

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset bagi perusahaan atau organisasi yang paling penting diantara aset-aset yang lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi /perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dengan diberi perhatian serta diharuskan memenuhi hak-haknya. Selain itu sumber daya manusia adalah partner pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan organisasi akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kinerja dapat diartikan suatu kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai standar yang ditentukan organisasi. Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Mengukur keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun indikator dalam penilaian kinerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa sistem manajemen perusahaan berjalan dengan baik. Henle, Reeves, dan Piits (2010) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban bagi karyawan tetapi juga sebagai aset bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dari beberapa aspek yang mempengaruhi, ada aspek penting yang harus diteliti yaitu aspek motivasi dan kepuasan kerja. Kinerja yang baik akan didukung dengan motivasi dan kepuasan kerja yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu organisasi.

Motivasi secara sederhana dapat diartikan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan yang semaksimal mungkin. Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sumber daya manusia yang kurang memiliki motivasi maka cenderung untuk menampilkan perasaan kurang nyaman dan kurang senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain motivasi kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang individu, dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia di dalamnya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan berimplikasi pada kinerja

seorang individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan melakukan hal positif sehingga akan membantu pimpinan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Objek dalam penelitian ini adalah KPRI Dhaya Harta Jombang yang terletak di Jln. Dokter Setiabudi No.12, Jombatan, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam bidang koperasi pegawai negeri yang saat ini memiliki 5 unit usaha seperti: unit usaha simpan pinjam, unit usaha perumahan, unit usaha percetakan, unit usaha pinjaman barang serta unit usaha simpan haji. Mengenai survey awal yang diperoleh dari wawancara dengan kepala tata usaha KPRI Dhaya Harta Jombang Bapak Imam Muslih diperoleh informasi mengenai salah satu persoalan oleh KPRI Dhaya Harta Jombang adalah bagaimana cara agar memacu sumber daya manusia pengelola untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta yang kurang optimal dapat berimbas terhadap kinerja koperasi yang menurun hal ini dapat dibuktikan dengan Perkembangan Usaha KPRI Dhaya Harta Jombang di 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Usaha KPRI Dhaya Harta Jombang
Tahun 2017, 2018, 2019

No	Keterangan	Tahun 2017	Naik (Turun) %	Tahun 2018	Naik (Turun) %	Tahun 2019
1.	Omzet Pinj.barang	Rp.1.027.432.957,-	(30,34%)	Rp.715.676.827,-	(26,84%)	Rp.523.617.250,-
	Omzet Percetakan	Rp.81.264.500,-	15%	Rp.93.785.000,-	-	-
	Omzet Pinj.biasa	Rp.31.103.599.058,-	(7,80%)	Rp.28.677.211.993,-	(2,71%)	Rp.27.900.858.604,-
	Omzet Pinj.Luar biasa	Rp.1.777.566.916,-	(13,62%)	Rp.1.535.462.566,-	1,07%	Rp.1.551.852.600,-
	Omzet Perumahan	Rp.204.323.970,-	(32,33%)	Rp.138.275.170,-	(39,64%)	Rp.83.463.250,-
	Omzet Ibadah haji	Rp.252.361.300,-	22,70%	Rp.309.653.800,-	1,53%	Rp.505.627.550,-
	Jumlah Omzet	Rp.34.446.548.701,-	(8,64%)	Rp.31.470.065.356,-	(2,87%)	Rp.30.565.419.254,-
2.	Laba Usaha	Rp.4.701.414.589,-	(10,57%)	Rp.4.204.315.081,-	(16,35%)	Rp.3.516.892.734,-
3.	Profit Margin Rasio Rentabilitas	13,64%	(0,28%)	13,36%	(1,85%)	11,51%
4.	SHU Anggota	Rp.1.465.177.845,-	(20,22%)	Rp.1.168.868.018,-	(15,52%)	Rp.987.441.061,-
5.	Jumlah Anggota	3.392	(6,84%)	3.160	(7,21%)	2.932

Sumber: Data KPRI Dhaya Harta Jombang Tahun 2017,2018,2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan usaha KPRI Dhaya Harta Jombang di tiga tahun terakhir menurun. Hal ini diduga disebabkan karena kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang yang menurun.

