

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI
SIMPAN PINJAM "UTAMA KARYA"**



SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

DINAR MARSTYOWATI

B 200 060 087

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Sementara itu dunia pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan/iklim bisnis yang cepat diiringi dengan

meningkatnya kualitas dan kebutuhan konsumen. Dari satu sisi, perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Dari sisi lain, ternyata keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis pula. Konsumen selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan. Kedua, meningkatnya persaingan antara perusahaan mengharuskannya setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara yang lebih efisien, efektif dan produktif. Untuk menghadapi tantangan utama ini, maka perusahaan perlu untuk menuntut kinerja pegawai yang tinggi dari pegawainya, dimana kinerja pegawai yang diharapkan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh motivasi.

Dalam mencapai kinerja pegawai, faktor sumber daya sangat dominan pengaruhnya. Kinerja menurut Widagdo (2000: 104) adalah suatu fungsi dari usaha kompetensi, penting bagi individu percaya bahwa mereka dapat melaksanakan pada tingkatan yang dikehendaki. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Misalnya, bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak

dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan manakala potensi merek dikembangkan secara optimal. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu suasana batin/psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti pegawai memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja pegawai tinggi dan produktif.

Pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai motivasi dalam bekerja, baik hal itu motivasi dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi menurut Robbins, (1996: 198) sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang lebih tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Dengan demikian, maka perusahaan dapat menetapkan kebijaksanaan yang tepat, sehingga dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja hingga tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah motivasi

merupakan masalah yang cukup penting dalam perusahaan, sehingga setiap perusahaan harus memperhatikannya.

Selain motivasi perusahaan juga perlu memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah-masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada pegawai (Bacal, 2001: 19). Perusahaan berharap dengan adanya kedisiplinan kerja pada karyawan dapat menciptakan kualitas karyawan yang lebih besar, di mana akan lebih bisa mempertahankan kualitas produksi.

Faktor kepuasan kerja juga merupakan bagian yang penting, karena dengan adanya kepuasan kerja, maka masing-masing bagian-bagian dalam organisasi dapat berhubungan dengan lancar. Konsep tentang kepuasan menurut N.B. Silalahi (1990: 37) didefinisikan sebagai perasaan atau keadaan seseorang yang telah mengalami suatu tindakan atau perilaku kepada seseorang tersebut sesuai dengan pengharapannya. Perlu diupayakan oleh perusahaan untuk senantiasa memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Melalui kepuasan kerja, maka pihak manajer dapat mengetahui mengoptimalkan sumber daya karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan.

Koperasi simpan pinjam “Utama Karya” merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan membantu masyarakat dalam mengelola kredit untuk modal usaha. Koperasi simpan pinjam “Utama Karya”

telah berdiri 8 cabang yang berada di Jawa Tengah dengan pusatnya di Kota Jepara. Mengingat pentingnya pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan dalam peningkatan kinerja karyawan KSP Utama Karya guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul: **"PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM "UTAMA KARYA"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam "Utama Karya"?
2. Faktor manakah diantara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam "Utama Karya"?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam "Utama Karya".

2. Mengetahui diantara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam "Utama Karya".

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan pertimbangan di dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih relevan.

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang ilmu sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi yang dipakai dalam penulisan yang meliputi tinjauan umum SDM, pengertian motivasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang kerangka pemikiran teoritik, hipotesa, data dan sumber data, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai gambaran umum obyek penelitian data-data yang diperoleh, analisis data dan hasil analisis data serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan, permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan dan kendala-kendala yang ada selama pelaksanaan penelitian serta saran-saran bagi obyek penelitian itu sendiri maupun bagi proses penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN