

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era global saat ini, masih banyak lembaga perekonomian yang bergerak diberbagai sektor. Namun, masih sangat sedikit lembaga perekonomian yang bergerak dengan asas kekeluargaan dan kebersamaan. Indonesia memiliki koperasi yang merupakan lembaga perekonomian resmi dengan tujuan untuk kepentingan bersama. Koperasi berasal dari bahasa inggris yaitu “*co*” yaitu bersama, dan “*operation*” artinya bekerja. Sehingga, koperasi adalah sekumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan kesejahteraan dengan asas kekeluargaan. Keberadaan koperasi di Indonesia terjamin dalam pasal 33 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “*perekonomian disusun sebagai usaha bersama berasarkan atas asas kekeluargaan*”. Selain dalam UUD 1945, UU No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian dan diperbaharui menjadi UU No.17 Tahun 2012 Tetang Perkoperasian, dimana koperasi memiliki peraturan khusus dalam penyelenggaraannya.

Pemberdayaan koperasi secara terstruktur dan berkelanjutan diharapkan mampu menyeleraskan struktur perekonomian nasional, mempercepat tumbuhnya perekonomian nasional, mengurangi tingkat pengangguran, menurunkan tingkat kemiskinan, mendominasi sektor riil dan memperbaiki pemerataan pendapatan karena jika masyarakat masih hidup dalam kemiskinan dan tingkat pengagguran yang tinggi sulit untuk mewujudkan reformasi yang sesungguhnya serta sulit mewujudkan keadilan hukum jika ketimpangan penguasaan sumber daya

produktif masih sangat nyata. Pemberdayaan koperasi perlu didukung dengan sistem pendidikan yang teroganisir dan harus dilaksanakan secara konsisten untuk mengembangkan organisasi, usaha, dan mampu bersaing dengan pelaku usaha lainnya. Karyawan atau sumber daya manusia sangat penting untuk berlangsungnya segala aktivitas dalam koperasi.

Manajemen sumber daya manusia ini harus diperhatikan demi berlangsungnya keseluruhan kegiatan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang ini yaitu *“the ringht people in the right place at the right time”*. Manusia (karyawan) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis.

Kinerja karyawan sangat memperhatikan proses pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar devisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*). Pembagian kerja karyawan suatu perusahaan atau koperasi dalam menempatkan karyawannya disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dan juga

tingkat pendidikannya. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karyawan dapat bekerja secara professional.

Seorang karyawan dalam kinerjanya membutuhkan motivasi untuk mendorong pencapaian hasil dari aktivitas yang dilakukan secara memuaskan. Pencapaian hasil maksimal dalam bekerja, sangat dominan dipengaruhi motivasi individu. Oleh karenanya motivasi yang tinggi dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Selain motivasi, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh masing-masing individu (karyawan) atau karakteristik individu.

Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Karyawan atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan agar dapat tetap terjaga eksistensinya. Robbins dalam (Ramadhan, 2018) menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Karakteristik pada setiap individu sangatlah berbeda beda, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memahami perilaku individu. Perbedaan karakter yang terdapat pada setiap individu harus

diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar tujuan antara individu pelaksana dan perusahaan bisa selaras. Banyak perusahaan yang karyawannya masih belum memenuhi kualifikasi dengan karakter-karakter yang sudah seharusnya dipenuhi.

Tidak hanya karakteristik individu, karyawan pada suatu perusahaan juga membutuhkan pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjanya akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang - kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik "*experience is the best of teacher*". Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Rofi, 2012). Nitisemito dalam (Pamungkas dkk, 2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Koperasi pondok pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo merupakan realisasi dari Panca Jangka Pondok Modern yang ketiga yakni "*khizanatullah*" atau pendanaan. Pondok Modern Darussalam Gontor mendirikan unit-unit usaha sebagai sumber dana realisasi wujud dari kemandirian Gontor. Kopontren ini dikelola oleh santri di bawah kontrol Ketua YPPWPM dan

Pimpinan Pondok Modern dengan sistem “*open manajement*”. Bersamaan dengan gerakan pemberdayaan ekonomi kerakyatan dan koperasi di Indonesia yang dimuali sejak 1996, dibentuklah koperasi yang diberi nama Koperasi Pondok Pesantren: La Tansa pada tanggal 29 Juli 1996 dengan nomor badan hukum (akta notaris): 8271/BH/II/1996. Kopontren La Tansa membentuk beberapa unit usaha yang berlokasi di dalam dan di luar kampus.

Kemandirian pondok pesantren sebagai lembaga swadana menjadi masalah penting, khususnya dalam bidang pendanaan. Selain itu, pondok pesantren memiliki peran yang sangat strategis, selain sebagai pusat pengembangan agama, pendidikan, sosial budaya, pesantren juga merupakan salah satu kekuatan ekonomi (Danar, 2013). Dalam pengelolaan ekonomi pesantren, para guru, mahasiswa, dan santri dilibatkan di dalamnya. Keberadaan berbagai unit usaha ini merupakan salah satu sarana pendidikan di bidang kemandirian, kewirausahaan, keikhlasan, dan pengorbanan. Keseluruhan unit usaha dikelola oleh santri yang telah lulus sebagai bentuk pengabdian terhadap pondok (Zarkasya dalam Danar, 2013).

Namun, pesantren masih menghadapi kendala dalam menyangkut sumber daya manusia dan penerapan manajemen. Sehingga diperlukan sumber daya manusia yang tepat untuk mendukung berlangsung dan berkembangnya unit Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorgo ini. Dengan permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan. Agar pihak manajemen mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja. Hal ini dilakukan untuk mempermudah manajemen meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga

perlu dilakukan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PONDOK PESANTREN (KOPONTREN) LA TANSAPONOROGO”**.

B. Perumusan Masalah

Dari permasalahan di atas maka perumusan masalah yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo?
2. Apakah variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo?
3. Apakah variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo?
4. Apakah variabel motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo?
5. Variabel manakah di antara motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari beberapa rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui variabel motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo.
- e. Untuk mengetahui di antara variabel motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

a. Bagi Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) La Tansa Ponorogo.

b. Bagi Peneliti

Mempraktekkan teori-teori yang diterima selama perkuliahan untuk diterapkan pada realita di lapang serta menambah pengetahuan penulis.

c. Bagi Universitas

Untuk menambah perbendaharaan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan untuk memperkaya khasanah perpustakaan sehingga dapat dijadikan acuan untuk mengadakan penelitian sejenis di kemudian hari.

