

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semua pekerjaan di dunia ini merupakan proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia, tidak ada pekerjaan yang dapat dilakukan tanpa adanya sumber daya manusia walaupun perkembangan teknologi yang sangat pesat pada saat ini. Perusahaan-perusahaan mulai menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dalam perusahaan sehingga mulai terbentuknya adanya departemen sumber daya manusia dalam setiap perusahaan.

Setiap Perusahaan mempunyai sektor penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan yaitu sumberdaya manusianya, karena dengan adanya kemampuan yang dimiliki para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.¹Sedangkan sumber daya insani adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.²

Tujuan Organisasi dalam suatu perusahaan tidak lepas dari perkembangan manajemen sumber daya insaninya, dimana manajemen sumber daya insani merupakan bagian dari manajemen, karena itu teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya, manajemen sumber

¹Jimmy L. Gaol, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Grasindo anggota ikapi, 2014) 210.

²Sadono Sukirno, dkk. *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2011) 173.

daya insani ini lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.³Oleh karena itu, perkembangan sumber daya insani itu sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan itu jika sumber daya manusianya memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada perusahaan.⁴Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan.Manajemen perusahaan dapat dilihat kinerjanya, dimana kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Peran karyawan dalam suatu perusahaan merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kualitas kinerja karyawan dapat diusahakan melalui etos kerja dan operasionalnya dapat terjamin.Keberadaan pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan.Sebagai hasilnya, kinerja karyawan

³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014) 10.

⁴Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001) 133.

akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan berhasil jika para karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil yang optimal suatu perusahaan haruslah lebih kepada peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan adalah pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya manusia terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk pencapaian target suatu lembaga. Target suatu lembaga keuangan non bank seperti lembaga-lembaga di Jawa Timur saat ini mengalami peningkatan secara signifikan terutama lembaga keuangan non bank syariah yaitu koperasi syariah. Dimana koperasi syariah yang tahun 2006 hanya sekitar 600 koperasi naik menjadi 2.308 koperasi syariah, pertumbuhan ini dikarenakan mayoritas masyarakat yang beragama Islam.⁵ Dalam perkembangan ini terdapat beberapa koperasi besar yang sudah dikonversi menjadi syariah yaitu koperasi warga semen Gresik, koperasi PLN Sidoarjo dan koperasi pegawai pelabuhan Indonesia III, ketiga koperasi ini merupakan koperasi konvensional selama bertahun-tahun tetapi telah dikonversi menjadi syariah, meskipun sudah dikonversi menjadi syariah hanya ada satu koperasi yang saat ini sudah berkembang dengan mengeluarkan produk-produk tentang ekonomi Islam yaitu koperasi pegawai pelabuhan Indonesia III.

Koperasi pegawai pelabuhan Indonesia III (Kopelindo III) merupakan koperasi di bawah naungan PT. Pelabuhan Indonesia III yang bergerak di bidang simpan pinjam dan pembiayaan syariah, koperasi ini telah berdiri selama 41 tahun dimana 38 tahun menjadi konvensional dan telah

⁵Jumlah Koperasi Syariah di Jatim Tumbuh Signifikan, <https://republika.co.id/berita/pvzjry335/jumlah-koperasi-syariah-di-jatim-tumbuh-signifikan> (Online) diakses pada 12 November 2019 Pukul 08:53 WIB.

dikonversi menjadi syariah selama 3 tahun. Karena begitu lamanya koperasi ini menjadi konvensional banyak dari pegawai yang masih merasa bahwa tidak ada yang berubah pada kinerja pegawai, padahal jika dilihat dari operasionalnya seharusnya kinerja pegawainya mengalami perubahan. Oleh karena itu, perlu adanya diadakan penilaian kerja terhadap pegawai koperasi untuk membandingkan sejauh mana kualitas pegawai sebelum dan sesudah dikorversinya koperasi. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul *Analisis Kinerja Pegawai Koperasi Pasca Konversi dari Konvensional ke Syariah (Studi Kasus Koperasi Pegawai Pelabuhan Indonesia III)*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana kinerja pegawai koperasi pasca konversi dari konvensional ke syariah di koperasi pegawai pelabuhan Indonesia III?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui kinerja pegawai koperasi pasca konversi dari konvensional ke syariah di koperasi pegawai pelabuhan Indonesia III.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian kali ini, peneliti berharap membawa manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah dapat lebih memahami dengan upaya menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem kinerja yang diterapkan koperasi pegawai pelabuhan Indonesia III.

