

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materiil, dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manusia merupakan faktor yang paling dominan.

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya. Menurut Jackson (2001:14) “Penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan selalu memperbarui kebijakan dan peraturan Sumber Daya Manusia sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka”. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi demi mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi.

Koperasi merupakan soko guru perekonomian Indonesia dan sebagai bagian integral tata perekonomian nasional. Peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi yang mempunyai ciri-ciri

demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan. Dalam perenannya koperasi akan lebih menekankan pada pelayanan terhadap kepentingan anggota baik sebagai produsen maupun konsumen.

Koperasi mempunyai kedudukan yang sama dengan badan usaha lain, sehingga dalam menjalankan usahanya koperasi mengikuti hukum-hukum yang rasional dan prinsip-prinsip ekonomi perusahaan, termasuk prinsip efiseinsi usaha, manajemen koperasi dilakukan secara terbuka terutama untuk anggota-anggotanya. Keterbukaan dalam hal ini tidak boleh bahwa koperasi harus mengungkapkan semua informasi.

Keterbukaan koperasi dititik beratkan pada dilaksanakannya fungsi pertanggungjawaban dengan baik oleh karyawan koperasi (Ikatan Akuntansi Indonesia, 1996: PSAK Pasal 27:2)

Koperasi Serba Usaha "Sinar Mentari" adalah sebuah koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam dan pemberdayaan masyarakat. Pembagian kerja yang baik akan terjadi apabila suatu perusahaan atau koperasi dalam menempatkan pegawainya sudah sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh masing masing pegawai ataupun tingkat pendidikannya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang karyawan dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme karyawan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh karyawan agar tugasnya dapat terlaksana dengan baik. tugas karyawan erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia

melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu karyawan untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadikan karyawan sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan karyawan sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan, maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan karyawan dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga meningkatkan karyawan menjadi puas dalam bekerja.

Penilaian terhadap kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, efisiensi pelayanan, motivasi, memonitor para birokrat pelaksana, mendorong organisasi agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani, dan meminta perbaikan dalam pelayanan publik (Dwiyanto dan Kusumasari, 2001:219).

Penilaian atau pengukuran dapat digunakan sebagai media untuk menilai kinerja para penyelenggara pemerintah, yang telah menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diamanatkan atau belum. Bagi aparat pemerintah pengukuran atau penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai media untuk mempertanggungjawabkan atas pelaksanaan amanat yang dipercayakan. Dengan adanya penilaian yang akan dilakukan dan dijadikan sebagai ukuran atas prestasi kerja seseorang akan menimbulkan semangat kerja bagi orang tersebut. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (Soeprihanto, 2000:115).

([http://www.pustakaskripsi.com/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-pada-karyawan-PT Telkom.135.html](http://www.pustakaskripsi.com/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-pada-karyawan-PT-Telkom.135.html))

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar dan tepat secara berkala akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan diterapkannya penilaian kinerja maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain penilaian terhadap pencapaian hasil kerja, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Untuk dapat melaksanakan tugas yang diemban oleh suatu organisasi dengan baik, maka organisasi tersebut tentu mengharapkan sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kualitas yang baik. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan merupakan koordinator terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

Kepuasan kerja bagi karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja karyawan berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada pegawai yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan (Umar 2003:213).

Sejalan dengan pengertian tersebut, seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu lembaga koperasi mempunyai harapan-harapan pada

tempatya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan tersebut menimbulkan dorongan di dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, sehingga terbentuklah perilaku yang mengarah pada upaya untuk memenuhi keinginannya. Jika keinginan tersebut dapat tercapai, maka akan timbul kepuasan di dalam diri individu

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja adalah: (a) faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. (b) faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. (c) faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. (d) faktor supervisor, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. (e) faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Pelaksanaan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Menurut Jackson (2001:90) “Motivasi merupakan hal terpenting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber Daya Manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut”. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan dari pada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya. Menurut Ranupandojo dan

Husnan (2002:197) “Bahwa motivasi perlu diketahui oleh setiap atasan atau manajer, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain”. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja akan diperoleh partisipasi kerja dengan hasil kerja yang optimal.

Menurut Nawawi (1998:351) yang dimaksud dengan motivasi adalah “Suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan”. Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Pengertian motivasi menurut Reksomadipuro (1999:50) yaitu “segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu”. Motivasi, dengan demikian merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta memperhatikan orang berperilaku tertentu.

Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual kualitas diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Motivasi menjadi aktualisasi seseorang karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu motivasi ini merupakan subyek yang paling penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan adalah faktor pemberian kompensasi, pekerjaan yang berarti, organisasi yang relevan dan lain-lain. Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan

orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu

Menurut Hasibuan (2005:65), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja antara lain ditandai dengan dorongan untuk bekerja baik dan mempertahankan umpan balik. Seseorang bekerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan penghasilan guna mencukupi kebutuhan hidupnya, juga mempunyai beberapa harapan, hasrat, dan cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi dari organisasi tempat mereka bekerja. Jika dalam menjalani pekerjaan tersebut terdapat kesesuaian antara harapan dan kesesuaian yang dikehendaki maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka (Umar 2003:213).

Kinerja menurut As'ad (2001:48) keberhasilan seseorang pekerja terkait dengan keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya. Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, namun penulis mencoba mengkaji masalah kepusan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan kemungkinan kesalahan yang minimal, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih berkualitas dan optimal. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat

meningkatkan kinerja karyawan terhadap koperasi. Hal ini dapat dirasakan oleh karyawan berupa kepuasan dalam ia bekerja. Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang **”KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA ”SINAR MENTARI” PDM KARANGANYAR”**.

B. Pembatasan Masalah

Batasan masalah penelitian dimaksudkan agar pembahasan tidak menyimpang atau berkembang ke masalah lain. Batasan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja karyawan pada Koperasi “Sinar Mentari” di Karanganyar sangat tergantung pada proses transformasi pada diri karyawan tersebut, strategi ini meliputi beberapa indikator kinerja karyawan yakni: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Semua itu tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan koperasi tersebut karena kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi dan kepuasan kerja pada diri karyawan yang bersangkutan.
2. Agar motivasi karyawan tertanam pada diri karyawan Koperasi “Sinar Mentari” PDM Karanganyar maka manajemen koperasi perlu memperhatikan hal-hal yang memotivasi karyawan dan ciri-ciri atau karakter yang ada pada karyawan seperti: tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap bermacam-macam

masalah, lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini, dan senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

3. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan Koperasi “Sinar Mentari” tergantung pada faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, faktor teman sekerja, faktor pengawasan, faktor promosi, faktor upah.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi serba usaha ”Sinar Mentari” PDM Karanganyar?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi serba usaha ”Sinar Mentari” PDM Karanganyar?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi ”Sinar Mentari” PDM Karanganyar secara bersama-sama?

D. Tujuan Penelitian

Adapaun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada ”Sinar Mentari” PDM Karanganyar.
- 2) Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di koperasi”Sinar Mentari” PDM Karanganyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di koperasi ”Sinar Mentari” PDM Karanganyar.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, serta kinerja.
 - b. Untuk mengembangkan wawasan mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja serta kinerja guru di koperasi”Sinar Mentari” PDM Karanganyar.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan atau input bagi koperasi”Sinar Mentari” PDM Karanganyar agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja.

- b. Memberi dorongan para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan kualitas pelayanan koperasi.

F. Sistematika Skripsi

Dalam hal ini penulis akan menggambarkan sedikit tentang materi yang akan penulis teliti.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang definisi kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, definisi kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, faktor-faktor dalam kepuasan kerja, motivasi kerja, teori motivasi, metode motivasi, ciri-ciri motivasi kerja, Asas-asas motivasi kerja, kerangka berpikir, hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang pengertian Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Tempat Penelitian, Populasi, Sampel, Sampling, Variabel Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Uji Instrument, Try Out Angket, Uji Prasyarat Analisis dan Teknik Analisis Data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum obyek penelitian, pengumpulan data, pengujian data dan analisis data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN