

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Koperasi merupakan salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 25 Tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung (Saputra, 2018).

Jumlah koperasi aktif di Jawa sangat tinggi, yaitu di atas 10.000 unit per Propinsi. Tertinggi adalah Propinsi Jawa Tengah dengan jumlah koperasi aktif mencapai 21.757 unit. Sedangkan di Sumatera, umumnya memiliki jumlah koperasi aktif antara 1.000 hingga 5.000 unit per Propinsi, kecuali Kepulauan Bangka Belitung (631 unit) dan Kepulauan Riau (884 unit). Propinsi lain yang jumlah koperasi aktifnya tidak mencapai 1.000 unit adalah Gorontalo (884 unit), Sulawesi Barat (837 unit), Papua Barat (608 unit) dan terkecil di Kalimantan Utara (BPS, 2021)

Koperasi dalam menjalankan tugasnya baik melayani anggota maupun non anggota diharapkan mampu berkontribusi dengan baik salah satunya yaitu meningkatkan kinerja karyawannya dalam hal pelaksanaan pelayanan kepada anggota dan nasabah yang diharapkan dapat mencapai tujuan serta target yang telah ditetapkan perusahaan (Taufikawati, 2019).

Kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola koperasi sangatlah penting. Akan tetapi, untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan tidaklah mudah. Oleh karena itu, koperasi harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin, serta berusaha untuk meningkatkan semangat kerja, agar memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal. Kinerja seorang karyawan koperasi akan optimal apabila ia memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi. Kemampuan yang mumpuni tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak di ikuti oleh motivasi (Sukamdyo, 2016:92).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan pengertian tersebut motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan agar dikerjakan sesuai tujuannya Hasibuan (2014:95). Motivasi kerja karyawan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya. Salah satu tujuan pemberian motivasi menurut adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Hasibuan, 2014:97).

Selain faktor diatas, beban kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangny pekerjaan dengan jumlah karyawan,

atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Yusuf, 2015:19).

Penurunan kinerja berdampak pada perusahaan yang akan mengganggu stabilitas perusahaan yaitu mengganggu kinerja karyawan yang lain dan mengalami keterlambatan pada proses pembuatan laporan yang membuat perusahaan akan sulit untuk lebih maju seperti pada fenomena yang terjadi di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. Kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group dapat dikatakan kurang optimal. Hal ini sesuai dengan pengamatan sata saat melakukan observasi awal di lapangan pada Koperasi tersebut, karena terkadang masih ada karyawan yang telat masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan masih ada keterlambatan dalam mencapai target organisasi. Beberapa hal tersebut yang mengindikasikan kinerja karyawan kurang optimal. Jika kinerja kurang optimal, otomatis tujuan organisasi juga akan terhambat. Tabel berikut ini kita dapat melihat masalah absensi karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

Tabel 1.1.
Absensi Karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			I	S	A	
1.	2019	55	7	10	7	24
2.	2020	58	6	8	8	22
3.	2021	59	8	7	10	25

Sumber: Data Koperasi Karyawan Pura Group Kudus (2022)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2019 sebanyak 24 absensi, pada tahun 2020 sebanyak 22 absensi, dan pada tahun 2021 sebanyak 25 absensi. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketidakhadiran yang belum optimal

akan mengganggu proses kerja dikarenakan kekurangan orang untuk mengerjakan output yang sudah ditargetkan perusahaan dimana pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini tidak dapat terselesaikan, dimana hal tersebut yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Permasalahan lain yang terdapat di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus adalah kondisi lingkungan kerja kurang nyaman dikarenakan suara bising dan suhu udara panas menimbulkan penurunan semangat kerja. Hal ini ditandai dengan kinerja karyawan yang menurun sehingga mengalami keterlambatan pada proses pembuatan laporan. Kondisi ini berdampak buruk pada konsentrasi pengurus koperasi dalam menjalankan tugasnya sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan koperasi.

Permasalahan terkait stress kerja yaitu karyawan yang sudah melakukan kesalahan tersebut akan kena sanksi bahkan akan mendapatkan *warning* dan kritikan dari atasan yang berakibat kepada dirinya sendiri. Seringkali masalah yang terjadi di perusahaan terbawa ke dalam pribadi karyawan dan memikirkan masalah tersebut dan hal ini mengakibatkan karyawan stres serta semangat kerja karyawan menurun. Berdasarkan hal tersebut akan turut mempengaruhi masalah motivasi kerja beberapa karyawan sebagian merasa tertekan atas hukuman yang didapatkan tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari hukuman tersebut. Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sedangkan motivasi kerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melakukan kinerja yang baik

Permasalahan lain terkait beban kerja karyawan yaitu karena pekerjaan yang banyak yang harus diselesaikan pada hari yang sama sehingga mereka terpaksa harus bekerja lembur melebihi waktu kerja yang sudah ditentukan. Sehingga beberapa karyawan absen tidak bisa masuk kerja dikarenakan kelelahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukito (2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sinaga (2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Siregar (2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengangkat topik **“Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus”**.

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang diuraikan dalam latar belakang, sehingga harus difokuskan pada permasalahan. Ruang lingkup permasalahan yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stres kerja, motivasi, kompensasi dan beban kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
- 2) Subyek dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.
- 3) Pelaksanaan penelitian terdiri dari dari pengajuan proposal, pengumpulan data, penyebaran kuesioner, analisis data, penyusunan laporan, review dan perbaikan laporan, dan ujian skripsi.
- 4) Waktu penelitian yang digunakan yaitu selama satu bulan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group dapat dikatakan kurang optimal, karena terkadang masih ada karyawan yang telat masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan masih ada keterlambatan dalam mencapai target organisasi. Hal ini di dukung dengan data tingkat absensi karyawan dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2019

sebanyak 24 absensi, pada tahun 2020 sebanyak 22 absensi, dan pada tahun 2021 sebanyak 25 absensi.

- 2) Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti suara bising dan suhu udara yang panas disekitar ruang kerja memberikan dampak buruk pada konsentrasi dan bisa memicu adanya stres karyawan sehingga menyebabkan fokus kerja tidak stabil dan terjadi penurunan pada kinerja. Seperti lokasi berada dekat dengan jalan raya, ruangan yang tidak luas dan kurangnya pendingin ruangan. Hal ini ditandai dengan kinerja karyawan yang menurun sehingga mengalami keterlambatan pada proses pembuatan laporan.
- 3) Motivasi kerja merupakan faktor penggerak utama setiap karyawan untuk menjalankan tugasnya secara profesional sesuai dengan peraturan yang diterapkan pada tempat kerjanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa karyawan sebagian merasa tertekan atas hukuman yang didapatkan tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari hukuman tersebut.
- 4) Karyawan juga perlu diberikan kompensasi yang cukup. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.
- 5) Beban kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Pekerjaan yang banyak yang harus diselesaikan pada hari yang sama sehingga mereka terpaksa harus bekerja lembur melebihi waktu kerja yang sudah

ditentukan. Sehingga beberapa karyawan absen tidak bisa masuk kerja dikarenakan kelelahan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus?
- 2) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus?
- 4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus?
- 5) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus?

1.4. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.
- 2) Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

- 4) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.
- 5) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang lingkungan kerja, stres kerja, motivasi, kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau instansi.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi Koperasi Karyawan Pura Group Kudus untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.