

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah koperasi adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam koperasi. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam koperasi. Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya didalam koperasi yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda.

Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dari setiap karyawan. Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting Untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang baik dari karyawan dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan.

Moehariono (2012:95) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan

memiliki karakter yang berbeda. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan yang bersifat positif maupun negative (Sugijanto, 2011)

Menurut Mangkunegara (2010:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Robins, 2006:46). Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab bedanya kinerja pegawai yang satu dengan yang lain. Faktor karakteristik individu sebagai karyawan adalah faktor yang menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan koperasi untuk mencapai tujuannya.

Selain karakteristik individu, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Motivasi. Munandar (2010:104) menyatakan “ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya mereka yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah”. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa, dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan.

Dalam menjalankan usahanya, sebuah perusahaan tentunya akan mengalami banyak tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Tantangan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan perusahaan lainnya, sementara permasalahan dari dalam perusahaan bisa timbul dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sebagai organisasi, perusahaan disusun dari banyak individu yang memiliki berbagai tujuan serta keinginan. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja karyawan yang pada akhirnya apabila hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, kinerja itu sendiri bisa dijabarkan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2010:14), “kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor Individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi)
2. Faktor Psikologis (persepsi, Attitude, personality, pembelajaran, motivasi)
3. Faktor Organisasi (sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur, Job Design).

Dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan berusaha mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada dalam perusahaan. Maka langkah implementasi sangat ditentukan oleh seberapa jauh sumber daya manusia perusahaan atau tenaga kerja yang telah dipilih dan ditempatkan tersebut menunjukkan kinerja yang baik.

KSP Kopdit Swasti Sari Oeba, merupakan suatu koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam .Setiap kesehariannya tentu mengutamakan pelayanan yang terbaik yang di berikan oleh Pegawai kepada anggota. Berdasarkan hasil dokumentasi, kinerja pegawai pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba dilihat mengalami penurunan. Dimana penurunan kinerja yang disebabkan oleh target yang tidak tercapai. Penurunan kinerja pegawai juga disebabkan oleh karakteristik individu, dimana pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja pegawai yang satu dengan yang lain.

Kinerja pegawai pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba masih kurang karena Motivasi kerja yang diberikan masih jauh dari standar yang diinginkan. Penurunan kinerja Pada suatu perusahaan, apabila tidak ditangani secara bijak akan mengakibatkan hal-hal fatal yang kemungkinan akan terjadinya kebangrutan pada perusahaan tersebut. Kinerja pegawai biasanya dipengaruhi dengan berbagai jenis faktor seperti dalam segi karakteristik individu.

Berdasarkan data kinerja pegawai KSP Kopdit Swasti Sari oeba menunjukkan bahwa pegawai Ksp. Kopdit Swasti Sari Oeba Memiliki tingkat kinerja kerja yang masih jauh dari harapan dan keinginan, tentunya masalah ini dipengaruhi oleh karakteristik individu karyawan di koperasi. Pada karakteristik individu, Pihak perusahaan melakukan pencatan atas kinerja yang ada pada setiap tahunnya. Data kinerja pegawai Ksp. Kopdit Swasti Sari Oeba pada tahun 2017-2021 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Kerja pegawai Ksp. Kopdit Swasti sari Oeba Tahun 2021

No	Status karyawan%	Aspek teknis Pekerjaan%	Aspek non Teknis%	Aspek Kepribadian%	Aspek Kepemimpinan%
1	100	85	80	80	85
2	100	85	80	80	85
3	100	85	80	80	70
4	100	85	80	80	85
5	100	85	80	80	81
6	100	80	80	80	85
7	100	80	80	80	85
8	100	85	80	80	85
9	100	85	80	80	85
10	100	85	80	80	85
11	100	75	80	80	85
11	100	90	88	80	85
12	100	60	62	80	80
13	100	81	87	80	85
14	100	77	89	80	85
15	100	77	94	80	85
16	100	60	81	80	90
17	100	81	60	72	70
18	100	77	77	80	85
18	100	83	85	80	85
19	100	77	80	80	77

