**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara dalam mengatur sebuah hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu dengan efektif dan efisiensi agar dapat mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi secara maksimal. Organisasi adalah wadah yang digunakan dalam mencapai tujuan bersama, didalam organisasi terdapat beberapa kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Dengan adanya perbedaaan diantara individu, hal ini sangat membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut dapat menjadikan sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam proses mencapai suatu keberhasilan. Gaya kepemimpinan yang berbeda, motivasi yang diberikan oleh pimpinanya serta disiplin kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi.

Perilaku dari setiap angggota organisasi dalam melaksanakan tugas merupakan pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi. Masalah yang ada dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan masalah utama yang patut dapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Menurut (Handoko, 2008) Kinerja pegawai merupakan tindakan yang dilakukan pegawaidalammenyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi pemerintah. Selain itu dengan memberikan pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja Pemerintah. Dengan kata lain kelangsungan suatu pemerintah ditentukan oleh kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Mangkunegara; 2006), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah diselesaikan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu instansi, sedangkan penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja seorang pegawai.

Dalam Koperasi Asta Surya Dana Karanganyarpeneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada koperasi dianggap kurang kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan,seperti banyaknya nasabah yang dilayani dalam sehari, target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan,sedangkan fenomena ketepatan waktu pada koperasi dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu karyawan dalam melakukan laporan,banyak pengguna jasa koperasi ini mengungkapkan kesan rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas,kuantitas dan ketepatan waktu pelayanan yang diinginkan oleh nasabah,hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan karyawan ketika melayani nasabah sehingga menimbulkan banyaknya protes dari nasabah,ketika pihak koperasi melakukan evaluasi kinerja pada pegawai dan ditemukan penyebab penurunan kinerja dikarenakan karyawan tidak puas akan kompensasi yang diterima.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka seorang pekerja membutuhkan motivasi dalam melaksakan tugas dan pekerjaan yang diberikan organisasi. Motivasi kerja merupakan suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Anda sangat perlu untuk mengenal apa saja yang menjadi motivasi bekerja setiap karyawan anda. Dengan mengatahui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan anda, anda dapat menganal mereka secara baik. Mengenal motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan anda juga sangat berguna bagi anda dalam mebuat dan mengambil sebuah keputusan dalam bidang HR atau *Human Resource*.

Dalam Koperasi Asta Surya Dana Karanganyar motivasi yang diberikan kepada karyawanmasih kurang karena tidak memberikan penghargaan atau pujian untukkaryawannya yang memiliki tingkat kerjanya tinggi, karenapekerjaan karyawan satu dengan yang lainnya sama dan juga tidak memberikan fasilitas keamanan kerja seperti jaminan kesehatan. Seharusnya bentuk tersebut dilakukan dan diberikan kepada karyawan untuk memaksimalkan atas potensi yang dimiliki karyawan melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan.

Menurut (Pandji Anoraga) bahwa motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil intregasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, dan pengatuh lingkungan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Sedangkan menurut (Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrihadiwiryo) bahwa motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy untuk mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Selain motivasi terdapat variabel lain yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan kebutuhan atau tidak. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila apa yang mereka kerjakan selama ini menghasilkan suatu imbalan yang sesuai dan adil bagi mereka (Sanjangbati,2013; Racmawati, 2013; Kurniasari, 2014).

Kepuasan kerjayang terjadipada Koperasi Asta Surya Dana Karanganyar adalah tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau work-life balance, karyawan mengaku sulit tidur akibat masih memikirkan beban pekerjaaan di kantor.Padahal dari hasil penelitian oleh Morgan Redwood di Inggris mengemukakan bahwa perusahaan yang mengusahakan karyawan untuk memiliki work-life balanceakan menghasilkan pendapatan tahunan 20% lebih baik daripada perusahaan yang tidak mendorong keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hamali (2018:200) menjelaskan bahwa: “Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya”.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah serangkaian keadaaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawannya (Gibson, dkk; 1992). Djatmiko (2005) menyebutkan bahwa unsur-unsur yang mengkontribusi terciptanya iklim organisasi yang menyenangkan adalah : 1) kualitas kepemimpinan; 2) kadar kepercayaan; 3) komunikasi ke atas dan kebawah; 4) perasaaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; 5) tanggung jawab; 6) imbalan yang adil; 7) tekanan pekerjaan yang nalar; 8) kesempatan; 9) pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar; 10) keterlibatan karyawannya, selalu berpartisipasi.

