

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, setiap organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten karena tumbuh dan kembangnya suatu perusahaan tergantung dari Sumber Daya Manusiannya. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar Oleh karenanya Sumber Daya Manusia harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak khususnya para anggota penanggung jawab yang ada di dalam suatu organisasi.

Usaha pencapaian tujuan organisasi tidaklah selalu berjalan lancar, banyak faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya, namun yang paling menentukan adalah faktor manusianya.. manusia merupakan sumber daya perusahaan yang utama. Sekaligus faktor penentu keberhasilan dalam berbagai jenis pekerjaan di perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan hanya membutuhkan orang-orang yang terampil, cakap dan memiliki etos kerja yang

tinggi untuk dipercaya menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan bidang usaha perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja profesional (karyawan) yang memiliki kepribadian tangguh, dan siap menghadapi era pasar global yang bebas dan penuh persaingan dan menuntut kerja yang bermutu.

Dalam era pasar bebas dan penuh persaingan sekarang ini. Di masa krisis saat ini, kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan hal yang sulit dalam era pasar bebas dan penuh persaingan sekarang ini. Di masa krisis yang melanda seperti saat ini, justru kita seharusnya lebih menyadari bahwa kita dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas. Hal ini dilakukan agar nantinya Sumber daya manusia yang berkualitas ini dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus meningkatkan kinerja perusahaan dengan memperbaiki kinerja karyawannya. Keberhasilan kinerja perusahaan sangat tergantung pada kinerja dari karyawan itu sendiri.

Begitu juga yang terjadi pada Koperasi Bank Bukopin. Banyaknya koperasi pada bank-bank yang ada sekarang ini menimbulkan persaingan yang ketat antara bank yang satu dengan bank yang lainnya. Sumber daya manusia yang ada di bank bukopin dituntut untuk mampu menarik dan memperoleh nasabah yang banyak. Semua bank yang ada di indonesia dihadapkan pada kompetisi pasar global yang saat ini sedang berlangsung.

Agar Bank bukopin tetap ada dan mampu bertahan dengan persaingan yang ketat, maka perlu memiliki kemampuan dan visi untuk mengembangkan strategi bisnis. Perkembangan usaha perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang ada diperusahaan, meliputi karyawan dari seluruh tingkatan manajemen: top, middle, lower, dan worker. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan, dapat tercapai jika masing-masing karyawan memiliki kinerja yang tinggi, sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan, melalui deskripsi tugas dan spesifikasi tugas.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya adalah diawali dari individu karyawan itu sendiri. Dengan kinerja individu karyawan yang semakin baik diharapkan akan membawa dampak yang positif dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang baik akan membawa keuntungan yang baik pula untuk perusahaan. Selain itu dalam bekerja, karyawan juga harus memiliki tanggungjawab karena dalam melakukan semua tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Hal ini akan meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi adalah faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan pandangan yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan keinginan karyawan, yang hanya dapat dipenuhi dengan dengan melakukan

tindakan-tindakan tertentu. Keinginan-keinginan yang ada dalam diri seseorang merupakan rangsangan yang akan membangkitkan atau menumbuhkan motivasi dalam dirinya dan motivasi tersebut akan menjadi pendorong baginya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Jadi, motivasi merupakan dorongan yang sangat penting bagi seorang individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Seorang karyawan harus memiliki motivasi atau suatu dorongan dalam diri agar dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan cepat terselesaikan.

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dan tujuan pribadi bagi anggota yang bersangkutan. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk menghasilkan suatu kinerja individu yang baik, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan memberikan kontribusi pada kinerja individu tersebut yang diharapkan akan membuat seorang individu melakukan tugas mereka dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sedangkan bagi individu yang memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seorang individu tidak akan mampu bekerja dengan baik jika ia tidak memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan dapat berupa keterampilan (skill), pengetahuan, kecakapan-kecakapan interpersonal. Para karyawan harus memiliki hal-hal tersebut, karena hal-hal itu akan dapat menciptakan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang

diberikan. Karyawan yang tidak memiliki hal seperti keterampilan (skill), pengetahuan, kecakapan-kecakapan interpersonal untuk melakukan suatu pekerjaan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu unsur kemampuan, terutama kemampuan tentang bidang tugas yang dikerjakannya sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Keberhasilan seseorang dalam memenuhi kebutuhan yang sangat banyak dan dengan persaingan global yang semakin ketat akan menumbuhkan rasa percaya diri yang disertai dengan rasa puas. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka selalu ingin mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Kepuasan seseorang dalam bekerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan akan meningkat. Hal ini nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yaitu dengan memperoleh tujuan dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan yang dilakukan daripada balas jasa atas pelaksanaan tugas-tugasnya.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan kedisiplinan seorang karyawan. Disiplin, sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis, juga merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik. Kedisiplinan karyawan adalah melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan yang peraturan yang telah dibuat oleh sebuah perusahaan. Kedisiplinan karyawan disini adalah dengan datang tepat pada waktunya, menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penegakkan kedisiplinan pada karyawan adakalanya membutuhkan adanya suatu sanksi atau hukuman, tetapi ini lebih ditujukan untuk mendidik karyawan agar bertindak sesuai dengan yang kita inginkan bukan untuk menghukum. Meskipun demikian setiap pelanggaran yang dilakukan harus tetap dikenai sanksi sesuai peraturan, dalam hal ini pimpinan berpengaruh besar dalam penegakkan kedisiplinan kerja karyawannya yang nantinya akan mempengaruhi kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik maka karyawan tidak boleh mangkir atau absen dalam bekerja. Karena ketidakhadiran karyawan akan mempengaruhi dan memperlambat kegiatan operasional perusahaan. Kehadiran karyawan adalah hal yang penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan dalam pencapai tujuan yang diinginkan. Dengan tingkat kehadiran yang baik maka kegiatan utama harian perusahaan dapat dijalankan dengan lancar dan teratur.

Orientasi tujuan (*goal Orientation*) merupakan suatu yang menggambarkan bagaimana individu merespon, memberikan reaksi dan menginterpretasikan situasi untuk mencapai suatu kinerja tertentu. Respon, reaksi dan interpretasi tersebut telah menjadi kerangka mental dan pemahaman bagi individu untuk mencapai suatu prestasi. Atas dasar proses mencapai kinerja, secara garis besar orientasi tujuan (*goal Orientation*) dibagi menjadi dua, yaitu orientasi tujuan kinerja (*performance goal orientation*) dan orientasi tujuan pembelajaran (*learning goal Orientation*).

Koperasi bank bukopin merupakan koperasi primer bank bukopin yang bergerak di bidang Simpan pinjam Karyawan. Agar kinerja karyawannya bagus dan meningkat maka dibutuhkan orientasi tujuan yang sesuai dengan perusahaan. Hal ini yang nantinya akan membuat karyawan memilih mana orientasi tujuan yang akan mereka pilih dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi karyawan
2. Tingkat kemampuan karyawan yang rendah
3. Kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan
4. Tidak ada kedisiplinan dalam bekerja
5. Kehadiran karyawan yang rendah

6. Orientasi tujuan (*Goal Orientation*) yang tidak dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara Orientasi Tujuan (*goal orientation*) dengan Kinerja Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat Hubungan positif antara Orientasi Tujuan (*goal orientation*) dengan Kinerja Karyawan”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Praktisi

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta pengalaman mengenai orientasi tujuan dan menerapkan teori-teori mengenai orientasi tujuan yang telah didapat dari berbagai pendapat para ahli.

2. Universitas Negeri Jakarta

Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya alam khususnya mengenai hubungan antara orientasi tujuan dengan kinerja