

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Artinya, bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2011:3) “Organisasi adalah suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang”. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh karyawan yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor utama perusahaan yang berperan penting bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan dan kemampuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Reza (2010) Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-

upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Menurut laporan dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Pati tentang Rapat Anggota Tahunan akhir tahun 31 Desember 2012 yang dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2013, di gedung Koperasi Pegawai Negeri Pati, menyatakan bahwa dari 950 koperasi di kabupaten Pati yang dinyatakan koperasi sehat berjumlah 840 koperasi. Dikatakan sebagai koperasi sehat apabila koperasi tersebut dalam permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, dan jati diri koperasi sudah dinilai dari pengurus koperasi dan sudah memenuhi syarat untuk dikatakan koperasi sehat. Tetapi pada kenyataannya ada karyawan yang mempunyai kinerja yang buruk, sehingga menjadikan koperasi tersebut kurang memenuhi standart yang ditentukan dari Dinas. Oleh karena itu, koperasi yang mempunyai kinerja karyawan yang buruk perlu adanya pembinaan untuk dapat mencapai standart yang ditentukan. Pembinaan tersebut dapat berupa pelatihan. Pelatihan dilakukan sebelum penugasan yang disebut pelatihan

pratugas untuk menyiapkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan mental sehingga siap untuk melaksanakan tugas. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Setiorini (2008) Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Memang dalam melakukan aktivitas kerjanya, karyawan akan menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini, membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan organisasi dan budaya organisasi.

Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dibutuhkan motivasi dan pemimpin yang dapat memberikan arahan kepada karyawan. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan menjadikan karyawan tersebut giat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, peran dari seorang pemimpin juga menjadi faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang handal dan mempunyai kewibawaan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, kinerja

karyawan dalam perusahaan tersebut akan meningkat sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Kenyataannya, kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan karena pada umumnya ada karyawan yang mempunyai tingkat motivasi yang rendah. Menurut Mangkunegara(2000:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sebagai contoh, menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang dijadikan panutan dalam bekerja. Semua hal itu, merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi dan gaya kepemimpinan.

Faktor motivasi sangat berhubungan langsung dengan berhasilnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Jackson (2001:90) "Motivasi merupakan hal terpenting, karena kinerja reaksi terhadap kompensasi perhatian sumber daya manusia tersebut". Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan dapat mudah

menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai semangat kerja rendah akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Ranupandojo dan Suad 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 dalam kelangsungan hidup suatu organisasi, karena dengan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka hasil kerja yang diharapkan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi menjadi aktualisasi diri bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu, motivasi merupakan subyek yang paling penting bagi seorang manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Menurut Fahmi (2012:190) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan adalah dengan memberikan kompensasi, pekerjaan yang berarti, dan organisasi yang relevan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu. Pada hakekatnya, tingkah laku manusia senantiasa berorientasi pada tujuan, baik bersifat materi maupun non materi. Tujuan yang ingin dicapai merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi, sehingga seseorang memerlukan motivasi atau dorongan untuk mencapainya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong

orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Mahennoko (2011) menyatakan bahwa dengan pemberian motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpenuhi pula.

Dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian motivasi sejak awal akan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja seorang karyawan. Maka dalam pemberian motivasi dengan tepat maka akan menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan seorang manajer. Menurut Heidjrachman dan Husnan Suad (2011:224) “Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola dan memberikan arahan maupun dorongan kepada bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawannya maupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan

menanamkan misi, visi dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan diri karyawannya.

Menurut Kristianto (2005) Seorang pemimpin yang baik merupakan salah satu unsur yang menentukan di dalam mengembangkan perusahaannya. Berhasil atau gagalnya banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinannya. Fungsi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan tugas penting dan rumit. Seorang pemimpin tentu harus menyadari bahwa dalam bekerja harus ada kerja sama dari bawahannya. Adanya kerja sama yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan ini kemungkinan besar akan dapat menimbulkan konflik antar individu dan kelompok. Dalam hal ini peranan seorang pemimpin sangat dibutuhkan, karena untuk merealisasikan tujuan perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya agar bawahan dapat bekerja secara produktif dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga memungkinkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Moehariono (2012:386) “gaya kepemimpinan adalah sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”. Seorang

pemimpin harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan misi, visi dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan diri karyawannya. Dengan pemimpin yang mempunyai kewibawaan dalam mengarahkan dan memberikan dorongan kepada karyawan, maka akan muncul persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan seorang manajer dalam perusahaan tersebut. Sehingga, karyawan dapat menilai apakah pimpinanya dapat dijadikan sebagai panutan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Dengan hal itu, peran seorang pemimpin sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi tertentu.

Koperasi simpan pinjam Karya merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan membantu masyarakat dalam mengelola kredit untuk modal usaha. Pembagian kerja yang baik akan terjadi apabila suatu perusahaan atau koperasi menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian, kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KARYAKABUPATEN PATI**”.

B. Pembatasan Masalah

Permasalahan yang berkaitan dengan judul sangat luas dan tidak mungkin permasalahan dapat teratasi semua, sehingga perlu adanya pembatasan dan pemfokuskan masalah agar penelitian ini dapat lebih terarah. Pembatasan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, tingkat kehadiran dan kemampuan kerja sama.
2. Motivasi karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi internal dan eksternal.
3. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan manajer.
4. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Tahun 2013 di Kabupaten Pati.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di Kabupaten Pati?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di Kabupaten Pati?

3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di Kabupaten Pati?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan tujuan diadakannya penelitian ini. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di Kabupaten Pati.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di Kabupaten Pati.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di Kabupaten Pati.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya di Kabupaten Pati.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang adanya pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Kabupaten Pati.

2. Manfaat secara praktis

a. Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi dalam mengambil kebijakan mengenai motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Sebagai bahan masukan bagi Koperasi Simpan Pinjam Karya agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

c. Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan sistematika skripsi ini terdiri dari tiga bagian antara lain :

Bagian awal meliputi : halaman judul, halaman persetujuan, pengesahan, pernyataan, halaman motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian utama yaitu, antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Meliputi pengertian kinerja karyawan, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, aspek-aspek standart kinerja, metode penilaian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, pengertian motivasi kerja, pendekatan motivasi, teori motivasi, aspek, pola-pola motivasi dan tujuan motivasi, asas-asas, alat-alat dan jenis motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, indikator motivasi kerja, pengertian persepsi, pengertian gaya kepemimpinan, macam-macam gaya kepemimpinan, teori kepemimpinan, tipologi kepemimpinan, indikator persepsi terhadap gaya kepemimpinan, hubungan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Meliputi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan sampling, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji prasyarat analisis dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum dari objek penelitian, penyajian data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Meliputi kesimpulan, Implikasi dan saran.

Bagian akhir terdiri dari :

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN