

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian saat ini semakin dinamis, banyak dari sektor ekonomi telah banyak menyumbangkan kontribusi sebuah lembaga keuangan. Salah satu lembaga keuangan adalah per-bank-an yang menjadi tempat transaksi paling utama, selain itu ada juga badan keuangan yang menjadi ciri khas bangsa Indonesia yaitu koperasi (Nurhadian, 2017). Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Perkembangan koperasi saat ini didukung oleh perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) (Juniantara dan Riana, 2015).

Dimana koperasi syariah didirikan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama antara anggota koperasi pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta turut membangun tatanan perekonomian yang berbasis kerakyatan dan berkeadilan serta sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Pangsa pasar koperasi syariah yang terus meningkat didorong untuk melakukan pemberdayaan kalangan masyarakat menengah ke bawah yang diwujudkan melalui pemberian pembiayaan usaha kecil, mikro, dan menengah (Marlina dan Pratami, 2017).

Saat ini sudah banyak penggerak koperasi yang berinisiatif untuk mendirikan koperasi syariah dengan tujuan mensejahterakan para anggotanya yang berlandaskan prinsip syariah. Meski jumlahnya masih minim, namun perkembangan koperasi

syariah sangat berkembang baik di Indonesia. Menurut Deputi Pembiayaan Kementerian Koperasi dan UKM, Braman Setyo, saat ini perkembangan kinerja koperasi syariah sangat baik dan berkualitas baik di sisi kesehatan koperasi, sumber daya manusia, dan teknologi informasi. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah unit usaha koperasi syariah mencapai 150.223 unit dengan jumlah anggota tercatat 1,4 juta orang. Modal sendiri mencapai Rp.968 miliar dan modal luar Rp.3,9 triliun dengan volume usaha Rp.5,2 triliun (www.depkop.go.id, 2016).

Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu koperasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, bahwa manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada koperasi (Juniantara dan Riana, 2015).

Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Menurut Busro, (2018) Kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Dimana kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain:

1. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik)
2. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik)
3. Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja)

4. Kehadiran ditempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik)
5. Sikap kooperatif di dalam organisasi (semakin bisa bekerja sama semakin baik).

Selain itu kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018). Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu (Busro, 2018). Berbeda menurut Samsudin, (2019) Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Dengan pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Berbeda menurut Busro, (2018) Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat

semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti dan memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnomo dkk (2017), Marlitan (2016) dan Wicaksono (2019) memiliki hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil yang diteliti oleh Dewi dan Yanti (2017) serta Adha dkk (2019) memiliki hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafriana, 2017).

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti dan memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnomo dkk (2017), Ningrum (2018), Purba dkk

(2019) memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan adanya kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008) dalam Busro (2018) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

1. Kepuasan kerja dikatakan positif bila hasil yang diperoleh lebih besar dibandingkan yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja dikatakan negatif manakala hasil yang diperoleh lebih kecil dari yang diharapkan.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti dan memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017), Purba dkk (2019), Widodo (2018), Sutrisno dkk (2018) serta Fadhil dan Mayowan (2018) memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Purba dkk (2019) yang melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara

Republik Indonesia Cabang Manado. Alasan karena didalam penelitian ini kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti dan memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo (2018) dan Sutrisno dkk (2018) memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek penelitian, dimana penelitian sebelumnya menggunakan objek perusahaan umum percetakan negara Republik Indonesia cabang Manado. Namun pada penelitian ini mengganti objek penelitian yaitu Karyawan Tetap di Koperasi Syariah Kabupaten Banyumas.

Alasan mengapa peneliti memilih Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja untuk diteliti karena ini merupakan faktor kunci untuk mendukung dan mengembangkan Kinerja Karyawan sehingga dapat berperan untuk menghasilkan pertumbuhan ekonomi dinegara tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap di Koperasi Syariah Kabupaten Banyumas)”**

A. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Tetap di Koperasi Syariah Kabupaten Banyumas ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Tetap di Koperasi Syariah Kabupaten Banyumas ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Tetap di Koperasi Syariah Kabupaten Banyumas ?

B. Pembatasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang terfokus dan menghindari penafsiran yang tidak diinginkan atas hasil penelitian, maka penelitian ini difokuskan kepada pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap di Koperasi Syariah Kabupaten Banyumas.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bukti empiris bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap di Koperasi Syariah Kabupaten Banyumas).

- b. Untuk mengetahui bukti empiris bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap di Koperasi Syariah Kabupaten Banyumas).
- c. Untuk mengetahui bukti empiris bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap di Koperasi Syariah Kabupaten Banyumas).

2. Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan diatas maka yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya pada bidang ilmu manajemen. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi perusahaan atau Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau tambahan informasi mengenai factor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan bermanfaat perusahaan.

2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk referensi bagi peneliti lain dan dapat dijadikan perbandingan referensi dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

