

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa terkait dengan perbaikan kinerja perusahaan, diantaranya perusahaan kurang menerapkan sistem promosi jabatan, dimana promosi jabatan merupakan salah satu faktor untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai target perusahaan, akhirnya memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting dan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti untuk kelancaran kegiatan produksi, administrasi, pemasaran produk, dan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Sebab berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam

mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi.

Pengelolaan sumber daya manusia juga dibutuhkan oleh koperasi sebagai lembaga keuangan dalam mencapai sasaran yang ingin dicapai. Hal tersebut sesuai dengan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian disusun untuk mempertegas jati diri, kedudukan, permodalan, dan pembinaan Koperasi sehingga dapat lebih menjamin kehidupan koperasi sebagaimana diamanatkan dalam pasal 33 UUD 1945. Koperasi sebagai lembaga di mana orang-orang yang memiliki kepentingan relatif homogen, berhimpun untuk meningkatkan kesejahteraannya. Dalam pelaksanaan kegiatannya, koperasi dilandasi oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mencirikannya sebagai lembaga ekonomi yang sarat dengan nilai etika bisnis.

Berdasarkan fenomena yang terjadi selama ini, sudah banyak jumlah koperasi yang berdiri salah satunya adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP) / Unit Simpan Pinjam (USP). Unit Simpan Pinjam (USP) dapat diartikan salah satu jenis lembaga bukan Bank yang membantu memberi pelayanan terhadap nasabah yang berhubungan dengan kegiatannya yaitu: investasi dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, memberikan kredit, atau bentuk lain

yang disamakan. Dalam melakukan kegiatannya, pelayanan menjadi salah satu kunci utama untuk menjalin hubungan yang baik dengan nasabah, sehingga nasabah puas dan loyal terhadap USP tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja yang mereka rasakan sangatlah penting dalam mewujudkan hal tersebut.

USP KOVERI (Unit Simpan Pinjam Koperasi Veteran Republik Indonesia) mempunyai peran yang sangat penting karena selama ini telah melayani usaha mikro kecil (UMK) dan masyarakat melalui 18 Kantor Cabang yang tersebar di wilayah kerja Surakarta. Hal tersebut tercermin melalui pelayanan jasa keuangan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan masyarakat yaitu, prosedur yang sederhana, proses yang singkat, pendekatan personal, serta kedekatan lokasi atau kantor USP KOVERI dengan nasabah.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan USP KOVERI adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Johan (2002) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas

pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Mangkunegara (2010) dalam Nurcahyani dan Adnyani (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Permasalahan yang dihadapi manajemen USP KOVERI adalah tingginya absensi karyawan selama 4 tahun terakhir. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi yang terjadi di USP KOVERI. Semakin tinggi jumlah ketidakhadiran karyawan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah. Tingginya jumlah ketidakhadiran karyawan juga dapat menunjukkan kinerja karyawan yang rendah.

Tabel 1.1
Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan USP KOVERI
Wilayah Kerja Surakarta Tahun 2012-2015

Tahun	2012	2013	2014	2015
Persentase ketidakhadiran karyawan	13,92%	15,10%	13,77%	13,71%

Sumber: USP KOVERI, 2015

Berdasarkan dari rekapitulasi daftar hadir selama empat tahun terakhir, mulai dari tahun 2012 sampai 2015, terlihat bahwa pada tahun 2012 terdapat 13,92% karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Pada tahun 2013 terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi yaitu sebesar 15,10%. Sedangkan pada tahun 2014 dan 2015 angka ketidakhadiran karyawan sebesar 13,77% dan 13,71%. Hal ini menunjukkan terjadinya fluktuasi jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah dan penurunan kinerja karyawan pada USP KOVERI. Oleh karena itu kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam USP KOVERI harus ditingkatkan, karena tanpa dukungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Nasution (2013) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan

mempertahankan karyawan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dai waktu ke waktu sehingga memberikan dampak positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan kompensasi juga merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja.

