

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusianya ketika melakukan segala aktivitas. Sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mencari sumber daya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengoptimalan tujuan organisasi, manajemen perlu memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai (Edison, 2018).

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan salah satunya oleh sumber daya manusia atau seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Saat ini, globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berkualitas dalam skala besar. Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut sangat dibutuhkan dalam menunjang segala kegiatan dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan di perusahaan selalu menjadi persoalan yang hangat untuk diperbincangkan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dan sangat berpengaruh

dalam pencapaian suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi dasar untuk melihat suatu unit kerja, divisi, dan perusahaan akan terus berkontribusi dan berkembang atau bahkan sebaliknya. Secara garis besar yang membuat perusahaan menjadi berkembang bukan hanya strategi bisnis yang kuat saja melainkan juga dari faktor karyawan atau sumber daya manusia yang hebat.

Penelitian ini menggunakan objek penelitian yaitu koperasi karyawan PT.Tjiwi Kimia yang berlokasi di Jl. Raya Surabaya - Mojokerto KM 44 Ds. Kramat Temenggung Kec. Tarik Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di industri perusahaan peminjaman. Koperasi karyawan PT.Tjiwi Kimia merupakan sebuah koperasi yang mandiri dan profesional. Koperasi ini sukses mengembangkan beragam usaha mulai dari rumah sakit, minimarket, persewaan mobil, transportasi, simpan pinjam, distributor air minum kemasan, tisu, apotek, BPR, hingga barang bekas.

Pada Pasal 33 UUD 1945 ayat 1 Koperasi adalah sebagai suatu sistem ekonomi, mempunyai kedudukan politik sebagai organisasi bisnis atau perusahaan yang dikelola atas dasar asas kekeluargaan. Dalam kegiatan operasionalnya, koperasi membutuhkan pekerja yang kompeten, berpengalaman di bidangnya, dan memiliki komitmen atas pekerjaannya. Koperasi harus taat pada prinsip pengelolaan yang sehat, transparan dan bertanggung jawab serta bersikap adil dalam pencapaian tujuan bersama. Perkumpulan otonom dari orang-orang yang bergabung secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial, dan budaya disebut koperasi. Melalui koperasi, berbagai program pengembangan bisa dijalankan secara berskala dan dapat berkembang besar.

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian Pasal 1 menyatakan bahwa Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Dalam menghadapi persaingan era pasar global saat ini, peran koperasi sangat penting dan strategis bagi perekonomian nasional. Era ini merupakan peluang baru untuk dapat mengembangkan pembangunan dan mencapai masyarakat adil dan makmur.

Koperasi merupakan badan usaha yang mempunyai landasan konstitusional yang sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat dengan kualitas dan kemandiriannya. Melalui koperasi, diharapkan pembangunan nasional dan kesejahteraan rakyat dapat ditingkatkan. Dengan melihat kondisi koperasi di Indonesia saat ini, masyarakat mempunyai kepentingan untuk menyelamatkan dan mengembangkan koperasi di era perdagangan bebas yang akan datang. Selain itu, pemerintah juga mempunyai kewajiban untuk mengembangkan dan memberikan arahan demi terwujudnya iklim usaha yang sehat demi pembangunan usaha khususnya bagi koperasi maupun bentuk-bentuk usaha lainnya.

Koperasi dapat tumbuh menjadi sebuah lembaga usaha yang kuat jika pembangunan koperasi diarahkan dengan baik. Koperasi juga dapat dijadikan sebagai wadah untuk pembinaan kemampuan ekonomi rakyat, serta mempunyai kegiatan usaha yang didasarkan atas kepentingan para anggota. Sehingga hal tersebut dapat memenuhi kebutuhan para anggotanya serta sekaligus dapat

memenuhi kebutuhan masyarakat yang ada di dalam lingkungan koperasi. Koperasi dikatakan ideal ketika koperasi melakukan pelayanan jasa yang diterima melampaui harapan anggota, namun sebaliknya apabila jasa yang diterima lebih rendah daripada yang diharapkan maka kualitas pelayanan yang dipersepsikan buruk.

Kinerja koperasi PT.Tjiwi Kimia dapat digambarkan seperti dalam tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1. 1 Data Pendapatan Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia

Tahun	Pendapatan (Per Juta)	Unit Usaha
2019	74.017.269	13
2020	50.239.881	12
2021	49.767.247	12
2022	47.556.584	12

Sumber: Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pencapaian target pendapatan pada Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia mengalami penurunan. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan koperasi belum maksimal. Penurunan kinerja ini dapat disebabkan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja (Brilliantia & Swasti, 2023). Oleh karena itu, penting untuk menerapkan hubungan yang baik antara pimpinan, karyawan dan pekerjaan agar tidak terjadi permasalahan di dalam perusahaan. Permasalahan yang muncul di dalam perusahaan bermacam-macam, biasanya berkaitan dengan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya berakibat pada kurang optimalnya kinerja karyawan.

Setiap pemimpin harus memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang dibutuhkan karyawan dan perusahaan sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap orang memiliki aktivitas yang berbeda, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar ruangan, tergantung pada kebutuhan, tujuan, harapan, keinginan, motivasi. Apabila orang termotivasi, maka dia akan berupaya melakukan sepenuhnya demi menciptakan apa yang diinginkan dan mereka lebih merasa senang, sehat dan bertambah ingin datang untuk bekerja (Bentar et al., 2017).

Karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi kerja, karyawan tidak akan merasa antusias dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat (Sutrisno, 2019). Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, maka dapat diartikan bahwasannya individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang terbilang tinggi, dan begitu pula dengan sebaliknya, bagi seseorang yang motivasi kerjanya itu rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah (Asmawiya, 2020). Penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ulfaturrosida & Swasti, 2022).

Motivasi kerja atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja adalah seperangkat sikap dan nilai yang berpengaruh terhadap individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan sikap individu. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal dan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan yang dia miliki. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan (Susanto, 2019). Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik dengan motivasi kerja, dimana dengan rasa kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan tersebut, maka dapat menyebabkan peningkatan motivasi kerja yang ada pada dirinya yang secara langsung kedua hal tersebut akan berimbas kepada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Maulidiyah, 2021). Berdasarkan dari hasil wawancara dan data yang diperoleh pada Koperasi Karyawan PT. Tjiwi Kimia, ditemukan bahwa penurunan kinerja karyawan koperasi tersebut juga dipengaruhi minat karyawan PT. Tjiwi Kimia untuk menjadi anggota koperasi karena dengan menurunnya jumlah anggota koperasi maka jumlah modal yang diperoleh juga menurun.

Hal tersebut menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja pada kinerja karyawan koperasi. Ketidakpuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan laba usaha yang sebagian besar tidak dibagikan dalam bentuk Sisa Hasil Usaha (SHU) tetapi lebih pada untuk pengembangan modal dan mempengaruhi kompensasi (bonus) yang diperoleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada perkembangan minat Karyawan PT. Tjiwi Kimia menjadi anggota koperasi seperti Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1. 2 Data Sumber Daya Manusia (SDM) di Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia Tahun 2019-2022

Tahun	Karyawan Koperasi Tjiwi Kimia (Σ)	Karyawan Tjiwi Kimia (Σ)	Anggota Koperasi (Σ)	Anggota Koperasi Keluar (Σ)	Anggota Koperasi Masuk/ Baru (Σ)
2019	111	5.732	5.491	975	79
2020	102	4.917	4.643	1.052	205
2021	108	5.083	3.559	1.260	176
2022	110	5.046	3.079	1.500	1.020

Sumber: Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan minat karyawan menjadi anggota koperasi yang signifikan. Terjadinya penurunan minat karyawan menjadi anggota koperasi ini menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan. Dilihat dari permasalahan tersebut, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan (Hariana, 2021). Kepuasan kerja mewakili perasaan yang muncul sebagai hasil dari

persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan kebutuhan material dan psikologis. Menurut Sutrisno kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016).

Dari kinerja karyawan yang menurun, setiap organisasi perlu berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja karyawan, dengan ekspektasi bahwa cita-cita suatu perusahaan dapat tercapai. Karena kinerja merupakan sebuah produk dari hasil kerja dalam jumlah maupun mutu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menentukan seberapa besar partisipasi pada perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi ancaman serius bagi kelangsungan suatu perusahaan, karena kinerja mencerminkan ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal tersebut perlu segera diperbaiki.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT.Tjiwi Kimia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Bagi Peneliti
 - a. Untuk melatih kemampuan menulis dan berpikir secara ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Menambah wawasan, pengetahuan serta pemahaman bagi peneliti terkait dengan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap

kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada dunia kerja yang sesungguhnya di suatu perusahaan.

2. Bagi Manajemen Perusahaan

- a. Dapat meningkatkan perbaikan kualitas dan kuantitas kinerja pada karyawan.
- b. Dapat mencegah permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang menimbulkan kerugian perusahaan.
- c. Untuk memberikan masukan, saran dan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

- a. Memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.