

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini manajemen sumber daya manusia mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Manusia adalah sumber daya yang memiliki peran aktif, penting, dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia dalam organisasi itu sendiri menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa peran aktif pegawai meskipun organisasi tersebut memiliki teknologi yang canggih. Teknologi canggih yang dimiliki organisasi tidak akan ada manfaatnya apabila peran sumber daya manusia tidak dilibatkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan sumber daya yang lain terhadap pencapaian efektivitas tujuan organisasi.

Mengatur pegawai adalah sesuatu hal yang sulit dan bersifat kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, emosi, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda sehingga pegawai tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, gedung, modal dan lain-lain. Dalam mengatur pegawai diperlukan teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dinamika kehidupan manusia senantiasa berkembang seiring dengan perubahan lingkungannya, baik lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan internal manusia berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan, wawasan, habit, perasaan, harapan, kebutuhan, dan keyakinan diri. Sedangkan lingkungan eksternal berkaitan dengan berbagai unsur yang ada di luar diri manusia, seperti alam sekitar, teknologi, sarana/prasarana, ekonomi, bisnis, pemerintah, politik, hukum, sosial kemasyarakatan, budaya, dan hubungan internasional. Dinamika organisasi akan berjalan mengikuti perubahan dinamika kehidupan manusia, yang mengarah pada kontinuitas proses pembelajaran menuju kemajuan organisasi, dengan kata lain kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, karena kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dihindari, sehingga organisasi dituntut memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi agar tidak tergilas oleh perubahan yang terjadi, oleh karena itu semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk tetap bertahan dan mencapai tujuan organisasi dengan memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada para pegawainya. Memberikan motivasi kepada para pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan penggerak bagi setiap orang untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan hal secara optimal apabila tidak

memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Menurut Sutrisno (2010: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010: 143), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya.

Selain motivasi, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang sudah menjadi kewajibannya. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan maupun standar dan tugas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan yang dikontribusikan oleh pegawai tersebut.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu

perusahaan. Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Selain motivasi dan disiplin kerja, komunikasi juga penting untuk diperhatikan, karena komunikasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam suatu organisasi. Setiap kegiatan dalam organisasi harus dikomunikasikan dengan jelas dan dimengerti dan juga dapat dipahami antara satu pihak dengan pihak lainnya yang saling berhubungan, baik secara lisan maupun tulisan. Fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian akan berjalan dengan baik apabila mengkomunikasikannya secara baik pula.

Menurut Mangkunegara (2013: 145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut Imam dan Siswandi (2007: 154) komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen didalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa yang

dimaksud dengan komunikasi kerja adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam melaksanakan fungsi di suatu organisasi.

Dengan memiliki motivasi dan disiplin serta komunikasi yang baik dari setiap pegawainya dalam suatu organisasi maka bukanlah hal yang tidak mungkin bagi organisasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2014: 3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.

Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya yang terletak di Jalan R.A.A Wiratanuningrat No.24 Kelurahan Tawangsari Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya yang didirikan sejak 2 Juni 1935 dan disahkan dengan pengawasan HBH. No. 347 tanggal 18 September 1936 dan diperbaharui pada tanggal 15 September 1997. Koperasi ini merupakan koperasi simpan pinjam pegawai pekerjaan umum di kota Tasikmalaya, kegiatan koperasi ini adalah menghimpun dan menyalurkan dana kepada para anggotanya dengan bunga yang rendah. Anggota, Karyawan, Pengurus dan Pengawas di koperasi ini adalah para pegawai pekerjaan umum baik yang masih aktif bekerja ataupun sudah pensiun termasuk kerabat (anggota keluarga dari seorang pegawai pekerjaan umum).