Tabel 1.2
Data Karyawan Keluar USP KOVERI Tahun 2012-2015

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar		
	Sakit	Pensiun	Keinginan Sendiri
2012	-	-	2
2013	-	-	3
2014	1	2	-
2015	1	-	3

Sumber : USP KOVERI, 2015

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar yang terjadi di USP KOVERI. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar di perusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Hal ini juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Tingginya jumlah karyawan yang keluar yang di perusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan USP KOVERI terkait dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil data di atas diperoleh bahwa jumlah karyawan yang keluar atas keinginan sendiri meningkat dari tahun 2012. Hal ini mengindikasikan kepuasan kerja yang belum cukup tinggi pada USP KOVERI. Hal ini terjadi karena pengaruh faktor kompensasi walaupun setiap tahun kompensasi yang diberikan oleh USP KOVERI meningkat meski tidak terlalu signifikan. Hal tersebut ditunjukkan pada tabel 1.3. Kompensasi yang diberikan oleh USP KOVERI kepada karyawan di wilayah kerja Surakarta. Tunjangan tersebut antara lain ,jabatan, operasional, premi, masa kerja, pangan, dan harian.

Tabel 1.3
Perkiraan Pendapatan Karyawan Tahun 2016

No.	Kantor Cabang	Regional	UMR (Rp.)	Penerimaan Gaji Rata-Rata (Rp.)
1.	Purwanto Unit A	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
2.	Purwanto Unit B	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
3.	Jatisrono	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
4.	Ngadirojo	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
5.	Wonogiri Unit A	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
6.	Wonogiri Unit B	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
7.	Wuryantoro	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
8.	Eromoko	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
9.	Pracimantoro Unit A	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
10.	Pracimantoro Unit B	Wonogiri	1.293.000	2.000.000

Lanjutan tabel 1.3 Perkiraan Pendapatan Karyawan Tahun 2016

No.	Kantor Cabang	Regional	UMR (Rp.)	Penerimaan Gaji Rata-Rata (Rp.)
11.	Baturetno Unit A	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
12.	Baturetno Unit B	Wonogiri	1.293.000	2.000.000
13.	Wonosari	Gunung Kidul	1.235.700	1.800.000
14.	Karanganyar	Karanganyar	1.420.000	1.900.000
15.	Karangpandan	Karanganyar	1.420.000	1.900.000
16.	Karanggede Unit A	Boyolali	1.403.500	2.000.000
17.	Karanggede Unit B	Boyolali	1.403.500	2.000.000
18.	Karanggede Unit C	Boyolali	1.403.500	2.000.000

Sumber : USP KOVERI, 2016

Faktor lain yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Rahmi (2013), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Wijaya (2005) dalam Setiawan (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang

terlibat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di lingkungan USP KOVERI peranan pimpinan transformasional sudah berjalan dengan efektif. Para pimpinan selama ini telah memberikan arahan memotivasi dalam meningkatkan kinerja agar lebih baik, jujur dan disiplin. Inspirasi dan inovasi juga telah diberikan kepada karyawannya. Para pimpinan juga telah memberikan support mental kepada karyawannya untuk bekerja mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu para pimpinan juga memiliki kharisma untuk membuat karyawannya menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan mengajak mereka untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Komunikasi dan *sharing information* antara pimpinan dan pegawai hampir tidak ada jarak sehingga hal ini yang menyebabkan nilai kepemimpinan transformasional telah terwujud..

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di USP KOVERI (Unit Simpan Pinjam Koperasi Veteran Republik Indonesia) wilayah kerja Surakarta, perlu dilakukan penelitian terhadap kepuasan kerja di USP KOVERI wilayah kerja Surakarta. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengenalisis pengaruh

kompensasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pemilihan data (sampel) penelitian diambil dari karyawan USP KOVERI dari tingkat manajer puncak sampai dengan tingkat pekerja kasar. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat banyak membantu USP KOVERI dalam melakukan perubahan ataupun meningkatkan kinerja organisasi agar tercapainya kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang tinggi sebagai upaya untuk terus tanpa henti memperbaiki kualitas pelayanan di masyarakat.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada USP KOVERI?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada USP KOVERI?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada USP KOVERI?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada USP KOVERI?

5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada USP KOVERI?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada USP KOVERI.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada USP KOVERI.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada USP KOVERI.
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada USP KOVERI.
5. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada USP KOVERI.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Memberikan rekomendasi kepada USP KOVERI dan perusahaan sejenis agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan dan

menyusun strategi perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan.

2. Untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat awam / umum, juga bagi organisasi dan perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan- permasalahan industry dan masih peduli terhadap nasib karyawan.
3. Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dengan mengembangkan penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.