2. Bagi Civitas Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang analisis kinerja pegawai koperasi pasca konversi dari konvensional ke syariah. Serta dari penelitian ini juga diharapkan untuk dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang menjadikan kualitas dari penelitian tersebut lebih baik dari sebelumnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada koperasi Pegawai Pelabuhan Indonesia III yang mana secara langsung dapat mengetahui sejauh mana kinerja pegawai koperasi pasca konversi. Serta dapat mengevaluasi dari hasil pengukuran kinerja pegawai yang mana untuk diperbaiki dan dikembangkan selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Untuk mencapai hasil penelitian yang maksimal, maka peneliti akan memaparkan beberapa literatur atau hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis kinerja pegawai koperasi pasca konversi dari konvensional ke syariah untuk menghindari dari kesamaan judul serta pembahasannya dengan yang terdahulu sudah diteliti. Dan penelitian-

penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Skripsi, Noviasari tahun 2018 IAIN Ambon. Penelitian ini membahas tentang “Analisis Kinerja Pegawai Administrasi di Lingkungan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon”. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja pegawai di lingkungan fakultas syariah dan ekonomi islam IAIN Ambon sudah berada dalam kategori baik, namun perlu ditingkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik dari segi internal maupun eksternal berupa kemampuan kerja, fasilitas, lingkungan kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan apresiasi dan reward, dari judul tersebut dengan judul ini dapat disimpulkan sama-sama mengulas tentang Analisis Kinerja Pegawai. Namun, perbedaan judul terdahulu membahas tentang kinerja pegawai administrasi sedangkan penelitian ini menganalisis kinerja pegawai koperasi. Sasaran untuk pengumpulan data dari judul terdahulu tertuju pada pegawai di lingkungan fakultas syariah dan ekonomi islam, sedangkan dalam penelitian ini tertuju pada pegawai di koperasi pegawai pelabuhan Indonesia III.⁶
2. Skripsi, Sriwahyuni Hatibi tahun 2018 Universitas Negeri Gorontalo, penelitian ini membahas tentang “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai dengan adanya Remunerasi di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo (Studi pada Bagian Tata Usaha Fakultas)”. Hasil dari

⁶Noviasari, “*Analisis Kinerja Pegawai Administrasi di Lingkungan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Ambon*”(Skripsi: IAIN Ambon, 2018) 32.

penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan dilihat dari aspek penilaian kinerja pegawai, sedangkan pada aspek remunerasi menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai pada Tata Usaha Fakultas 2 Subbagian dan pegawai Tata Usaha Fakultas 4 Subbagian. Yang mana dari penelitian terdahulu mempunyai persamaan dari Perbandingan Kinerja Pegawai. Namun, perbedaan judul terdahulu membahas tentang Perbandingan Kinerja Pegawai dengan adanya Remunerasi sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang Perbandingan kinerja pegawai koperasi pasca konversi.⁷

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penelitian ini, peneliti membagi :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi dasar-dasar untuk melakukan penelitian yang terdiri dari, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini berisi tentang kajian pustaka yang menjelaskan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian. Dengan tujuan sebagai landasan untuk membahas dari apa yang diteliti agar mudah dipahami bagi calon pembaca. Adapun bab ini peneliti menjelaskan tentang Analisis Kinerja Pegawai Koperasi Pasca Konversi dari konvensional ke syariah.

⁷Sriwahyuni Hatibi, “*Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai dengan adanya Remunerasi di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo (Studi pada Bagian Tata Usaha Fakultas)*” (Skripsi: Universitas Negeri Gorontalo, 2018) 4.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metodologi penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian. Diantaranya adalah jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai tentang gambaran kinerja pegawai koperasi pasca konversi, yang akan menguraikan hasil penelitian yang relevan dengan permasalahan serta pembahasannya, yaitu fakta-fakta dan teori yang terkait dengan kinerja pegawai koperasi pasca konversi.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi menutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran, dengan kesimpulan yang merupakan hasil dari sebuah analisa dari penelitian. Serta saran-saran yang bertujuan bagi penelitian selanjutnya yang mengambil variable maupun obyek yang serupa dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi rujukan berupa buku-buku pendukung, jurnal, skripsi atau penelitian terdahulu dan website resmi yang mendukung penelitian ini.