

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi yang begitu pesat saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menjadi bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau pun perusahaan yang memang membutuhkan SDM yang berkualitas untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Subandi (2015:19) koperasi merupakan suatu perkumpulan yang didirikan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi anggotanya. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 3 UU No. 25/1992, tujuan pendirian koperasi di Indonesia saat ini adalah untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Suksesnya sebuah organisasi dapat ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat bergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Baiknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan

kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh untuk seseorang, dan akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja pegawai. Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para pegawai.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas kantor.

Sedangkan masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Menurut Robbins Masa kerja juga merupakan variable yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

Koperasi santa clara dirintis sejak tahun 1974 kemudian berdiri dan beroperasi dari tahun 1989 hingga saat ini. Seiring berjalannya waktu, koperasi berkembang kemudian mendirikan 5 cabang koperasi di daerah-daerah antara lain di desa nyukang harjo, kampung lingga pura, kampung poncowarno, kampung wates bumi ratu nuban, dan di kampung panggung rejo barat, lampung tengah.

Dari data yang didapatkan, tercatat jumlah karyawan keseluruhannya adalah 68 karyawan dari 5 cabang koperasi periode 1989-2020 dan sebagian besar masa kerja karyawan lama lebih dominan yaitu dengan masa kerja dari awal berdirinya koperasi hingga sekarang dengan usia karyawan maksimal 49 tahun. Diketahui jumlah anggota/nasabah koperasi santa clara lampung tengah pada tahun 2015 adalah 3.043, di tahun 2016 berjumlah 3.383, tahun 2017 berjumlah 3.657, tahun 2018 berjumlah 3.863, tahun 2019 berjumlah 4.116, dan pada tahun 2020 mengalami sedikit penurunan menjadi 4.113 anggota.

Sedangkan di peroleh data masa kerja karyawan baru yang diambil yaitu data karyawan 5 tahun terakhir atau periode 2015-2020 jumlah karyawan baru yaitu 13 orang dengan masa kerja maksimal 5 tahun dan rata-rata usia karyawan 21-35 tahun. Masa kerja karyawan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, tidak hanya masa kerja, namun lingkungan kerja serta dorongan dan motivasi merupakan hal yang harus di perhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berikut tabel 1 masa kerja karyawan koperasi santa clara lampung tengah 1990-2020.

NO	NAMA	MULAI KERJA	TANGGAL PERHITUNGAN	MASA KERJA		KANTOR
				TAHUN	BULAN	
1.	Theresia Maryati	1990	01/09/2013	23	8	Pusat
2.	Hasan Nugroho	1990	07/11/2013	23	10	Pusat
3.	Elisabeth Rita	1990	28/08/2014	24	8	Nyukang
4.	Kamat Setiawan	1990	19/03/2016	26	2	Nyukang
5.	Yuliana Sunarti	1996	22/02/2021	24	2	Pusat
6.	Petrus Indriyanto	2000	22/02/2021	20	2	Pusat
7.	Arya S.	2000	22/02/2021	20	2	Lingga
8.	Firman W.	2000	22/02/2021	20	2	Ponco
9.	Petrick Y.	2000	22/02/2021	20	2	Pusat
10.	M. Fairus	2000	22/02/2021	20	2	Lingga
11.	P. Yohanda	2000	20/02/2021	20	2	Pusat
12.	Danil Prasetyo	2001	22/02/2021	19	2	Ponco
13.	Puri Indah	2001	22/02/2021	19	2	Wates
14.	Adi Nirwan	2002	22/02/2021	18	2	P.rejo
15.	Deden K.	2002	22/02/2021	18	2	Ponco
16.	Giyo Vincent	2003	22/02/2021	17	2	Pusat
17.	Pujiati	2004	22/02/2021	16	2	Nyukang
18.	Tio Ricko	2005	22/02/2021	6	2	Ponco
19.	M. Galih	2005	22/02/2021	5	2	Wates
20.	Martius Kristiono	2006	22/02/2021	14	2	Lingga
21.	Krisdi Biarawanto	2006	22/02/2021	14	2	Nyukang
22.	Albertus Maryadi	2006	22/02/2021	14	2	Nyukang
23.	Uswandari	2006	22/02/2021	14	2	P.rejo
24.	Ulfa Fadya	2008	22/02/2021	12	2	Nyukang
25.	Dwi Putri	2008	22/02/2021	12	2	P.rejo
26.	Danang H.	2009	22/02/2021	11	2	Nyukang
27.	Triono	2010	01/12/2021	7	11	Wates
28.	Agung Gunawan	2010	22/02/2021	10	2	Wates

NO	NAMA	MULAI KERJA	TANGGAL PERHITUNGAN	MASA KERJA		KANTOR
				TAHUN	BULAN	
29.	Kasiani	2012	20/01/2017	5	1	Lingga
30.	Antonius Eko S.	2012	22/02/2021	8	2	P.rejo
31.	Dwi Sunu Prasetyo	2012	22/02/2021	8	2	Ponco
32.	Mega Marwati	2012	22/02/2021	8	2	Lingga
33.	Candra Herman	2012	22/02/2021	8	2	Lingga
34.	Gilbert L	2012	22/02/2021	8	2	Pusat
35.	Tiwi Pertiwi	2012	22/02/2021	8	2	P.rejo
36.	Susanti	2012	22/02/2021	8	2	P.rejo
37.	Edi Pratama	2012	22/02/2021	8	2	Ponco
38.	Irwan	2013	22/02/2021	7	2	Nyukang
39.	Denis V.	2013	22/02/2021	7	2	P.rejo
40.	Dian Pratiwi	2013	22/02/2021	7	2	Wates
41.	Dafit A.	2013	22/02/2021	7	2	Nyukang
42.	Martinus Supriyanto	2014	22/02/2021	6	2	Nyukang
43.	Wahyu dwi Setiawan	2014	22/02/2021	6	2	Wates
44.	Eka Yuli H.	2014	22/02/2021	6	2	Ponco
45.	Bartolomeus Istanto	2014	22/02/2021	6	2	Pusat
46.	Muhammad Bahrudin	2014	22/02/2021	6	2	Lingga
47.	Ema Hermawati	2014	22/02/2021	6	2	Ponco
48.	Danu Arista	2014	22/02/2021	6	2	Nyukang
49.	Sandi S.P.	2014	22/02/2021	6	2	P.rejo
50.	Ayu Rahayu	2014	22/02/2021	6	2	Wates
51.	Angga Arisnanta	2014	22/02/2021	6	2	Ponco
52.	Ardi Andika	2014	22/02/2021	6	2	P.rejo
53.	Iky Hendrat	2014	22/02/2021	6	2	Lingga
54.	Cika Refika	2014	22/02/2021	6	2	P.rejo
55.	Catur Budiyanto	2015	22/02/2021	5	2	Nyukang
56.	Arismanto	2015	22/02/2021	5	2	Lingga
57.	Yusma	2016	22/02/2021	4	2	Nyukang
58.	Surati	2016	22/02/2021	4	2	P.rejo
59.	Margareta Alfa	2016	22/02/2021	4	2	Ponco
60.	Leo Setiarto	2016	22/02/2021	4	2	P.rejo
61.	Adi Satria	2016	22/02/2021	4	2	Nyukang
62.	Suranto	2016	22/02/2021	4	2	Wates
63.	Apriyanti	2017	17/04/2019	2	4	P.rejo
64.	Silviana Puspa	2017	22/02/2021	3	2	Lingga
65.	Mira Setya N.	2017	22/02/2021	3	2	Wates

NO	NAMA	MULAI KERJA	TANGGAL PERHITUNGAN	MASA KERJA		KANTOR
				TAHUN	BULAN	
66.	Bayu Anggoro	2017	22/02/2021	3	2	Wates
67.	P. Elia Kristianto	2018	22/02/2021	2	2	Ponco
68.	Paulus F.	2019	22/02/2021	1	2	Nyukang

Sumber: Koperasi Santa Clara 2020

Keterangan :

Warna Merah (sudah tidak bekerja)

Warna Biru (karyawan baru 5 tahun terakhir (2015-2020))

Total karyawan 68 orang

Jumlah yang Masih bekerja 58 orang (51 orang (5 cabang) dan 7 orang (pusat):

- Pusat : 7 orang
- Cab. Nyukang harjo : 12 orang
- Cab. Lingga pura : 9 orang
- Cab. Poncowarno : 10 orang
- Cab. Wates : 9 orang
- Cab. Panggung rejo : 11 orang

Dari tabel 1 menarik kesimpulan yaitu jumlah karyawan baru terdapat 13 orang dari perhitungan lima tahun terakhir di tandai dengan warna biru didalam tabel. Sedangkan untuk tabel berwarna merah menandakan karyawan yang sudah tidak bekerja lagi di koperasi tersebut berjumlah 10 orang.

Di dapat beberapa faktor yang mempengaruhi masa kerja karyawan lama lebih tinggi adalah adanya semangat kerja dan kepuasan kerja berupa keadaan emosional yang menyenangkan atas pekerjaan mereka kemudian memicu kedisiplinan karyawan untuk lebih giat bekerja dalam tim maupun individu. Selain itu motivasi kerja karyawan yang di berikan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang semakin kondusif, bersih, serta hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik maka dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja ataupun saat melakukan pekerjaan.

Agar dalam pengelolaannya berjalan dengan baik koperasi perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya. Sumber daya yang kompeten tentu akan mudah bagi organisasi khususnya koperasi untuk lebih berkembang dan bersaing dengan koperasi-koperasi lain. Mengingat bahwa kinerja merupakan kegiatan utama dalam koperasi, manajer atau pun pengurus

koperasi harus mampu memperhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan koperasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. Tujuan penelitian ini mengacupada permasalahan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh tersebut terhadap kinerja karyawan. Objek kajian pada penelitian iniantara lain adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan masa kerja karyawan.

Berbagai aspek permasalahan yang dihadapi koperasi ini merupakan permasalahan dari segi internal dan eksternal diantaranya adalah terlalu banyak pengurus koperasi telah lanjut usia sehingga kapasitasnya terbatas. Selain itu ada beberapa pengurus koperasi merupakan tokoh masyarakat sehingga dapat dikatakan “rangkap jabatan” yang menimbulkan akibat bahwa fokus perhatiannya berkurang sehingga kurangnya kesadaran adanya perubahan-perubahan lingkungan kerja. Adanya bertambah persaingan dari badan usaha yang lain atau adanya koperasi lain yang di dirikan pada wilayah atau satu daerah menimbulkan persaingan sehingga koperasi diharapkan dapat mengelola dan lebih memperhatikan terkait pelayanan baik dari perilaku karyawan terhadap calon anggota, lingkungan kerja baik dari segi kondisi kebersihan dan kelayakan lainnya, serta fasilitas yang kurang memadai dan pemberian motivasi kerja pada karyawan agar senantiasa meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan data dari narasumber diketahui bahwa akibat masa pandemi covid-19 juga sempat berpengaruh terhadap perubahan jam pelayanan kerja, kemudian terjadi menurunnya pendapatan selama 3 bulan pada tahun 2020.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik berupa fasilitas yang kurang memadai maupun non fisik seperti hubungan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Motivasi yang diberikan terhadap karyawan belum optimal.
- 3) Terjadi kesenjangan pengalaman kerja karyawan baru dengan yang lama.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai pengaruh kinerja karyawan dilihat dari sudut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah
- 3) Apakah terdapat pengaruh masa kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah
- 4) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan masa kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah

C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai agar dapat bermanfaat dan memberikan makna terhadap kegiatan penelitian. Berdasarkan pada perumusan masalah yang ada diatas maka secara obyektif peneliti ingin mengetahui pengaruh kinerja karyawan dilihat dari sudut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masa kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1), pengaruh motivasi kerja (X2), pengaruh masa kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah

D. Manfaat Penelitian

Manfaat atas kegunaan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Manfaat yang utama adalah bertambah wawasan bagi penulis dalam permasalahan yang diteliti dengan demikian pemahaman terhadap teori yang telah penulis terima dibangku kuliah dapat dimengerti, dipahami, dalam mengaplikasikannya.

2. Bagi universitas

Dapat dijadikan sarana pembelajaran dan bahan perbandingan serta tolak ukur dalam penghasilan tenaga profesional dan digunakan bahan kajian ilmiah bagi mahasiswa, serta sebagai bacaan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Metro.

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi Koperasi Simpan Pinjam Santa Clara dalam pemberian motivasi terutama yang berkaitan dengan karyawan. Dan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan koperasi yang bersangkutan. Sehingga dapat memberikan masukan kepada pihak koperasi guna menetapkan kebijakan perihal motivasi-motivasi kerja kepada karyawannya guna dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian serta masukan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan ilmu khususnya sebagai rujukan atau referensi untuk menambah wawasan atas teori-teori yang sudah ada dan dipelajari dengankodisi langsung dilapangan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Pimpinan dan Karyawan Koperasi Santa Clara Lampung Tengah.

3. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada semester ganjil tahun pelajaran 2020/2021.
Dengan kurun waktu satu bulan penelitian lapangan.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Koperasi Santa Clara Lampung Tengah.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan laporan penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang, Latar Belakang Penelitian, Identifikasi dan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini berisi tentang diskripsi teori yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dasar dalam melakukan analisis. Disini penulis menelaah literatur serta penelitian terdahulu yang relevan dan juga kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai metodologi dari pelaksanaan penelitian yang terdiri atas rancangan penelitian, populasi, sampel dan tehnik sampel, operasional variabel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini menjelaskan jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data dan model analisis.

BAB V PENUTUP

Pada bab V menjelaskan tentang simpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN