

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Artinya, bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2011:3) “Organisasi adalah suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang”. Diantara Organisasi yang menjadi pilar kekuatan perekonomian suatu daerah adalah pada sektor Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan (Permen No. 20, 2008). Sedangkan UMKM merupakan kegiatan ekonomi kerakyatan yang berdiri sendiri dan berskala kecil serta dikelola oleh kelompok masyarakat atau keluarga. Adanya UMKM di Indonesia sangat strategis dalam rangka peningkatan perekonomian nasional, karena dapat menyerap jumlah pengangguran (Farida, Sunandar, & Aryanto, 2019).

Sumber daya manusia dalam hal ini anggota merupakan faktor yang sangat penting harus diperhatikan dan dilayanidalam mecapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya campur tangan tenaga kerja manusia. Peranan tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dijaga

dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan (Sekar, Bambang, & Sunuharyo, 2018).

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis perusahaan merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh para pelaku bisnis untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan kompetisi pada pasar global. Banyaknya perusahaan yang mulai beroperasi dalam bidang yang sama membuat jumlah pesaing semakin banyak. Keunggulan bersaing dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memiliki prestasi yang tinggi (Pradnyana & Suwandana, 2019).

Perkembangan koperasi saat ini didukung oleh perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) di khususnya di kota Padang yang semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Padang, koperasi diharapkan dapat membantu didalam penyediaan dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha industri, pertanian, perdagangan maupun sektor non keuangan lainnya. Sesuai dengan Data yang dihimpun *Datiak.com*, Padang tercatat memiliki sebanyak 732 unit koperasi. 425 unit di antaranya memang berkembang baik. Sayangnya, 307 unit koperasi lainnya kini sudah tidak aktif. Jumlah koperasi tak aktif itu meningkat dibandingkan tahun 2019 lalu, yakni 54 unit dari 717 unit koperasi. Penyebab tidak aktifnya koperasi tersebut beragam. Mulai dari faktor kekurangan modal, tidak melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT), tidak adanya laporan keuangan, ataupun masalah lemah dan minimnya SDM dikoperasi tersebut.

Disaat terjadinya permasalahan Koperasi di Kota Padang, Berkat kesuksesan dalam mengembangkan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Padang, Pemerintah Kota Padang, Sumbar kembali dianugerah penghargaan Natamukti Award 2020. Penghargaan ini merupakan untuk yang kedua kalinya secara berturut-turut. Penghargaan Natamukti diberikan kepada kota atau kabupaten yang berhasil dalam memasarkan, mendorong peningkatan kualitas, serta membangun ekosistem UMK daerahnya. Provinsi Sumatera Barat (Sumbar) hanya 3 (tiga) daerah yang menerima penghargaan, selain Kota Padang yakni juga diikuti oleh Kota Padang Panjang dan Payakumbuh (www.beritaminang.com).

Usai menerima penghargaan Natamukti Award 2020, Pemerintah Kota Padang melalui Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Kota Padang menggelar rapat koordinasi (rakor) dimana diantara pembahasan itu ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pelaku koperasi dan UMKM salah satunya adalah masalah separuh lebih UMKM yang sedang menghadapi masalah yang serius akibat pandemi Covid-19 serta rumitnya rantai kemudahan usaha yang memungkinkan koperasi dan UMKM bisa mengakses pasar yang lebih luas. Karena itu, pemerintah sedang mencari solusi bagaimana dalam fase survival ini UMKM dapat bertahan. Selain itu, pentingnya UMKM untuk bertransformasi agar ke depannya dapat memiliki keunggulan sehingga mampu bersaing dalam pasar domestik maupun global (www.beritaminang.com).

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu

perusahaan atau lembaga pemerintahan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Asri, 2017).

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang sangat diinginkan, baik oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri maupun pihak perusahaan. Dengan suatu tolak ukur tertentu, pada masing-masing perusahaan, prestasi kerja akan diwujudkan dalam bentuk peningkatan karier maupun pencapaian target-target tertentu pada perusahaan. Hasil kerja karyawan perlu dianalisis sampai pada prestasinya, sehingga perusahaan mempunyai informasi dalam rangka pengambilan keputusan untuk pemberian reward ataupun punishment. Penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting. Hal ini mengingatkan bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan (Surya, Suryoko, & Listyorini, 2013).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Mangkunegara (2015: 83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kekaryawanan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Pemberian kompensasi (Yani, 2012: 142) bisa berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan bayaran dalam bentuk uang yang diperoleh karyawan seperti gaji atau upah dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja.

Penelitian Arianty, (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pradnyana & Suwandana, (2019) juga menemukan hasil penelitian Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasikerja karyawan.. Begitu juga dengan Anwar, (2017) menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Selain kompensasi variabel lain yang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu wadah bagi karyawan untuk ketenangan bekerja. Sehingga secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja mempengaruhi dalam kerjanya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas- tugasnya (Uhing & Togas, 2015).

Supardi, (2003:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Penelitian Uhing & Togas, (2015) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. (Asri, 2017) juga menemukan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan Sari, (2019) menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Poloukan, Tumbuan, & Trang, 2018). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan menambahkan variabel lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Disamping itu, objek penelitian terdahulu mengambil di Stasiun TVRI SULUT, sedangkan penelitian ini mengambil di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Berdasarkan teori dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian ini dengan judul **”Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Dan UMKM Di Kota Padang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Dan UMKM Di Kota Padang ?
2. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Dan UMKM Di Kota Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Dan UMKM Di Kota Padang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Dan UMKM Di Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, yaitu :

1. Bagi Koperasi Dan UMKM Di Kota Padang, Hasil yang diperoleh nantinya dapat digunakan sebagai salah satu masukan yang patut dipertimbangkan dalam menilai prestasi kerja karyawan serta mengetahui perilaku-perilaku karyawanserta faktor-faktor yang menghubunginya.
2. Bagi penulis, Untuk meningkatkan wawasan tentang perpajakan sebagai profesional dan akademis serta pembelajaran diri menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan prestasi kerja dalam memenuhi kewajiban sebagai karyawan.
3. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan, memberikan pemikiran bagi ilmu akademis, khususnya dalam bidang akuntansi, baik untuk kebijakan akuntansi manajemen maupun kebijakan bisnis dan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian-penelitian dimasa akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

2. Bab II Landasan Teori

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisis penelitian ini yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan untuk menganalisa hasil pengujian sampel.

4. Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada Koperasi dan UMKM di Kota Padang.

5. Bab V Penutup

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat diambil dari penelitian baik untuk penulis, akademis, maupun untuk penelitian yang akan datang serta keterbatasan penelitian