

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang harus dikembangkan dengan baik. Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam perusahaan sendiri, sumber daya manusia disebut dengan karyawan. Kualitas kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Simamora (2004:38) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor individual. 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. Oleh karena itu, variabel yang dipilih dalam penelitian ini adalah motivasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:219) bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Sedangkan Faktor eksternal motivasi karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor diatas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya merupakan koperasi simpan pinjam pertama kali dibangun dan dikembangkan oleh kaum ibu/perempuan pada tahun 1978 yang bermula dari arisan dan berkembang menjadi koperasi wanita Indonesia. Koperasi ini memberikan banyak manfaat karena dikembangkan sesuai dengan nilai, prinsip dan dasar-dasar pertumbuhan serta pengembangan koperasi. Selain memiliki usaha simpan pinjam koperasi ini juga memiliki usaha yang lainya seperti mini market, griya retail, homestay. Pentingnya motivasi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya motivasi dapat memicu karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawanya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggota karyawan yang ada dalam Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan

melaksanakan dan pekerjaannya dengan baik serta akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk memilih judul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Surabaya ”

B. Perumusan masalah

Gambaran latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah:

Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya ?

C. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya ?

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

memberi masukan bagi perusahaan dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang baik dan profesional, serta meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bagian produksi.

2. Bagi peneliti

manfaat yang dapat diambil dari adanya penelitian ini adalah menambah wawasan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia.

3. Bagi lembaga universitas Muhammadiyah surabaya

sebagai bahan kajian dan menambah koleksi perpustakaan, sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya dilingkungan Universitas Muhammadiyah surabaya.

E. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan laporan yang digunakan dalam penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang serta permasalahan yang akan diteliti dan dibahas. Juga diuraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian.

Bab II : Tinjauan pustaka menjelaskan teori-teori secara berurutan yang akan dipergunakan sebagai alat untuk memecahkan permasalahan dengan menggunakan dasar-dasar teori yang telah dikemukakan.

Bab III : Metode penelitian menjelaskan tentang langkah-langkah penelitian mulai dari pengamatan, pengelolaan sampai analisa, sehingga tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini terwujud.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan menjelaskan tentang gambaran umum mengenai subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan.

Bab V : Kesimpulan dan Saran merupakan bagian akhir dari penelitian, mengemukakan tentang simpulan yang dihasilkan dari penelitian serta memberikan saran sehubungan dengan simpulan tersebut.