua atau manajer koperasi. Gaya kepemimpinan ketua atau manajer koperasi yang diterapkan harus mampu mendorong karyawannya bekerja sesuai dengan program yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Jika pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin cenderung diktator tentu saja karyawan akan merasa tertekan, sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan seorang ketua atau manajer koperasi juga memiliki peranan penting dalam mengatasi konflik dalam koperasi. Hal ini dikarenakan ketua atau manajer koperasi memiliki wewenang dalam mengatasi segala permasalahan yang terjadi di dalam koperasi. Namun, terkadang dalam membuat keputusan ketua atau manajer koperasi kurang memperhatikan dampaknya terhadap karyawan. Kerugian yang ditanggung karyawan akibat keputusan yang dibuat akan menurunkan semangat dalam bekerja sehingga prestasi kerja pun akan menurun.

Setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berbeda. Dalam hal ini pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan didukung pula oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan seorang karyawan, dengan pengalaman kerja yang diharapkan karyawan telah memiliki suatu keahlian sehingga dapat bekerja secara profesional. Karyawan dapat mengemukakan pemikiran – pemikiran mengenai cara meningkatkan prestasi kerja berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah hubungan kerja antar karyawan. Hubungan kerja yang baik tidak hanya tercipta antara karyawan dan koperasi, tetapi juga harus tercipta antar karyawan agar tercipta kenyamanan dalam bekerja. Karyawan

dengan hubungan kerja yang baik tentu akan dapat bekerja sama dengan baik pula dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika hubungan kerja yang tercipta tidak baik, tentu saja hal ini akan membuat suasana kerja tidak kondusif, sehingga mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik dan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan tidak maksimal. Hasil pekerjaan yang tidak maksimal tentu akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Selain faktor-faktor di atas, faktor lain yang juga sangat berkaitan dengan prestasi kerja karyawan adalah kompensasi. Pada umumnya yang menjadi alasan bagi setiap orang untuk bekerja adalah mendapatkan kompensasi atau balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Hal tersebut merupakan alasan yang wajar karena kompensasi merupakan salah satu faktor terpenting bagi setiap karyawan untuk memenuhi segala hidupnya. Kompensasi menjadi pendorong bagi setiap karyawan untuk mengerahkan segala tenaga, kemampuan, pikiran serta waktu untuk perusahaan atau koperasi.

Terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan merupakan motivasi utama karyawan dalam bekerja. Melalui bekerja, karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai sebagai kontribusi jasa karyawan kepada koperasi. Kompensasi yang diterima karyawan berbentuk uang sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja sehingga meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

Menentukan dan menetapkan kompensasi yang adil bagi karyawan merupakan hal yang tidak mudah. Disatu sisi pihak pimpinan koperasi ingin menekan biaya gaji sebagai salah satu upaya dengan tujuan optimalisasi keuntungan, sedangkan disisi lainnya para karyawan menginginkan gaji yang setinggi-tingginya dengan dalih pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan hidup. Dengan alasan itulah maka pihak koperasi dituntut untuk mampu mengelola kebijakan-kebijakan yang mampu mengatur kepentingan-kepentingan, baik dari pihak karyawan ataupun dari pihak koperasi itu sendiri.

Apabila koperasi salah dalam penentuan pemberian kompensasi akan membawa dampak buruk bagi koperasi karena biasanya akan terjadi mogok kerja. Sebaliknya pemberian kompensasi yang benar akan berdampak positif bagi perusahaan karena karyawan merasa termotivasi dalam bekerja sehingga mampu berprestasi. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus layak bagi karyawan disatu sisi dan sisi lain tidak merugikan koperasi.

Koperasi Wirakarya Jaya merupakan koperasi yang bergerak dalam satu bidang usaha saja, yaitu bidang usaha simpan pinjam. Sebagai koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam, tentu saja harus memiliki karyawan yang jujur, bertanggung jawab dan memiliki prestasi kerja yang baik.

Menurut hasil wawancara dari karyawan Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA), bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi di dalam koperasi. Permasalahan yang terjadi ini sangat mempengaruhi prestasi kerja yang akan dicapai oleh karyawan. Permasalahan tersebut mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan seperti ;

1. Penurunan jumlah nasabah di Koperasi
2. Berkurangnya jumlah peminjam di koperasi
3. Pembayaran uang pinjaman yang tidak sesuai tempo yang ditetapkan.

