

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, lingkungan organisasi mengalami perubahan yang sangat pesat. Perubahan tersebut bisa berdampak negatif pada sebuah organisasi. Untuk itu perlu adanya kesadaran diri dari masing-masing organisasi agar dapat beradaptasi dalam penyesuaian lingkungan global saat ini. Jika sebuah organisasi gagal beradaptasi dengan lingkungannya, maka organisasi akan mengalami masalah. Salah satu masalah yang muncul adalah masalah SDM.

SDM bisa dikatakan sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa kedalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui dari kinerjanya. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013:732).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) bahwa kinerja

adalah prestasi kerja atau hasil secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam meneyejarkan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja dan target yang ditentukan untuk kesepakatan bersama (Rivai & Sagala, 2013).

Hasil kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam satu organisasi amat sangat menentukan keberhasilan dan perusahaan tersebut. Performa dan perilaku yang diterapkan dalam kegiatan sehari-hari juga dapat menentukan kesuksesan dan kegagalan dalam perusahaan. Maka dari itu karyawan harus bisa dan terus meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai target dalam organisasi perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya menurut Mangkunegara (2015:67), antara lain :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) artinya karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu

- a. Sasaran
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Peluang
- e. Sarana
- f. Kompetensi
- g. Motivasi

Berdasarkan revidu penelitian terdahulu bahwa kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh motivasi (Amalia dkk, 2016; Martinus, 2016; Ahmadiansah, 2016; Fadhil, 2018; Surjosuseno, 2015 dan Prasetyo dkk, 2015), lingkungan kerja (Siagian dkk, 2018; Sahlan dkk, 2015; Anam dkk, 2017; Surjosuseno, 2015; Prasetyo dkk, 2015; Tjio dkk, 2017 dan Pioh dkk, 2016) dan kepuasan kerja (Fadhil, 2018; Pioh dkk, 2016; Wijaya, 2018; Lestari dkk, 2018 dan Damayanti dkk, 2018).

Motivasi kerja merupakan dorongan tingkah laku yang dimiliki seorang karyawan untuk bekerja keras. Tingkat usaha karyawan untuk mengatasi hambatan dalam mencapai kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi setiap karyawan dalam suatu perlu mendapatkan faktor motivasi kerja yang juga dapat berdampak

pada peningkatan kerja yang bisa dikatakan bahwa pekerja yang memiliki motivasi tinggi dapat meningkatkan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan (Bangun, 2012:11). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia dkk (2016) menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media. Surjosuseno (2015) melalui penelitian serupa bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga bisa menjadi hal terpenting pula. Lingkungan kerja merupakan tempat yang berpotensi untuk menghasilkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Secara tidak langsung lingkungan kerja yang baik akan memberikan hasil bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai kebutuhan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Surjosuseno (2015), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastik. Sahlan dkk (2015), melalui penelitian serupa bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Diyakini kepuasan kerja merupakan suatu rasa atau sikap yang dimiliki seorang karyawan untuk menghasilkan produktivitas dalam bekerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak

merasa puas dalam menjalankan semua pekerjaan. Ini Nampak sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bukit Sanomas. Melalui penelitian yang dilakukan Damayanti dkk (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan studi khusus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang.

Penelitian ini dilakukan pada KSP Sumber Rejeki di Jawa Tengah yang bergerak di bidang perekonomian yang bertujuan memberikan jasa penyimpanan dan peminjaman modal usaha bagi masyarakat daerah Jawa Tengah. Pada koperasi simpan pinjam, sering kali terjadi masalah seperti kredit bermasalah atau macet. Kredit macet ini menggambarkan suatu situasi dimana persetujuan pengembalian kredit mengalami risiko kegagalan bahkan cenderung bisa mengalami kerugian atau modal tidak kembali. Oleh sebab itu perlu untuk diketahui terlebih dahulu sebab-sebab timbulnya kredit bermasalah bagi lembaga pembiayaan sebelum mencari alternatif pengelolaannya.

Kredit macet dan permasalahan yang selalu timbul merupakan risiko dari sebuah usaha untuk mendapatkan kredit. Timbulnya kredit macet sendiri disebabkan oleh para anggota yang tidak mau membayar kewajibannya karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini antara lain ada faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Pratama et al. (2015). Faktor internal meliputi sumber daya manusia (petugas/karyawan), rendahnya kemampuan pihak

koperasi dalam melakukan analisis permohonan kredit, lemahnya sistem informasi dan pengawasan serta administrasi kredit, adanya campur tangan dalam keputusan kredit, suku bunga dan komitmen anggota koperasi pada perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak. Sedangkan faktor eksternal meliputi adanya kegagalan musibah yang menimpa nasabah atau pihak koerasi, adanya itikad tidak baik dari pihak nasabah, adanya pinjaman kredit tanpa sepengetahuan pihak keluarga atau kerabat, dan adanya penyalahgunaan kredit nasabah.

KSP Sumber Rejeki memiliki karyawan 108 orang yang tersebar diberbagai daerah Jawa Tengah. Peminjaman pada KSP Sumber Rejeki terdapat dua jenis yaitu anggota koperasi dan nasabah non-anggota yang disebut nasabah koperasi. Target yang diambil pada KSP Sumber Rejeki adalah memberikan modal terhadap pedagang dan para petani agar bisa mengembangkan usaha yang mereka rintis. Berikut adalah adalah hasil target dan realisasi dari tahun 2016-2020 :

Tabel 1.1

**Target dan Realisasi Kredit KSP Sumber Rejeki Provinsi Jawa Tengah
Periode 2016-2020.**

Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian
2016	Rp 1.150.000.000	Rp 1.100.000.000	95,65%
2017	Rp 1.300.000.000	Rp 1.150.000.000	88,46%
2018	Rp 1.500.000.000	Rp 1.375.000.000	91,66%
2019	Rp 1.750.000.000	Rp 1.550.000.000	88,57%
2020	Rp 2.500.000.000	Rp 1.957.000.000	78,28%
Rata-rata	Rp 1.640.000.000	Rp 1.426.400.000	88,52%

Sumber: KSP Sumber Rejeki Semarang, 2021

Kesimpulan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2016 pencapaian targetnya 95,65% . Kemudian pada tahun 2017 turun menjadi 88,46%, pencapaian yang dihasilkan menurun dengan target jumlah Rp1.300.000.000 belum dapat

terrealisasi. Dan pada tahun 2018 pencapaian meningkat sebesar 91,66% walaupun pencapaian meningkat tetapi belum bisa sesuai target yang diinginkan koperasi. Tahun 2019 dan 2020 pencapaian menurun dari 88,57% menjadi 78,28%. Dari tabel diatas dapat disimpulkan terjadinya fluktuatif yang cenderung menurun karena mengalami dampak pandemi covid-19.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sumber Rejeki Provinsi Jawa Tengah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian latar belakang yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Sumber Rejeki Provinsi Jawa Tengah?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Sumber Rejeki Provinsi Jawa Tengah ?
- c. Apakah kepuasan dalam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Sumber Rejeki Provinsi Jawa Tengah ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSP Sumber Rejeki Provinsi Jawa Tengah.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan KSP Sumber Rejeki Provinsi Jawa Tengah.

- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Sumber Rejeki Provinsi Jawa Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca yang terurai sebagai berikut :

- a. **Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini dapat diharapkan untuk memberikan pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. **Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat diharapkan untuk memberikan saran dan masukan yang baik, terutama pada KSP Sumber Rejeki Provinsi Jawa Tengah, dalam mengembangkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan strategi pengambilan keputusan karena itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- c. **Manfaat Organisasional**

Manfaat organisasional dalam penelitian ini diharapkan Bagi Universitas Stikubank Semarang, berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah serta sebagai sumbangsih kepastakaan di Universitas Stikubank Semarang atau pihak lain yang membutuhkan.