

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang ada dalam organisasi. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan menyinergikan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Badan Usaha Kredit pedesaan atau yang biasa disebut BUKP adalah badan usaha milik pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. BUKP berdiri pada tahun 1989 dengan Peraturan Daerah No 1 tahun 1989. Modal tidak hanya didapat dari provinsi tetapi dari Kabupaten atau Pemda Sleman oleh karena itu, Pemda Sleman akan mendapatkan kontribusi atau setoran laba dalam penyertaan modal tersebut. Sleman mempunyai 17 kecamatan maka di setiap kecamatan di kabupaten Sleman ada kantor BUKP. Masing-masing BUKP terdiri dari kepala, pembuku, staff dan kasir. Tujuan dari BUKP adalah untuk mengembangkan perekonomian pedesaan dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat pedesaan dengan menyediakan dana pembangunan dengan prosedur sederhana, cepat dan murah, supaya dapat mendorong tercapainya keberhasilan pada saat ini maupun yang akan datang. Dalam kehidupan sehari-hari karyawan pasti akan menjalin hubungan dengan pelanggan, organisasi dan rekan kerjanya. Hubungan ini menciptakan realitas tertentu yang membimbing dan mengarahkan karyawan, seberapa jauh keterlibatan karyawan di dalam perusahaan. Rekan kerja yang saling mendukung akan membawa karyawan untuk bekerja secara optimal. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja pengelola BUKP.

Menurut Prawirosentono (2011) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pencapaian tujuan perusahaan

dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun kurangnya karyawan di setiap kantor cabang membuat operasional BUKP menjadi sedikit lambat, karyawan tidak mengikuti diklat-diklat yang diadakan badan pembina menyebabkan kinerja menjadi berkurang. SDM yang kurang berkembang dan belum semuanya mempunyai program IT untuk menunjang operasionalnya.

Berdasarkan laporan keuangan BUKP Sleman pada tahun 2015, diperoleh informasi bahwa terjadi penurunan laba di 11 cabang BUKP yaitu di BUKP Berbah (-279,21 %), BUKP Moyudan (-257,25 %), BUKP Kalasan (-235,04 %), BUKP Turi (-163,25 %), BUKP Pakem (-87,75 %), BUKP Depok (-82,80%), BUKP Gamping (-77,01 %), BUKP Mlati (-61,05 %), BUKP Tempel (-40,90 %), BUKP Minggir (-13,83 %) dan BUKP Seyegan (-12,73 %) total keseluruhan penurunan laba sebesar Rp 188.996.713.- dibandingkan tahun 2011 sebesar Rp 1.229.746.406,-. Penurunan pendapatan bunga merupakan suatu indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan BUKP Sleman.

Dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan

mereka (Robbin dan Judge, 2013 dalam Kaswan 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Susmiata dan Ketut Sudarma (2015) bahwa adanya pengaruh dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya dukungan tersebut maka kinerja karyawan tersebut akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat bagi para karyawan, karyawan dapat saling mempercayai dan saling membantu jika ada karyawan lain yang membutuhkan.

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah dari karyawan itu sendiri, dalam hal ini dukungan organisasi yang melingkupinya. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam pekerjaannya dalam setyowati (2009). Di kantor BUKP tersebut terdapat indikasi kurang adanya dukungan organisasi antara lain bantuan dari organisasi yang kurang, dapat dicontohkan sarana dan prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan yang diperlukan seperti tempat ibadah yang kurang memadai, tempat untuk bekerja atau kantornya masih menyewa belum milik sendiri. Penghargaan kontribusi hanya diberikan jika pendapatan yang diperoleh lebih besar dari target yang ditentukan maka karyawan akan mendapatkan insentif.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah George & Jones (2005). Dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Disamping itu suasana batin seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar berpengaruh terhadap pelaksanaan kerjanya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kenyataan, dari segi psikologis menunjukkan bahwa semangatnya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Hal ini berarti bahwa setiap karyawan memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Subroto dan Gunistiyo (2009) yang diperoleh hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Bank Swasta di Kota Tegal dan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Leonardo dan Eddy (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk membahasnya dan mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Dukungan**

Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Usaha Kredit Pedesaan Sleman”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Usaha Kredit Pedesaan Sleman?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Usaha Kredit Pedesaan Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah

1. Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Usaha Kredit Pedesaan Sleman.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Usaha Kredit Pedesaan Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian untuk memberikan bukti empiris pengaruh dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah ada dan menambahkan teori-teori baru dari fenomena yang ada saat ini.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai pengambilan keputusan bagi perusahaan terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan data perbandingan terkait dengan penelitian yang sejenis yang tengah dilakukan.

c. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan membantu memperjelas teori yang diajarkan di perkuliahan dengan fenomena yang nyata.