Sangat menarik diteliti karena Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya sampai saat ini masih tetap bertahan walaupun dihadapkan dengan maraknya bank-bank yang

menjadi pesaing utama koperasi. Selain itu koperasi harus menghadapi kenyataan bahwa banyak koperasi yang sudah bangkrut di Indonesia. Dalam menjalankan usaha yang penuh ketidakpastian mengenai kejadian diwaktu yang akan datang juga resiko yang kemungkinan akan terjadi maka sudah sewajarnya apabila peran sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Mengenai survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan ketua koperasi KPRI P3U Tasikmalaya bahwa kinerja pegawai selama 2 tahun terakhir ini dirasa menurun hal tersebut dibuktikan dengan tidak tercapainya target pendapatan yang telah ditetapkan pada tahun 2018 dan 2019. Diperoleh informasi lainnya bahwa salah satu masalah yang dihadapi koperasi adalah banyaknya pegawai yang tidak berinisiatif atau mencari solusi dalam mengatasi masalah kredit yang macet oleh karena itu koperasi menginginkan agar pegawai meningkatkan kinerjanya sehingga masalah yang dihadapi koperasi dapat diatasi.

Motivasi yang sudah dilakukan Koperasi KPRI P3U adalah dengan memberikan fasilitas untuk penunjang seperti wifi dan sepeda motor, dan juga peralatan kerja yang memadai diantaranya komputer, printer, alat tulis kantor (ATK). Selain itu pegawai mendapatkan pembayaran gaji tepat waktu, bonus, tunjangan kesehatan, serta karyawisata dengan mengajak keluarganya masing-masing setiap tahunnya, dan juga mendapatkan santunan-santunan seperti santunan kematian, santunan yang menikah pertama, santunan pensiun, santunan yang sakit dan menjalani rawat inap, santunan yang akan berangkat haji, dan juga santunan prestasi (jika anak pegawai berprestasi). Meskipun Koperasi sudah memberikan hal-hal itu

semua kepada para pegawainya, namun ketika dalam jam kerja masih banyak pegawai yang mengobrol, menonton TV, bermain hp, dan makan dibandingkan dengan melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa pegawai kurang termotivasi untuk menjalankan tugasnya.

Adapun disiplin kerja pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya, berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara menyebutkan bahwa di Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya tidak melaksanakan absensi harian yang memadai, sehingga hal tersebut membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran pegawai, maka dengan keadaan tersebut membuat beberapa pegawai kehadirannya menjadi sangat minim seperti masuk kerja hanya seminggu sekali sampai tiga kali sehingga hal ini menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai karena menghambat ketepatan penyelesaian pekerjaan yang ditangguhkan kepada masing-masing pegawai. Hal seperti inilah yang dikhawatirkan akan menghambat kinerja, karena tanpa kehadiran maka tugas yang harus dikerjakan pun akan sulit untuk dilaksanakan.

Mengenai komunikasi pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya adalah pimpinan sering tidak melakukan tindak lanjut (*follow up*) setiap pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pegawainya. Sebagaimana yang telah diketahui bahwa tindak lanjut (*follow up*) merupakan bentuk komunikasi terbuka antara para karyawan dengan pemimpinnya, karena seorang pemimpin harus menjadi pendengar dan dapat memberikan pengarahan yang baik. Tindak lanjut (*follow up*) merupakan hal yang penting dalam organisasi, karena jika tidak melakukan tindak lanjut (*follow up*) maka

suatu pekerjaan dikhawatirkan akan menjadi masalah sehingga akan menyebabkan suatu kegagalan.

Berdasarkan uraian diatas, perlu diteliti bagaimana pengaruh motivasi, disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini akan disajikan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu diteliti yakni sejauhmana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut terlebih dahulu perlu diidentifikasi dan dianalisis sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.
3. Bagaimana komunikasi kerja pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi Pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.
2. Disiplin Kerja Pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.
3. Komunikasi Kerja Pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.
4. Kinerja Pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.
5. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan alternatif pemikiran dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja serta komunikasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai berbagai hal yang terkait dengan motivasi, disiplin, komunikasi kerja, dan juga kinerja.

3. Pihak Lainnya

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menambah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran, dan sebagai salah satu bahan bacaan atau referensi bagi para pembaca maupun para peneliti lainnya yang akan membahas dan mengembangkan lebih lanjut dengan topik yang sama dalam penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi KPRI P3U Tasikmalaya yang berlokasi di Jalan R.A.A Wiratanuningrat No.24 Kelurahan Tawang Sari, Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46113.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai dari bulan September 2019 sampai Januari 2020.