Kinerja organisasi saling berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia pengelolanya, karena sumber daya manusia sebagai penggerak roda manajemen organisasi. Begitupun di KPRI Dhaya Harta dimana kinerja koperasi menurun tidak terlepas dengan kinerja sumber daya manusia pengelolanya yang kurang optimal. Menurut survey awal dengan wawancara kepala tata usaha Bapak Imam Muslih salah satu cara penilaian kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI

Dhaya Harta Jombang dengan dilihat tingkat kehadiran. Persentase absensi yang naik dapat menggambarkan tingkat kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang yang semakin menurun, hal ini dapat dibuktikan dengan data kehadiran di 5 bulan terakhir:

Tabel 1.2
Data Absensi Sumber Daya Manusia Pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang

No.	Bulan	Jumlah Absensi	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	Persentase Absensi
1.	Februari	4	32	25	0,5 %
2.	Maret	5	32	26	0,60 %
3.	April	7	32	23	0,95 %
4.	Mei	8	32	22	1,13 %
5.	Juni	10	32	25	1,25 %

Sumber : Data Absensi KPRI Dhaya Harta Jombang Bulan Februari, Maret, April, Mei, Juni.

Dari tabel diatas menunjukkan terjadinya penurunan kinerja dengan ditandai semakin tinggi tingkat absensi SDM pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang setiap bulannya.

Selain itu untuk mengukur kinerja sumber daya manusia dapat dinilai dari segi kuantitas pekerjaan sumber daya manusia pengelola koperasi yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan koperasi, jika dinilai dari kualitas sumber daya manusia pengelola dalam melakukan pekerjaan kurang optimal diduga masih sering terjadi kesalahan dalam penulisan administrasi pembukuan koperasi. Kinerja juga dapat diukur melalui ketepatan waktu sumber daya manusia menyelesaikan pekerjaan yang dinilai masih kurang optimal sehingga masih dijumpai SDM pengelola yang bekerja diluar jam kantor.

Selain itu penilaian kinerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang dinilai menurun dibuktikan dari semakin naik tingkat absensi oleh sumber daya manusia

pengelola setiap bulannya, dan dapat dilihat dari kemampuan bekerja sama sumber daya manusia yang mampu bekerja sama dalam tim dalam menyelesaikan pekerjaan .

Diduga penyebab menurunnya kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang karena kurangnya motivasi, termasuk motivasi ekstrinsik seperti kurangnya kompensasi, tunjangan-tunjangan yang diberikan koperasi dan kurangnya motivasi dari pimpinan yang dapat memberi semangat agar kinerja sumber daya manusia pengelola koperasi meningkat.

Selain itu kurangnya motivasi intrinsik juga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang seperti kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir.

Faktor lain yang diduga menyebabkan menurunnya kinerja adalah kurangnya kepuasan kerja SDM pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang seperti kurangnya kepuasan terhadap sistem dan prosedur pemberian gaji oleh koperasi. Tidak adanya promosi jabatan sehingga sumber daya manusia pengelola kurang berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya karena penempatan jabatan ada pada keputusan pimpinan.

Dari permasalahan diatas jika dibiarkan terus menerus maka akan semakin menurunkan kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang yang akan berimbas terhadap kinerja koperasi . Untuk mengetahui permasalahan diatas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengkaji permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pengelola KPRI Dhaya Harta Jombang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi pembaca, untuk menambah informasi sumbangan pemikiran serta pengetahuan dalam penelitian.
 - b. Bagi peneliti, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta dapat menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia usaha yang realistik.
2. Manfaat Praktis :

Bagi KPRI Dhaya Harta Jombang khususnya, untuk mengetahui adakah pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja yang diharapkan

organisasi, dan hasilnya akan menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia.