

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Koperasi adalah organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi simpan pinjam (KSP) Prima Sejahtera ini merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang usaha antara lain usaha simpan pinjam dan usaha perdagangan. Koperasi ini ingin berperan aktif dalam upaya membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya. Setiap unit usaha koperasi dikelola oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman di bidangnya, sehingga unit usaha koperasi bukan hanya mampu tumbuh dan berkembang serta menghasilkan keuntungan, tetapi juga mampu meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial masyarakat.

Pada koperasi terdapat sumber daya manusia dan sumber-sumber lain yang ada di lingkungan organisasi itu, yang dapat mendukung berjalannya kegiatan bisnis. Untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, hal terpenting yang harus diperhatikan dan dikelola perusahaan adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan atau suatu organisasi yang harus selalu dijaga bahkan ditingkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan. Selain itu juga, kinerja yang dimiliki tiap karyawan dijadikan landasan perusahaan dalam upaya menciptakan kontribusi strategi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil dimana karyawan dan sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja, secara bersamaan membawa hasil akhir sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta dilakukan dalam waktu tertentu. Aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat kinerja Menurut Simamora (2005:14) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Individual, psikologis, dan organisasi. Faktor individu yaitu kemampuan, latar belakang, dan demograf.

Psikologis yaitu persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. Seperti pada saat ini, masih banyak masalah-masalah kinerja yang terdapat di perusahaan-perusahaan berkembang ataupun yang sedang berkembang. Masalah kinerja yang biasa ditemukan pada perusahaan adalah kurangnya tingkat motivasi bekerja, ketidaksesuaian tingkat pekerjaan dengan imbalan yang didapatkan karyawan, kurangnya kekompakan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurang memahami antar sesama karyawan, tingkat stress yang dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan, ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki tiap karyawan dan pimpinan yang terlalu otoriter.

Tercapainya kinerja karyawan merupakan cerminan hasil kerja keras seluruh karyawan yang berada di lingkungannya. Kinerja menunjuk pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi maupun perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Tuntutan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari perusahaan, namun pada kenyataannya belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Secara kualitas dan kuantitas untuk menilai kinerja

karyawan dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai dalam periode tertentu. Guna mengetahui kinerja seluruh karyawan.

**Tabel 1.1**

**Laporan Kinerja Karyawan  
Periode Tahun 2013, 2014, dan 2015**

| Aspek Yang Dinilai | Hasil Kerja |        |        | Target Pencapaian |
|--------------------|-------------|--------|--------|-------------------|
|                    | 2013        | 2014   | 2015   |                   |
| Rencana kerja      | 56,09%      | 56,35% | 52,42% | 60%               |
| Tanggung jawab     | 36,57%      | 36,80% | 36,80% | 40%               |
| Total              | 92,66%      | 93,80% | 89,22% | 100%              |

**Sumber: KSP Prima Sejahtera**

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa hasil kinerja pada tahun 2013 adalah 92,66% yang semula ditargetkan sebesar 100%, pada tahun 2014 mengalami kenaikan menjadi 93,80% tetapi dalam hal ini pada tahun 2014 juga belum mencapai target yang telah ditetapkan yaitu 100% dan pada tahun 2015 kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu 89,22% sehingga dapat dijelaskan kinerja yang telah ditargetkan dari tahun 2013, 2014, dan 2015 belum tercapai. Selanjutnya untuk menguatkan latar belakang masalah penelitian ini, peneliti mengumpulkan informasi hal apa yang menyebabkan kinerja yang telah ditetapkan belum tercapai, secara kualitas kerja permasalahannya adalah dari segi kompetensi karyawan.

Kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan mengakibatkan lambatnya memahami setiap pekerjaan sehingga mengurangi tingkat kinerja. Permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kompetensi karyawan yakni masih sulitnya pegawai menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan kategori mudah bahkan mengalami keterlambatan dari batas waktu pekerjaan yang sudah ditentukan. selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang keterampilannya masih kurang yaitu masalah memberikan pendapat atau

masuk ketika adanya rapat. Masalah selanjutnya secara kuantitas kerja adalah pencapaian target, ternyata masih ada beberapa orang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai target yang ditentukan perusahaan.

Keberadaan kompetensi karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pemerintahan tidak terkecuali yang berada di daerah, karena kompetensi pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sesuai dengan peranannya dalam organisasinya. Menurut hasil penelitian Ismail dan Abidin (2010) menganalisis dampak kompetensi pekerja terhadap kinerja pegawai di sektor jasa swasta, hal ini berarti kompetensi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal tersebut merupakan dasar aspek-aspek kepribadian yang penting dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

Namun tidak hanya dari hal kompetensi karyawan saja yang merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Karakteristik pekerjaan juga merupakan variabel atau aspek yang perlu diperhatikan. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan juga merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan

baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Karyawan KSP Prima Sejahtera adalah sumber daya manusia terpilih yang mengharapkan adanya perubahan untuk menangani pekerjaan yang lebih kompleks dan bervariasi sehingga pegawai dapat memberikan kemampuan terbaik dalam melaksanakan pekerjaan. Sesuai hasil penelitian Soares (2010) menjelaskan pentingnya karakteristik pekerjaan dalam mencapai kinerja pegawai dapat terwujud apabila pegawai memiliki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang menunjang. Setiap perusahaan harus mengetahui karakteristik pekerjaan pegawai secara rinci, karena karakteristik pekerjaan bagi instansi perusahaan memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai, peranan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera yakni adanya pemahaman pegawai terhadap isi atau tugas di dalam pekerjaannya karena karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas bersifat yang ada di dalam pekerjaan atau isi pekerjaan yang dirasakan pegawai sebagai pemegang pekerjaan.

Menurut Berry dalam Martinus (2007:164) karakteristik kerja adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik kerja pada karyawan di KSP Prima Sejahtera setelah peneliti melakukan observasi dan dengan wawancara singkat dengan pihak internal perusahaan, masih terdapat indikasi yang belum optimal pada karakteristik kerja di koperasi ini

Belum optimalnya karakteristik kerja tersebut khususnya dari segi otonomi dapat dilihat dari kurangnya memperoleh respon yang kurang baik atas pendapat atau opini yang disampaikan dalam rapat sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Prima Sejahtera sebagai salah satu badan usaha koperasi serba usaha dan simpan pinjam dengan status primer menjadikan koperasi swasta ini sebagai salah satu koperasi yang berkembang sangat pesat di tingkat nasional, koperasi ini berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar pada setiap anggota merasa senang menjadi anggota koperasi tersebut dan tetap mampu berjalan sesuai dengan keinginan dan visi misi perusahaan. Tujuan lain dari koperasi ini yaitu mempertahankan eksistensinya dalam persaingan perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan sebaik-baiknya. Namun seiring berjalannya waktu, pimpinan perusahaan terkadang kurang memperhatikan penempatan jabatan karyawan sesuai dengan bidangnya atau sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.

Dengan melihat permasalahan kinerja tersebut yang dipengaruhi oleh kompetensi dan karakteristik kerja, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada KSP Prima Sejahtera, dengan judul;

**“PENGARUH KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP PRIMA SEJAHTERA DI  
KABUPATEN NGANJUK”**

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah di simpulkan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera di Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera di Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah kompetensi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera di Kabupaten Nganjuk?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera di Kabupaten Nganjuk
2. Untuk mengetahui tingkat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera di Kabupaten Nganjuk
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera di Kabupaten Nganjuk

### **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan  
 Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang

berhubungan dengan kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dengan praktek – praktek yang ada dilapangan selama penelitian.

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar sumbang pemikiran penelitian dalam bidang yang sama, yaitu khususnya dalam bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja kerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini dapat menjadi wahana pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.