

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adanya persaingan bisnis pada era saat ini membuat perusahaan atau organisasi saling berkompetisi untuk meningkatkan kualitas produk yang dimiliki agar mampu mempertahankan eksistensinya baik di masa sekarang ataupun di masa mendatang. Pada dasarnya, sebuah perusahaan didirikan bertujuan untuk mendapatkan laba dari bisnis yang sedang dijalankan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu cara agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan adalah dengan mengelola sumber daya dengan sebaik mungkin, dimana dalam hal ini yang dimaksud adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia berupa karyawan yang kompeten dan berkualitas adalah asset penting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu apakah suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya. Maka dari itu, suatu perusahaan harus mempunyai karyawan yang berkualitas unggul. Karena begitu pentingnya peran sumber daya manusia bagi suatu perusahaan, seorang pimpinan memiliki tanggungjawab dalam proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang

atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal.

Menurut (Kasmarani, 2012) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Menurut (Siswanto, 2015) disiplin kerja merupakan sikap dalam bentuk menghormati, menghargai, patuh serta taat pada aturan-aturan yang berlaku, baik yang tertulis dan tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak menolak apabila diberikan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan yang diberikan oleh mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Manurung & Tanjung, 2021) berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara” dan penelitian (Putra, 2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada CO. Bali Rivan Production” menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun stimultan disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuningsih & Zusana, 2021) berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka menjadikan penelitian kembali masih relevan untuk dilakukan.

KSPPS BMT BIMA Magelang merupakan salah satu Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang berada di Kabupaten Magelang. KSPPS BMT BIMA Magelang memiliki visi yaitu “Terwujudnya perekonomian rakyat yang kuat sehingga mendorong terciptanya keadilan dan kesejahteraan sesama”. Maka dari itu, untuk dapat mencapai visi tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, kompeten, berkualitas, dan memiliki kinerja yang baik.

Beberapa bulan terakhir pencapaian target masing-masing karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang belum sepenuhnya mencapai 100% dikarenakan kinerja karyawan yang tidak maksimal. Kinerja karyawan yang tidak maksimal dapat dilihat ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target kinerja karyawan dapat dilihat melalui data di bawah ini:

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian Karyawan (Juli- Agustus 2021)

No	Nama Karyawan	Pencapaian target bulan Juli (%)	Pencapaian target bulan Agustus (%)
1	M. Hasan	32%	156%
2	Arif	93%	314%
3	Hesti	60%	11%
4	Eny S	0%	330%
5	Warih	262%	236%
6	Sumanto	551%	376%
7	Ahmad	69%	29%
8	Ganang	126%	45%
9	Mamad	63%	55%
10	Heri	20%	0%
11	Fahmi	10%	0%
12	Arini	32%	6%
13	Olga	0%	0%
14	Salman	4%	0%
15	Fajid	157%	90%
16	Adit	0%	0%
17	Slamet	65%	148%
18	Bahtiar	61%	103%
19	Khoirun	26%	28%
20	Gustrianingsih	344%	128%

(Sumber: Laporan Keuangan Bulan Juli- Agustus BMT BIMA)

Berdasarkan tabel target dan pencapaian karyawan KSPPS BMT BIMA Magelang pada bulan Juli- Agustus 2021, dapat dilihat bahwa pencapaian target masing- masing karyawan KSPPS BMT BIMA belum sepenuhnya mencapai persentase 100%. Beberapa karyawan belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan beban

kerja yang terlalu tinggi, rendahnya kedisiplinan karyawan, dan pemberian kompensasi yang dinilai kurang efektif dan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT BIMA Magelang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan pokok yang akan digunakan sebagai bahan kajian dalam penelitian yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penulis membatasi permasalahan agar penelitian yang dilakukan lebih fokus dan terarah. Penelitian ini menggunakan 5 batasan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian dibatasi pada beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sebagai variable bebas, sedangkan kinerja karyawan sebagai variable terikat.
2. Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT BIMA Magelang.
3. Subjek penelitian adalah karyawan tetap KSPPS BMT BIMA Magelang yang berjumlah 65 orang.
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember tahun 2021.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi peneliti
Menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BIMA Magelang.
2. Bagi KSPPS BMT BIMA Magelang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi, sebagai salah satu masukan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi dalam penelitian selanjutnya.