20	100	80	84	80	85
21	100	60	76	70	66
22	100	88	80	80	80
23	100	90	74	80	85
24	100	68	77	80	85
25	100	80	81	80	78
26	100	70	90	80	60
27	100	88	85	80	85
28	100	92	80	80	85
29	100	77	80	80	85
30	100	85	70	80	85
31	100	76	80	80	85
32	100	81	60	80	85
33	100	74	60	80	85
34	100	90	77	80	85
35	100	83	75	80	80
36	100	60	80	77	80
37	100	70	70	60	70
38	100	60	80	70	77
Jumlah		3.150%	3.142%	3.149%	3.263%
Rata-rata		82,9%	82,7%	82,9%	86%

Sumber: Ksp. Kopdit Swasti sari Oeba (2021) diolah lebih lanjut.

Data pada Tabel 1.1 disimpulkan bahwa Dari data Penilaian kerja 38 pegawai dengan nilai Aspek teknis Pekerjaan sebesar 3.150%, dengan jumlah nilai rata-rata sebesar 82,9%, pada penilaian aspek non teknis sebesar 3.142, dengan nilai rata-rata sebesar 82,7%, penilaian pada Aspek Kepribadian sebesar 3.149, dengan jumlah nilai rata-rata sebesar 82,9%, dan penilaian pada Aspek Kepemimpinan sebesar 3.263%, dengan jumlah nilai rata-rata sebesar 86%. Dari data diatas maka ada jumlah pegawai yang nilainya diatas rata-rata dan juga ada yang kurang atau dibawah rata-rata. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidak puasan kerja pegawai yang dapat merugikan perusahaan. Situasi seperti tersebut diatas akan mengganggu kelancaran tugas perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprillicia Fadila Anggraeni, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas(2011) Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember) hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian dari dua variable hanya ada satu yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pada variable

motivasi kerja. Manandar (2010:104) Menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya mereka yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang memiliki kinerja rendah di mungkinkan karena motivasi rendah. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa, dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan usaha memuaskan kebutuhan (Tohardi, 2002: 67). Adapun indikator motivasi menurut Tohardi (2002: 73) yaitu, kebutuhan fisik, kebutuhan untuk memperoleh keamanan keselamatan, kebutuhan masyarakat, kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan. untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Judul penelitian ini adalah “Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 250 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian sejumlah 133 dengan responden 58 karyawan tetap. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini dari dua variabel hanya ada satu yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pada variabel motivasi kerja.

Menurut Nahrishah(2013) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pp London Sumatra Indonesia Tbk Bah Lias Research Station Simalungun. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian dari Nilai Koefisien

Determinasi (R Square), diperoleh dari penelitian ini sebesar 58,6%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variable karakteristik individu dan motivasi kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variable kinerja karyawan sebesar 58,6 %, sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis ingin meneliti tentang karakteristik individu, motivasi kerja dan kinerja kerja pegawai KSP Kopdit Swasti Sari Oeba dengan Judul **“Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Ksp Kopdit Swasti Sari Oeba”**

1.2. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, adalah bagaimana Pengaruh Karakteristik individu dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai KSP. Kopdit Swasti Sari Oeba.

1.3. Persoalan Penelitian

Persoalan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di KSP Kopdit Swasti Sari Oeba?
- 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di KSP Kopdit Swasti Sari Oeba?

1.4. Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1 Tujuan

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai di KSP Kopdit Swasti Sari Oeba.

2. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KSP Kopdit Swasti Sari Oeba.

1.4.2 Kemanfaatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

1.4.2.1 Kemanfaatan akademis

Secara akademis penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu dan sebagai referensi pengetahuan di Fakultas Ekonomi terlebih khusus Program Studi Manajemen Sumber Daya Manasia Universitas Kristen Artha Wacana

1.4.2.2 Kemanfaatan Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak terkait dalam hal ini KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Sebagai masukan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam menjalankan usaha.