

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu kajian paling penting dalam ilmu organisasi dan bisnis Menurut Byrd (2011:5) sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban jika salah kelola. Sudah kita pahami bersama, bahwa maju mundurnya sebuah organisasi sangat tergantung pada kemampuan personel (karyawan) di dalamnya. Semua personel pada organisasi, baik yang di jajaran manajerial maupun operasional, bertanggung jawab penuh untuk mengejar tujuan dari organisasi, merealisasikan harapan, dan impian bersama. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kemampuan atau kompetensi para personel tersebut (Sudarmanto, 2014:5). Berbagai macam organisasi yang maju telah terbukti memperoleh kemajuannya bukan karena penguasaan sumber daya alamnya melainkan karena kualitas sumber daya manusia.

Mempertimbangkan kondisi tersebut, setiap organisasi diuntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Melakukan perubahan terhadap organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi tetap dapat bertahan dan *sustainable*. Perubahan terhadap organisasi sekaligus merupakan refleksi bahwa organisasi itu bagaikan organisme yang harus merespon rangsangan atau stimulus dari lingkungan eksternal. Perubahan itu dapat berupa

revitalisasi strategi organisasi, re-desain struktur organisasi, maupun penciptaan perilaku ataupun kompetensi sumber daya manusia.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan hal vital dalam organisasi yang secara langsung diklaim berpengaruh terhadap kinerja *overall* organisasi. Struktur utama dari kompetensi sumber daya manusia adalah hal-hal yang berhubungan dengan *skill* dan *knowledge* dari seseorang yaitu kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan pendapat. Pramudyo (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan pengaruh untuk mendorong individu mencapai suatu tujuan, sedang menurut Irawati (2004:7), kemampuan berkomunikasi dalam memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi pemimpin. Pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah, menyampaikan informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai. Menurut Friska (2004:7), top manajemen dalam organisasi mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk mengambil keputusan yang bersifat menyeluruh dalam arti bahwa keputusannya akan mempunyai implikasi yang luas terhadap seluruh organisasi.

Dalam pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi dapat meningkat persentasi *chance* untuk bertahan dalam persaingan global salah satunya dengan cara penciptaan kompetensi sumber daya manusia. Menurut McClelland dalam Sri Raharso (2004:4), kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi. Sedangkan menurut Marshall, kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya

memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Boutler, 2003: 39).

Untuk mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja sumber daya manusia yang efektif memiliki dua tujuan, yaitu: *pertama*; menjadi panduan pembuatan keputusan dalam organisasi dan, *kedua*; sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja.

Faktor penilaian objektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya, sedangkan faktor-faktor subjektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subjektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut di atas dalam penilaian kinerja harus benar-benar objektif yaitu dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang objektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil

akan ditopang oleh sumber daya yang berkualitas. Tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut Cira dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang.

Dalam dunia bisnis yang mengunggulkan sumber daya manusia sebagai *center* dari kemajuan organisasi atau perusahaan saat ini, Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur menunjukkan bahwa kinerja karyawannya sangatlah bagus dan patut untuk mendapat pujian. Kinerja karyawan koperasi Syariah Nuri yang rata-rata terdiri dari sarjana muda ini bisa dikatakan sangat memuaskan karena rata-rata tingkat absensi karyawan sejak tahun 2009 sampai sekarang adalah 99%. Hal itu saja tentu belum bisa secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal lain yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur adalah inisiatif-inisiatif karyawan diluar standar operasional prosedur yang berpengaruh besar terhadap kemajuan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur. Beberapa inisiatif tersebut bisa dilihat pada tabel berikut ini:

1. Salah satu cabang melakukan humas kepada para tokoh blatir di daerahnya untuk meningkatkan keamanan dan mempermudah proses tagih-menagih dengan nasabah yang “nakal” berdasar inisiatif dari karyawan permasarannya.
2. Sosialisasi disela-sel rapat dinas pendidikan dan depag.

3. Salah satu cabang telah menciptakan komite para tokoh di setiap dusun.
4. Di beberapa cabang, karyawan berinisiatif untuk menginap di kantornya masing-masing demi keamanan.

Usman (2008:458) menyatakan kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu. Agar karyawan dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai sasaran yang dimiliki, perusahaan atau organisasi membutuhkan cara-cara tertentu untuk menunjangnya. Diantara cara-cara yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi adalah dengan memberikan mereka motivasi agar mereka lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan agar mereka terdorong dan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang dilakukan, karyawan akan lebih mengerahkan semua kemampuannya untuk mencapai visi perusahaan atau organisasi melalui misi-misi yang ada dengan cara-cara tertentu. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Maslow (2000: 1), motivasi dapat disebut sebagai kekuatan dalam diri manusia sebagai pendorong bagi seseorang untuk meraih sesuatu dengan cara tertentu.

