

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sentral dari penggerak suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi tersebut untuk dapat mencapai prestasi yang diharapkan oleh perusahaan (Mulyeni & Shadikin, 2020). Pencapaian tujuan yang berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya organisasi mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi serta mensejahterakan karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bersedia memberikan seluruh kemampuan demi kepentingan perusahaan (Dewi, 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan terjadi apabila karyawan memiliki ketrampilan dan keahlian yang baik dalam meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat mencapai prestasi kerja dalam perusahaan (Hasan, 2020). Perusahaan menekankan kualitas sumber daya manusia sebagai standarisasi atau tolak ukur tenaga kerja yang diperoleh sehingga benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan (Mulyeni & Shadikin, 2020).

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih akan membawa perubahan pada pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka (Dewi, 2021). Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Utama Karya Jepara.

Koperasi Utama Karya Jepara terletak di Jalan Raya Bakalan No. 21, Kalinyamatan, Jepara. Koperasi Utama Karya Jepara merupakan suatu lembaga yang bergerak dibidang simpan pinjam dan membantu masyarakat dalam pengelola kredit untuk modal usaha. Berikut merupakan data karyawan Koperasi Utama Karya Jepara periode Januari-Desember 2024.

Tabel 1.1
Karyawan Koperasi Utama Karya Jepara Periode Januari-Desember 2024

Bulan	Karyawan Kantor	Pengawasan Lapangan	Karyawan Lapangan	Jumlah Karyawan
Januari	7	11	210	228
Februari	7	12	210	229
Maret	8	10	210	228
April	7	11	210	228
Mei	8	11	212	231
Juni	8	11	215	234
Juli	10	12	220	242
Agustus	10	11	212	233
September	10	11	210	231
Oktober	10	10	205	225
November	10	10	205	225
Desember	10	10	205	225

Sumber: Data HRD Koperasi Utama Karya Jepara, 2024.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan Koperasi Utama Karya Jepara periode Januari-Desember 2024 mengalami fluktuatif setiap bulannya. Periode Desember jumlah karyawan bagian kantor sebanyak 10 orang, bagian pengawasan lapangan sebanyak 10 orang dan bagian lapangan sebanyak 205 orang. Dunia bisnis yang berkembang semakin pesat serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih akan membawa perubahan pola kehidupan karyawan (Mulyeni & Shadikin, 2020). Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkannya. Prestasi kerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap karyawan dalam bekerja (Hasan, 2020). Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dengan bagian

Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi Utama Karya Jepara menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara tahun 2021-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Utama Karya Jepara Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2021	230	121	50	21	38
2022	237	86	62	30	59
2023	228	60	68	35	65

Sumber: Data HRD Koperasi Utama Karya Jepara, 2024.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara dalam 3 tahun terakhir terus mengalami penurunan. Penilaian tersebut berdasarkan kriteria sangat baik karyawan Koperasi Utama Karya Jepara dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan, sedangkan penilaian berdasarkan kriteria buruk dalam 3 tahun terakhir mengalami peningkatan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu (Sugiono & Aini, 2022). Perusahaan perlu meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara membuka proses rekrutmen yang sesuai dengan *job desk* pekerjaan, memberikan pelatihan kerja, memberikan kompensasi yang sesuai dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah rekrutmen (Dewi, 2021). Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan, karena rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja, maka jika rekrutmen berhasil secara otomatis akan banyak pelamar yang memasukkan lamaran ke perusahaan (Dewi, 2021). Berikut

merupakan penilaian kinerja karyawan baru bagian lapangan Koperasi Utama Karya Jepara periode Mei-Juli tahun 2024.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan Baru Bagian Lapangan Koperasi Utama Karya Jepara
Periode Mei-Juli Tahun 2024

Bulan	Karyawan Baru	Target Nasabah	Rata-Rata Realisasi Karyawan	Rata-Rata Presentase
Mei	2	60	40	66%
Juni	3	90	80	88%
Juli	5	150	120	80%

Sumber: Data HRD Koperasi Utama Karya Jepara, 2024.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh Koperasi Utama Karya Jepara belum sesuai dengan *job desk* atau spesifikasi kerja yang diinginkan perusahaan. Hal tersebut terbukti dengan hasil penilaian kinerja karyawan baru bagian lapangan periode Mei-Juli yang kurang baik. Penilaian tersebut berdasarkan hasil kinerja karyawan dalam mendapatkan nasabah baru yang belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan.

Selain rekrutmen, pelatihan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Mulyeni & Shadikin, 2020). Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja (Hasan, 2020). Perusahaan yang memberikan pelatihan kerja diharapkan mampu membuat karyawan semakin terampil dan kreatif sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berikut merupakan pelatihan kerja yang diberikan Koperasi Utama Karya Jepara periode Juni-Oktober tahun 2024.

Tabel 1.4
Pelatihan Kerja Karyawan Koperasi Utama Karya Jepara
Periode Juni-Oktober Tahun 2024

Bulan	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta
Juni	Komputer	15
Juli	Observasi	30
Agustus	Cara mengenal uang palsu	45
September	Pelayanan kredit	7
Oktober	Teller otomatis	10

Sumber: Data HRD Koperasi Utama Karya Jepara, 2024.

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa Koperasi Utama Karya Jepara telah melaksanakan program pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, namun pada pelatihan pelayanan kredit hanya diberikan jumlah peserta sebanyak 7 orang. Padahal pelatihan ini sangat penting, seharusnya diikuti oleh lebih banyak karyawan agar karyawan Koperasi Utama Karya Jepara dapat memahami cara mendapatkan nasabah baru melalui pelayanan kredit yang baik.

Kompensasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Hasan, 2020). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Saprudin, 2021). Berikut merupakan pemberian kompensasi finansial selain gaji pada Koperasi Utama Karya Jepara tahun 2021-2023.

Tabel 1.5
Kompensasi Finansial Koperasi Utama Karya Jepara
Tahun 2021-2023

Tahun	Gaji Pokok/Bulan	Kompensasi Finansial Selain Gaji		
		Tunjangan	Insentif	Biaya Operasional
2021	2.107.000	300.000	700.000	60.000
2022	2.108.403	350.000	650.000	60.000
2023	2.272.627	400.000	600.000	60.000

Sumber: Data HRD Koperasi Utama Karya Jepara, 2024.

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk insentif yang diberikan Koperasi Utama Karya Jepara dalam 3 tahun terakhir terus mengalami penurunan. Hal tersebut membuat karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan target kerja yang dibebankan kepadanya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kepuasan kerja (Saprudin, 2021). Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian terhadap situasi kerja (Sugiono & Aini, 2022). Penurunan kepuasan kerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti pemberian

kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Berikut merupakan pemberian insentif dan bonus Koperasi Utama Karya Jepara periode tahun 2021-2023.

Tabel 1.6
Insentif dan Bonus Koperasi Utama Karya Jepara Tahun 2021-2023

Tahun	Gaji Pokok/Bulan	Kompensasi	
		Insentif	Bonus
2021	2.107.000	700.000	500.000
2022	2.108.403	650.000	400.000
2023	2.272.627	600.000	300.000

Sumber: Data HRD Koperasi Utama Karya Jepara, 2024.

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa pemberian insentif dan bonus yang diberikan Koperasi Utama Karya Jepara dalam 3 tahun terakhir terus mengalami penurunan. Hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun karena bonus dan insentif yang diberikan tidak sebanding dengan target kerja yang dibebankan kepada karyawan.

Research gap yang melatarbelakangi penelitian ini, yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Aini (2022) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyeni & Shadikin (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Aini (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Aini (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahfitri & Sari (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil tersebut perlu dibuktikan dalam penelitian ini sehingga penelitian ini mendukung atau tidaknya dari penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik memilih judul: **Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Koperasi Utama Karya Jepara).**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah Koperasi Utama Karya Jepara.
2. Variabel eksogen yang digunakan pada penelitian ini, yaitu rekrutmen (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3), variabel endogen, yaitu prestasi kerja (Y), variabel intervening, yaitu kepuasan kerja (Z).
3. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan Koperasi Utama Karya Jepara.
4. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 135 responden.
5. Waktu penelitian selama 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada Koperasi Utama Karya Jepara terkait dengan rekrutmen, pelatihan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Koperasi Utama Karya Jepara belum sesuai dengan *job desk* atau spesifikasi kerja yang diinginkan perusahaan (Tabel 1.3).
2. Pelatihan pelayanan kredit hanya diberikan jumlah peserta sebanyak 7 orang, seharusnya diikuti oleh lebih banyak karyawan agar dapat memahami cara mendapatkan nasabah baru melalui pelayanan kredit yang baik (Tabel 1.4).
3. Kompensasi dalam bentuk insentif yang diberikan Koperasi Utama Karya Jepara dalam 3 tahun terakhir terus mengalami penurunan (Tabel 1.5).
4. Kepuasan kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara menurun karena bonus dan insentif yang diberikan tidak sebanding dengan target kerja yang dibebankan kepada karyawan (Tabel 1.6).
5. Prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara dalam 3 tahun terakhir terus mengalami penurunan (Tabel 1.2).

Berdasarkan perumusan masalah, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara?

5. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara.
4. Menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara.
5. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara.
6. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Utama Karya Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang rekrutmen, pelatihan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan masukan bagi Koperasi Utama Karya Jepara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui proses rekrutmen, pelatihan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