Dalam Koperasi Asta Surya Dana Karanganyariklim organisasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat, baik ketika apel pagi ataupun jam bekerja, seringnya pegawai keluar ketika jam-jam bekerja berlangsung, dengan alasan ada acara ataupun ada kepentingan-kepentingan pribadi yang harus dilakukan, pegawai sering memanfaatkan waktu bekerja hanya dengan bermain games ataupun hanya sekedar berbincang-bincang yang bukan hal pekerjaannya, pimpinan terkadang menganak-emaskan seseorang ketika bekerja, kurang adanya ketegasan dari pimpian terhadap pegawai-pegawai yang lebih senior.

Kebijakan serta praktek manajemen sebagai faktor pengaruh yang penting terghadap iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam suatu perusahaan, dan pemimpin juga salah satu faktor yang paling dominan untuk mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Sehingga berdampak terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Pada saat ini, kondisi Koperasi Asta Surya Dana belum menunjukan hasil yang maksimal. Walaupun dilihat dari kinerja keuangannya mengalami peningkatan. Namun realisasinya, pencapaian tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukan adanya kendala pelaksanaan tujuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh Koperasi Asta Surya Dana dengan semakin mengingkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan di Karanganyar, maka Koperasi Asta Surya Dana dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu dengan mampu bekerja lebih giat dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada Koperasi Asta Surya Dana sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga diperhatikan. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan diubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka. Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan bai koleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, akan dapat menjadi boomerang yang bisa merugikan perusahaan.

Dalam menarik sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan, sebagai perusahaan baru maka diperlukan kompensasi yang baik yang berarti adil, layak dan wajar. Kompensasi yang adil, layak dan wajar menjadi salah satu komponen pembentuk iklim organisasi yang menyenangkan. Adanya iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada dikoperasi Asta Surya Dana. Dengan demikian, kinerja karyawan meningkat, maka tujuan dari Koperasi Asta Surya Dana akan mudah tercapai.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana ?
4. **Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**
   1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

* 1. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana.
  2. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana.
  3. Untuk mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti empiris pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Asta Surya Dana.
  4. **Manfaat Penelitian** :

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaatteoritis
2. Sebagai sarana untuk memberikan suatu gagasan, ide-ide, maupun sumbangan pikiran terhadap upaya untuk menignkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai sumber referensi dan informasi tambahan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi
4. Manfaat praktis
5. Bagi instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat memenuhi harapan dan tujuan perusahaan yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasiterhadap kinerja karyawan.

1. Bagi ilmu pengetahuan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan menambah referensi kepustakaan STIE AUB Surakarta khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu dan teori yang didapat selama kuliah dalam bentuk praktek, khusus, serta untuk mempelajari masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

1. **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi akan memberikan gambaran menngenai isi materi dalam penelitian, sehingga lebih memudahkan pembaca untuk mengetahui isi dan maksud skripsi dengan jelas, memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penenlitian ini, maka penulis membaginya didalam lima bab berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| **BAB I** | **PENDAHULUAN**  Pada bab ini menjelaskan mengenai bagian pendahuluan yang terdiri atas : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. |
| **BAB II** | **TINJAUAN PUSTAKA**  Pada bab ini berisis tentang uraian mengenai teori- teori dan tinjauan pustaka berdasarkan sumber – sumber data yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti. Tinjauan Pustaka terbagi atas empat bagian yaitu kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. |
| **BAB III** | **METODE PENELITIAN**  Pada bab ini menguraikan lokasi penelitian, desain penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data. |
| **BAB IV** | **HASIL DAN PEMBAHASAN**  Pada bab ini menyajikan tentang gambaran umum obyek penelitian, dekripsi data, analisis data, pembahasan, dan implikasi manajerial. |
| **BAB V** | **PENUTUP**  Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, keterbatasan masalah dan saran-saran yang dapat diberikan. |