

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh peranan dari sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia merupakan sebuah isu yang strategis mengingat kualitas sumber daya manusia akan menukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengukuran kualitas sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Sejalan dengan pendapat (Mangkunegara, 2013) bahwa hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. Menurut Rivai dan Basri (dalam Amins, 2009) kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Amins, 2009) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan masyarakat.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) “terdapat faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik,

kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman”. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi tersebut dituntut agar lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kinerja dari para karyawan organisasi harus disertai dengan kualitas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerjanya (Danang Sunyoto, 2012). Apabila lingkungan kerja tersebut kurang nyaman hal tersebut akan berpengaruh terhadap kelancaran pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 2002). Menurut (Maryanti, 2014) “lingkungan kerja yang sehat dan baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan”. Menurut (Sunyoto, 2012) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan imana individu karyawan berada dan beraktivitas. Prouktivitas karyawan bergantung pada lingkungan tempat bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang serius karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal.

Selain lingkungan kerja, pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus koperasi. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan

mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat (Hasibuan, 2006) yang menyatakan pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani, 2004).

Di Indonesia badan usaha yang berdiri dari berbagai jenis. Salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia yaitu koperasi. Koperasi menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian didefinisikan sebagai badan hukum yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi adalah suatu perkumpulan yang diditikan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi mereka (Baswir, 2010).

Dalam mencapai tujuannya, koperasi harus memerhatikan pengelolaannya agar kinerja koperasi berjalan sesuai rencana. Apabila koperasi dalam kondisi sehat maka akan bisa melaksanakan rapat anggota tahunan atau sering disebut RAT. Namun saat ini sedang menjadi tantangan bagi seluruh koperasi di Kabupaten Buleleng. Hal ini dikarenakan kinerja koperasi belum bisa dikatakan baik akibat rendahnya koperasi dalam menyampaikan pertanggungjawabannya kepada

anggotanya, yang biasanya dengan melaksanakan rapat anggota tahunan koperasi di Kabupaten Buleleng.

Dilansir dari website Radar Bali, Kabid Koperasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Buleleng, Made Wiyagra mengatakan bahwa dari jumlah koperasi di Buleleng sebanyak 308 koperasi, sebanyak 259 (84,1%) koperasi diantaranya dinyatakan masih aktif dan sisanya 49 (15,9%) sudah tidak aktif. Koperasi yang tidak aktif tersebut diusulkan untuk dicabut badan hukumnya karena tak kunjung melakukan rapat anggota tahunan (RAT) tiga kali berturut-turut dan tidak ada aktifitas usaha. Seharusnya RAT itu sendiri sebagai forum tertinggi pelaporan dan pertanggungjawaban kinerja koperasi pada para anggota dan nasabahnya. Wiyagra menambahkan faktor utama penyebabnya adalah sistem pengelolaan dan sumber daya manusia (SDM) pengelola yang kurang berkualitas. Akibatnya neraca antara angka kredit dan tabungan menjadi *jomplang* (Radarbali, 2018). Permasalahan-permasalahanyang menghadang lajunya kehidupan koperasi di Kabupaten Buleleng mengindikasikan kinerja pengurus koperasi yang belum bisa dikatakan baik. Apabila koperasi memiliki kinerja pengurus baik maka akan meningkatkan kinerja koperasi serta memudahkan menyampaikan pertanggungjawaban melalui pelaksanaan RAT.

Berdasarkan hasil observasi awal pada koperasi di Kabupaten Buleleng peneliti mengamati lingkungan kerja dan pengalaman kerja pengurus koperasi masih kurang memadai. Beberapa pengurus koperasi di Kabupaten Buleleng menyatakan bahwa lingkungan kerja masih kurang baik, seperti kesempatan mengembangkan karier yang terbatas sehingga tidak mampu memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Kondisi lingkungan kerja kurang nyaman

dikarenakan suara bising dan suhu udara panas menimbulkan penurunan semangat kerja. Kondisi ini berdampak buruk pada konsentrasi pengurus koperasi dalam menjalankan tugasnya. Selain kurang baiknya lingkungan kerja, pengalaman kerja yang dimiliki pengurus koperasi sebagian besar masih rendah, diantaranya tidak banyak pengurus koperasi menguasai teknik peralatan kantor seperti pemanfaatan komputer dalam memudahkan pekerjaan, serta masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pengurus koperasi terhadap prosedur penyaluran kredit dan manajemen resiko yang seharusnya memenuhi ketentuan yang berlaku (prinsip kehati-hatian) agar terhindar dari kredit bermasalah. Sebagian pengakuan pengurus koperasi belum memiliki pengalaman kerja yang sesuai bidangnya.

Terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu menjadi hal menarik untuk melakukan pengujian kembali variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamangkey, dkk (2015) yang menunjukkan pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian (Prawira, 2018) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian (Fadlina, 2019) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (sales). Maka berdasarkan gambaran teori yang telah dijelaskan, fenomena pada koperasi di Kabupaten Buleleng serta perbedaan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pengurus pada Koperasi di Kabupaten Buleleng".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut.

1. Rendahnya pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT) serta permasalahan-permasalahan yang menghadang lajunya kehidupan koperasi di Kabupaten Buleleng mengindikasikan bahwa masih kurang optimalnya kinerja pengurus koperasi.
2. Rendahnya kualitas lingkungan kerja seperti kesempatan mengembangkan karier yang terbatas sehingga tidak mampu memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Selain itu, luas ruangan kerja yang sempit yang mengakibatkan sirkulasi udara yang tidak baik. Kondisi ini berdampak buruk pada konsentrasi pengurus koperasi dalam menjalankan tugasnya.
3. Rendahnya pengalaman kerja yang dimiliki sebagian besar pengurus koperasi, diantaranya tidak banyak pengurus koperasi menguasai teknik peralatan kantor seperti pemanfaatan komputer dalam memudahkan pekerjaan, serta masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pengurus koperasi terhadap prosedur penyaluran kredit dan manajemen resiko yang seharusnya memenuhi ketentuan yang berlaku (prinsip kehati-hatian) agar terhindar dari kredit bermasalah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan pada Koperasi di Kabupaten Buleleng. Menurut Mangkuprawira dan

Hubeis (2007:160) “terdapat faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman.” Oleh karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus koperasi, maka penelitian ini hanya meneliti dua faktor yang diduga mempengaruhi pegawai koperasi di Kabupaten Buleleng yaitu lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus pada Koperasi di Kabupaten Buleleng?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus pada Koperasi di Kabupaten Buleleng?
3. Apakah lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus pada Koperasi di Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus pada Koperasi di Kabupaten Buleleng.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pengurus pada Koperasi di Kabupaten Buleleng.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pengurus pada Koperasi di Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya Kinerja Pegawai, selain itu penelitian ini dapat dijadikan referensi apabila diadakan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pengurus.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang materi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1).

b. Bagi Undiksha

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pada perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha (UNDIKSHA).

c. Bagi Koperasi di Kabupaten Buleleng

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan bagi Koperasi di Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan kinerja pengurus.