Untuk mencapai aktualisasi diri sebagai tingkatan motivasi yang paling tinggi adalah dengan cara memuaskan empat kebutuhan yang berada pada tingkatan yang ada di bawahnya. Orang yang mengaktualisasikan diri lebih didorong oleh metamotivasi (*metamotivation*). Konsep metamotivasi merupakan pendekatan humanistik yang mengakui eksistensi agama. *Mystical* atau *peak experience* merupakan bagian dari metamotivasi yang memberikan gambaran pada pengalaman keagamaan. Pada kondisi ini manusia merasakan adanya pengalaman keagamaan yang sangat dalam. Pribadi (*self*) lepas dari realitas fisik dan menyatu dengan kekuatan transendental. Tingkatan ini adalah bagian dari

kesempurnaan manusia. Oleh karenanya, Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu. Nampaknya ada kontribusi yang besar tentang pentingnya spiritual seseorang yang berpengaruh pada psikis seseorang dalam bekerja, di mana secara signifikan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerjanya (Mc Cormick *et al.*, 2000). Perbedaan metode motivasi Barat dengan Islam, bahwa Islam disamping memberikan insentif material dan keuangan juga menggunakan insentif spiritual. Insentif spiritual terbukti diyakini lebih kuat daripada material Muafi (2003). Hal ini bukan berarti mengabaikan motivasi material dan keuangan. Kajian empiris mengenai pentingnya motivasi spiritual disamping material diteliti juga oleh Mitroff, Ian I dan A Denton (1999).

Motivasi spiritual khususnya pada Koperasi Syariah Nuri sangatlah dibutuhkan. Ketika motivasi spiritual pada Koperasi Syariah Nuri baik, maka kinerja karyawan juga akan baik. Begitupun sebaliknya, ketika motivasi spiritual karyawan Koperasi Syariah Nuri buruk, maka kinerja juga akan buruk bahkan dapat berdampak negatif pada hasil dan pencapaian visi misi koperasi tersebut. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud oleh peneliti adalah karyawan Koperasi Syariah Nuri.

Bisnis yang dipimpin oleh KH. Muhammad Syamsul Arifin ini menjadi menarik perhatian, dan menimbulkan beberapa pertanyaan, kenapa bisnis berbasis Syari'ah ini begitu berkembang hingga dapat mencapai aset 30 miliar lebih pada tahun 2014. sejak tahun dimulai operasinya pada 1 Januari 2009 aset yang dimiliki Koperasi Syariah Nuri adalah 45 juta, terus tumbuh pada 1 september 2009 terhitung sebanyak 750 juta. Mencapai 17 miliar pada 2013 dan

tembus 30 miliar pada 2014 (radarmadura.co.id), pada 2017 aset Koperasi Syariah Nuri adalah 150 miliar lebih dan hampir 2 kali lipat aset tahun dari sebelumnya (berdasar Neraca 2016-2017). Cabang yang dimiliki sampai tahun 2017 ini adalah 17 cabang.

Berdasar data tersebut, Koperasi Syariah Nuri terus berkembang setiap tahunnya. Dengan pusat yang terdapat di Pamekasan, dan tersebar di 17 cabang yang tersebar Di Jawa Timur, dimana setiap kantornya terdapat manajer, *teller*, *customer service* dan divisi *marketing*, tentunya dibutuhkan komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Apakah indikator – indikator kompetensi sumber daya manusia tersebut memiliki pengaruh terhadap perkembangan pesat Koperasi Syariah Nuri tersebut.

Koperasi Syariah Nuri merupakan koperasi berbasis nilai - nilai syariah, jelas semua karyawannya beragama islam, dan rata-rata adalah lulusan lembaga pendidikan islam atau pesantren sebelum melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi. Keberhasilan Koperasi Syariah Nuri tentunya dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, dan setiap individu tentulah memiliki motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja efektif dan berorientasi pada tujuan Koperasi Syariah Nuri. Didasari oleh hal tersebut yaitu basis syariah dan *background* pendidikan pendiri serta rata-rata karyawannya maka timbul pertanyaan apakah motivasi spiritual berhubungan dengan kesuksesan Koperasi Syariah Nuri.

Berdasar latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SYARIAH NURI SE-JAWA TIMUR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dikemukakan, maka disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri se-Jawa Timur?
2. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri se-Jawa Timur?
3. Apakah kompetensi sumber daya manusia dan motivasi spiritual berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri se-Jawa Timur?
4. Di antara variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi spiritual manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri se-Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri se-Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri se-Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan kompetensi sumber daya manusia dan motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri se-Jawa Timur.

4. Untuk mengetahui diantara variabel kompetensi sumber daya manusia dan motivasi spiritual mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri se-Jawa Tiimur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi terkait, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pihak Koperasi Syariah Nuri dalam pemahaman dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia serta motivasi spiritual agar kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang telah penulis terima selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai salah satu sumber referensi untuk memperluas perbendaharaan ilmu serta melengkapi ragam penelitian yang telah dibuat oleh para mahasiswa yang bisa dikembangkan untuk instansi.