

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aspek penting yang mempunyai pengaruh kesuksesan suatu organisasi diantaranya adalah sumber daya manusia. Salah satu elemen ilmu manajemen yang mempelajari tentang penataan serta pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen ini mempunyai lingkup pembahasan yang begitu luas. Manajer membutuhkan adanya MSDM dalam membuat keputusan dan implementasi seperti dalam proses pengambilan tenaga kerja, penyangkapan, *training*, dan penilaian.¹ Kesuksesan organisasi dimasa mendatang ditentukan adanya penataan sumber daya manusia. Individu yang mempunyai kemampuan, handal serta idealis diperlukan perusahaan dalam mencapai target.

Organisasi yang berhasil pasti tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang kompeten. Kita mampu mengamati kinerja dari dua segi, yaitu kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Hasil kerja yang dicapai suatu organisasi disebut sebagai kinerja organisasi, sedangkan hasil kerja yang dilakukan individu pada sebuah organisasi dinamakan kinerja pegawai. Kedua segi tersebut memiliki hubungan yang sangat erat. Tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa adanya campur tangan pegawai yang memiliki peran aktif dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.²

Dalam mewujudkan kinerja pegawai, diri sendiri memiliki peran yang sangat penting, yaitu tentang bagaimana kita mampu mempunyai etos kerja yang tinggi dalam memberikan pengaruh positif terhadap organisasi. Etos kerja sendiri merupakan dorongan atau semangat kerja yang dimiliki oleh individu atau kelompok orang yang bekerja dan

¹ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Kudus, Nora Media Enterprise, 2011), 02.

² Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatara, 2017), 03.

diaplikasikan melalui tekad dan perilaku nyata yang berasaskan etika dan perspektif kerja.³

Saat ini organisasi membutuhkan adanya komitmen organisasi karena untuk mengamati sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dan berkorban untuk sebuah organisasi.⁴ Bertahannya seorang pegawai pasti juga dipengaruhi adanya sebuah semangat atau dorongan yang biasa dikenal dengan motivasi. Motivasi adalah suatu aktivitas atau dorongan yang berpengaruh dalam usaha memenuhi keinginan dan kebutuhan yang diharapkan.⁵ Dalam menghadapi kondisi kerja, sikap atau *attitude* dapat membentuk suatu motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan, kekuatan atau kondisi yang mengarahkan individu dalam mencapai suatu tujuan. Sikap karyawan yang mendukung dan pro itulah yang mampu menguatkan motivasi didalam segala kondisi untuk mencapai kinerja yang baik.⁶

Penelitian ini dilakukan pada salah satu koperasi di Kudus, yaitu Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. Koperasi ini bertempat di Jalan Kresna Nomor. 02 Tanjungkarang Kecamatan Jati Kabupaten Kudus Jawa Tengah. Kopkar Pura Group merupakan koperasi dimana anggotanya berasal dari perusahaan Pura Group sendiri. Koperasi ini pada awalnya hanya aktivitas simpan pinjam yang sangat sederhana disekitar perusahaan dan seiring berjalannya waktu, aktivitas ini terus berkembang, kemudian dibuatnya organisasi yang diberi nama Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dan didaftarkan, tertanggal pada 24 September 1984 dengan Badan Hukum Nomor 0144BHVI dengan tujuan agar mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karawan serta menambah kesejahteraan karyawan PT Pura Group.

³ Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Sukses* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), 07.

⁴ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, (Makasar: Nas Media Pustaka, 2018), 25.

⁵ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 107.

⁶ Heriyanto dan Siti Noor Hidayati, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Maksipreneur*, Vol. VI, No. 1, (2016), 68.

Karyawan memiliki peran vital dalam mencapai tujuan perusahaan. Maju mundurnya organisasi pasti dipengaruhi oleh kinerja karyawan, baik dari semangatnya, kontribusinya, etos kerja, serta komitmennya dan hal lain yang mendorong karyawan dalam melakukan aktivitas di organisasi. Akan tetapi saat ini, kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Pura Group dapat dikatakan kurang optimal. Hal ini sesuai dengan pengamatan saat melakukan praktik kerja lapangan pada Koperasi tersebut pada tanggal 22 Juli sampai 21 September 2019, karena terkadang masih ada karyawan yang telat masuk kerja, pulang sebelum waktunya dan masih ada keterlambatan dalam mencapai target organisasi. Beberapa hal tersebut yang mengindikasikan kinerja karyawan kurang optimal. Jika kinerja kurang optimal, otomatis tujuan organisasi juga akan terhambat. Dengan permasalahan tersebut saya terdorong untuk adanya permasalahan tersebut saya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal yang menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan pada Koperasi Karawan Pura Group Kudus apakah karena kurangnya gaji, motivasi, kurangnya komitmen pada organisasi atau karena hal lain. Dengan mengangkat judul “Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus?
4. Apakah etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karawan Pura Group Kudus
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Salah satu sarana dalam melatih berfikir secara ilmiah sesuai dengan disiplin ilmu yang didapatkan dibangku perkuliahan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia
 - b. Dapat digunakan sebagai perbandingan dengan penelitian-penelitian selanjutnya
 - c. Mendapat tambahan informasi dan pengetahuan dalam penelitian
2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan pemahaman dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat memberikan manfaat terutama bagi Koperasi Karyawan Pura Group Kudus, mulai dari pengelolaan sumber daya manusia yang sudah dimiliki, peningkatan knierja, serta pengambilan keputusan dalam menata sumber daya perusahaan terutama terkait kinerja karyawan Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. Secara akademis juga mampu dijadikan sebagai materi pembelajaran dan pengaplikasian pada bidang MSDM menyangkut kinerja karyawan terutama terkait dengan etos kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja.

E. Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan ini adalah untuk mempermudah memahami isi skripsi ini. Sistematika penulisannya sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bab ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman daftar isi, halaman daftar gambar dan halaman daftar tabel

2. Bagian Isi

Pada bagian ini terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab yang lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis dan pendekatan, setting penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN HASIL PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi angket, uji instrumen: validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik: multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, hasil analisis data: uji regresi berganda, uji t, uji f uji determinasi, pembahasan dan analisis, implikasi penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari simpulan, keterbatasan penulis dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.