Permasalahan yang terjadi sangat menghambat karyawan untuk bekerja lebih giat untuk kemajuan koperasi, oleh karena itu kemajuan yang di alami Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) tidak begitu baik.

Di dalam Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA), pelatihan untuk pengembangan kemampuan para karyawan kurang diperhatikan. Hal ini menyebabkan kurang berkualitasnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA), sehingga prestasi kerja masing-masing karyawan kurang optimal. Sehingga kemajuan koperasi juga tidak dapat tercapai secara maksimal.

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA)

memiliki pemimpin yang sangat bertanggung jawab, namun pemimpin koperasi kurang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan para karyawannya. Hal ini dikarenakan pemimpin koperasi seringkali berada di luar koperasi. Sehingga pengawasan tidak terlalu ketat, pemimpin koperasi juga tidak menetapkan rapat hasil prestasi karyawan, sehingga kemauan para karyawan untuk berprestasi menjadi kurang maksimal.

Seleksi penerimaan karyawan Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) kurang dilakukan secara baik dan tidak ketat dalam penerimaan karyawan. Penerimaan karyawan tidak dilihat dari pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga banyak karyawan yang diterima, namun tidak memahami tentang koperasi. Sedikit sekali karyawan yang benar-benar memahami tentang koperasi. Sehingga sedikit pula karyawan yang berprestasi.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah hubungan kerja antar karyawan. Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) menganut sistem komunikasi dua arah yang bebas, dan terbuka. Namun karena tiap karyawan dituntut untuk bekerja di luar koperasi, maka hubungan antar karyawan tidak terlalu maksimal. Namun setiap karyawan tetap dapat menyampaikan pendapatnya mengenai hubungan kerja dengan karyawan lain. Hubungan kerja antar karyawan yang kurang baik sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang diterapkan oleh Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) disesuaikan oleh hasil kerja yang dihasilkan

karyawan. Pemberian kompensasi ini diharapkan bisa memacu karyawan untuk terus bekerja dengan giat untuk kemajuan koperasi. Selain itu, dengan diberikannya kompensasi maka karyawan koperasi akan terpacu untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dilihat dari konsep pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak koperasi Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) belum terlalu memadai untuk karyawan, karena pemberian kompensasinya hanya berdasarkan hasil kerja dari setiap karyawan dan gaji yang diterima karyawan. Untuk menjamin kesejahteraan setiap karyawannya pun, Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA), hanya memberikan sedikit tunjangan. Tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh pihak koperasi adalah sebagai berikut :

- 1) Tunjangan Transportasi
- 2) Tunjangan hari raya
- 3) Tunjangan kesehatan

Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) juga menerapkan sistem lembur, namun uang lembur yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sehingga tidak banyak karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya.

Sistem pemberian kompensasi seperti ini menyebabkan prestasi kerja karyawan Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) menjadi rendah. Hal ini menyebabkan kemajuan koperasi berjalan tidak sesuai dengan harapan. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan

diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan di Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kemampuan karyawan
- 2) Pengembangan karyawan
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Gaya kepemimpinan
- 5) Pengalaman kerja karyawan
- 6) Hubungan antar karyawan
- 7) Kompensasi yang diterima karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti hanya membatasi masalah hanya pada “Hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) di Jakarta Timur.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan Koperasi Wirakarya Jaya (KOWIKA JAYA) di Jakarta Timur.

E. Kegunaan Penelitian

- 1) Kegunaan Teoretis, untuk melatih dan mengembangkan kerangka berpikir ilmiah dan menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah, sekaligus untuk menambah bahan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya partisipasi masyarakat dalam perencanaan setiap program pembangunan.
- 2) Kegunaan Praktis, Lembaga atau institusi pendidikan adalah sebagai bahan informasi dan pengembangan bagi penelitian berikutnya. Kalangan mahasiswa umumnya dan mahasiswa jurusan Ekonomi dan Admisitrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta pada khususnya sebagai bahan referensi yang tertarik dalam bidang kajian ini.