

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai pengaruh segala perubahan yang terjadi didunia bisnis sekarang ini menuntut organisasi selalu membuka diri terhadap tuntutan dan perubahan serta berupaya dalam menyusun strategi dan kebijakan-kebijakannya yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang yang strategis dari organisasi dan harus dipandang sebagai perluasan dan pengembangan cara manajemen tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan modern.

Perusahaan selalu dituntut akan tergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan diluar lingkungannya baik internal maupun eksternal, yang artinya suatu organisasi harus mampu menyusun strategi dan kebijakan yang cepat, tepat dan efektif untuk mengatasi setiap perubahan tersebut. Manusia dalam organisasi adalah subjek penggerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam masyarakat berkembang bahwa manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang paling penting.

Memasuki kehidupan yang berkembang saat ini, manusia semakin dituntut untuk mempunyai nilai lebih dan memiliki kompetensi agar dapat bersaing dalam arus global saat ini. Peningkatan kualitas Sumber Daya

Manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan efektifitas kerja agar mempercepat pencapaian misi dan visi organisasi.

Organisasi sebagai kumpulan individu-individu yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut tergantung bagaimana individu anggota organisasi bersepakat dan saling kerja sama dalam sebuah aturan.

.Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas, meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan menurut Sulistianingsih (2010).

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Penilaian kinerja secara perlahan hanya dapat diterapkan dan diterima pada sejumlah organisasi, sebab hanya digunakan sebagai basis dan acuan pembuatan keputusan dibidang administrasi saja semata-mata seperti promosi, kenaikan gaji dan hukuman.

Terkait dengan faktor psikologi, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson (2000) dalam Prasetya (2013), kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah dapat menggunakan metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan.

Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti “bergerak” dengan demikian motivasi berarti proses yang dimulai dengan

defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif, Seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2006). Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan *Self Esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam dua kondisi yaitu kuat (*strong*) dan lemah (*weak*).

Orang yang mempunyai *Self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Sebaiknya individu yang memiliki *Self esteem* yang lemah memiliki citra diri negatif dan konsep diri yang buruk. Semuanya akan menjadi penghalang kemampuannya sendiri dalam membentuk satu hubungan antar individu agar nyaman dan baik untuk dirinya.

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Se-Kodya Salatigamerupakan Perbankkanswasta yang bergerak di bidang Pendanaan. Untuk itu kepuasan kerja, motivasi kerja dan *self esteem* sangat membutuhkan informasi yang berkaitan dengan penilaian kinerja

perusahaan yang diketahui berdasarkan hasil analisis kinerja individual karyawan tersebut.

Didalam melakukan penilaian kinerja karyawan secara individual, perusahaan mampu mengetahui karakteristik pribadi dari masing – masing karyawan sehingga dalam kondisi seperti itu karyawan dapat mengetahui penilaian terhadap dirinya mengenai pekerjaannya. Banyaknya perusahaan di dunia perbankan sangatlah banyak di jumpai persaingan yang sangat ketat, oleh karena itu setiap perusahaan harus meningkatkan performa kinerja pada karyawan – karyawannya melalui motivasi serta perusahaan memberi penilaian tersendiri terhadap para karyawannya dalam setiap kerja yang dilakoninya.

Banyaknya penelitian tentang kinerja dari semua itu ada suatu kesamaan pandangan dari peneliti mengenai pentingnya kinerja bagi pegawai serta dampaknya bagi organisasi. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan, visi maupun misi yang menjadi kemajuan perusahaan untuk masa yang akandatang.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH (KSPS) BMT KODYA SALATIGA).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga?
3. Apakah ada pengaruh antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Mahasiswa Jurusan Akuntansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan tambahan mahasiswa jurusan akuntansi agar dapat mengetahui tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salatiga.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi bagi perusahaan mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan *self esteem* dalam penilaian kinerja individual serta mengetahui penilaian terhadap karyawan mengenai pekerjaannya.

3. Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat sebagai referensi untuk penelitian di masa akan datang.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dalam penyusunan tugas akhir ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan mengenai pengaruhkepuasan kerja, motivasi kerja dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan individual, yang terdiri dari pengertian Kepuasan Kerja, pengertian Motivasi Kerja, pengertian *Self Esteem* ataupun penjabaran penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta paradigma penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai objek penelitian, metodologi penelitian yang terdiri dari operasional variabel, sumber dan teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) Kodya Salatiga dan menyajikan data kinerja karyawan yang akan digunakan dalam menganalisis permasalahan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan hasil akhir dari penulisan yang berisikan simpulan dari hasil pembahas selanjutnya diberikan saran perbaikannya.