

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan, baik di tataran lokal, nasional, maupun global yang disertai dengan situasi yang sulit diprediksi, menuntut setiap organisasi untuk selalu berinovasi, mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi guna meningkatkan kemampuan organisasi itu sendiri. Kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya. Setiap organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan dengan tidak benar dan asal-asalan maka akan memiliki kinerja yang rendah. Dalam dunia organisasi, kinerja pegawai berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Tak terkecuali dengan organisasi koperasi yang semakin hari semakin meningkat perkembangannya. Koperasi merupakan organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi memiliki fungsi yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi. Sebagai suatu bagian dari organisasi bisnis yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung tidak terlepas dari permasalahan di bidang sumber daya manusia. Ekspektasi kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting agar organisasi koperasi ini dapat secara terus-menerus meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi ini memiliki karakteristik dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota. Koperasi ini menjadi sarana peningkatan kesejahteraan anggota, dimana anggotanya dikhususkan berstatus pegawai negeri sipil. Bidang usahanya meliputi usaha simpan pinjam dan usaha niaga.

KPKB berdiri tanggal 11 Mei 1962, pada awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat KPOKB. Badan hukum paling akhir No. 518/PAD-02-DISKOP/2005. Beralamat di jalan Wastukencana No. 5 Bandung. KPKB memiliki karyawan sebanyak 40 orang, yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 37 orang dan PNS sebanyak 3 orang. Jumlah anggotanya per 31 Desember 2015 adalah sebanyak 5.685 orang.

Di tahun 2016, Pemertintah Kota Bandung terus memacu daya saing koperasi di kota tersebut guna meningkatkan perekonomian rakyat. Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan (Diskoperindag) Kota Bandung melaporkan terdapat sekitar 2.500 koperasi yang terdaftar dan sebanyak 2.140 atau 84% merupakan koperasi aktif. Diskoperindag melakukan pembinaan di lapangan secara terus-menerus guna mengakselerasi pertumbuhan koperasi di Kota Bandung. Gerakan perkoperasian di Kota Bandung disiapkan untuk berperan dalam kancah perekonomian global, terutama menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggungjawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Berikut adalah laporan pendapatan jasa kredit barang selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1

Laporan Pendapatan Jasa Kredit Barang Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung Tahun 2011 - 2015

Tahun	Jumlah Pemohon	Rencana Keuntungan Jasa KRB	Jumlah Realisasi Jasa KRB
2011	627	450.000.000,00	369.916.863,00
2012	574	423.000.000,00	294.666.886,00
2013	260	300.000.000,00	203.375.505,00
2014	244	306.000.000,00	163.833.706,00
2015	288	252.000.000,00	182.599.016,00

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa selama 5 tahun terakhir, rencana keuntungan jasa kredit barang tidak tercapai. Dimana dari tahun 2011

sampai 2014 terjadi penurunan jumlah pemohon yang drastis, yang membuat pengambil keputusan menurunkan target rencana keuntungan jasa kredit barang. Namun setiap tahunnya, rencana keuntungan jasa kredit barang selalu tidak tercapai. Di tahun 2015 terjadi peningkatan jumlah pemohon namun tetap rencana keuntungan jasa kredit barang tidak tercapai. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawan memiliki kinerja yang baik rencana-rencana organisasi dapat tercapai.

Tabel 1.2

Rekap Absen Karyawan/Karyawati KPKB Bulanan Tahun 2015 - 2016

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah
Oktober 2015	2	17	0	19
November 2015	0	18	0	18
Desember 2015	7	15	0	22
Januari 2016	10	10	0	20
Februari 2016	5	16	0	21
Maret 2016	0	21	5	26

Sumber: Rekap Absen Karyawan/Karyawati KPKB Bulanan Tahun 2015-2016

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai KPKB. Dari bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan Maret 2016, pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin sangat dominan dibandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit dan tanpa keterangan. Tentunya organisasi sangat mengharapkan tingkat ketidakhadiran yang rendah dari para pegawainya agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat kinerja

pegawai yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai. Penulis beranggapan bahwa data primer dari organisasi dan sekunder yang sudah didapat belum cukup untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penulis, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan untuk mendapatkan data primer dari karyawan secara langsung. Untuk mengetahui permasalahan yang terdapat di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, penulis melakukan pembagian kuesioner kepada 25 karyawan secara acak. Di bawah ini penulis menyajikan hasil penelitian pendahuluan tentang aspek-aspek apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan:

Tabel 1.3

Hasil Kuesioner Pendahuluan Tentang Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

No.	Aspek-aspek	Tingkat Kepentingan Variabel					TS
		SP 5	P 4	KP 3	TP 2	STP 1	
1	Pengalaman kerja	15	8	2	0	0	113
2	Status pegawai (PNS atau Non-PNS)	12	8	3	2	0	105
3	Keadilan dalam menempatkan pegawai	18	7	0	0	0	118
4	Lingkungan kerja fisik (kenyamanan ruang kantor)	23	2	0	0	0	123
5	Hubungan kerja dengan atasan	22	1	2	0	0	120
6	Hubungan kerja dengan rekan kerja	22	3	0	0	0	122
7	Kompetensi	7	8	4	6	0	91
8	Motivasi	5	7	6	7	0	85
9	Kedisiplinan	6	6	7	6	0	87
10	Kompensasi	10	6	9	0	0	101
11	Kepemimpinan	7	8	6	4	0	93
12	Komitmen pegawai	4	8	0	8	5	73
13	Kepuasan kerja	6	5	4	7	3	79
14	Jenjang karir	5	4	7	7	2	78
15	Budaya Organisasi	0	5	5	7	8	57

Ket: SP=Sangat Penting, P=Penting, KP=Kurang Penting, TP=Tidak Penting, STP=Sangat Tidak Penting, TS=Total Score

Sumber: Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa aspek yang memiliki tingkat kepentingan yang tinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah aspek nomer 4,5,6, dimana aspek-aspek tersebut merupakan aspek dari variabel lingkungan kerja. Kemudian tingkat kepentingan yang paling dominan kedua adalah aspek nomer 1,2,3, dimana aspek-aspek tersebut merupakan aspek dari variabel penempatan kerja.

Tabel 1.4

Status Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

No.	Nama Pegawai	Status Pegawai
1	Edi Budiman	Pegawai Negeri Sipil
2	Dede Sutarsih	Pegawai Negeri Sipil
3	Lia Karlia	Pegawai Negeri Sipil
4	Hj. Nuraeni Ratna P.	Karyawan Tetap
5	Dra. Neni Yuliah	Karyawan Tetap
6	Ida Yuningsih	Karyawan Tetap
7	Winny Winniyarti D, SE.	Karyawan Tetap
8	Rd. Diki Lesmana	Karyawan Tetap
9	Handoyo	Karyawan Tetap
10	Atin Supriatin	Karyawan Tetap
11	Cucu Rahmat, Amd. Kom.	Karyawan Tetap
12	Ria Sobariah	Karyawan Tetap
13	Farah Darmawati, Amd.	Karyawan Tetap
14	Taufik Hidayat	Karyawan Tetap
15	Dadan Sungkawa	Karyawan Tetap
16	Maman Suherman	Karyawan Tetap
17	Ela Rahmalia	Karyawan Tetap
18	Rohmah Setiawati	Karyawan Tetap
19	Sudarna	Karyawan Tetap
20	Rikrik Gunawan	Karyawan Tetap
21	Yani Kartiani	Karyawan Tetap
22	Abdul Gani	Karyawan Tetap
23	Tatang Suryana	Karyawan Tetap
24	Erna Karnia, SE.	Karyawan Tetap
25	Kartija	Karyawan Tetap
26	Mochamad Rosidi, SE.	Karyawan Tetap
27	Dewi Kusmayanti, SE.	Karyawan Tetap
28	Wynne Anggarani, SH.	Karyawan Tetap
29	Dewi Melia	Karyawan Tetap
30	Mulyani	Karyawan Tetap
31	Yani Mulyantini	Karyawan Tetap
32	Pandji Djajadi	Karyawan Tetap
33	Ridwan Irawan	Karyawan Tetap
34	Muhammad Thonthowi, SS.	Karyawan Tetap
35	Eni Surahmi Holida	Karyawan Tetap
36	Uu Mahpudin	Karyawan Tetap
37	Uho Suhaya	Karyawan Tetap
38	Achmad Ramdhani Deni	Karyawan Tetap
39	Muhamad Nuh	Karyawan Tetap
40	Undang Wahyu	Karyawan Tetap

Sumber: Data Pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (2016)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 40 orang, hanya 3 orang pegawai yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil, sisanya sebanyak 37 orang masih menjadi karyawan tetap yang belum diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Tentunya para pegawai mengharapkan segera diangkat menjadi pegawai negeri sipil karena akan berdampak pada meningkatnya kompensasi yang mereka terima.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, terdapat beberapa faktor yang diindikasikan menjadi masalah selama ini di KPKB yaitu diantaranya sulitnya mencari sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi jabatan, banyak pegawai yang belum diangkat menjadi PNS, lingkungan kerja fisik yang kurang begitu nyaman, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang kurang harmonis. Hal hal diatas tentu saja menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pentingnya penempatan pegawai adalah untuk mempekerjakan pegawai yang tepat agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pentingnya lingkungan kerja adalah untuk menciptakan suatu kondisi yang baik agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, nyaman. Maka dari itu kondisi penempatan pegawai dan lingkungan kerja masih harus dibenahi agar kinerja yang diberikan pegawai lebih optimal. Kondisi seperti ini apabila terus menerus dibiarkan maka akan berdampak buruk terhadap organisasi, sehingga akan tercipta suatu kondisi kerja yang kurang efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta dapat pula membantu pimpinan dalam membuat keputusan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah kinerja pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, disebabkan oleh kurang tepatnya penempatan pegawai dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul : **“Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) yaitu penempatan pegawai dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Sulitnya mencari sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi jabatan.
2. Banyak pegawai yang belum diangkat menjadi PNS.
3. Lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman.
4. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang kurang harmonis.
5. Kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari pendapatan kredit dan tingkat absensi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana:

1. Bagaimana penempatan pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana lingkungan kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagaimana kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Seberapa besar pengaruh penempatan pegawai dan lingkungan kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Penempatan pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Lingkungan kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Besarnya pengaruh penempatan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai penempatan pegawai, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai penempatan pegawai dan lingkungan kerja untuk meningkatkan dan menjaga kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama memberikan gambaran yang berkaitan dengan penempatan pegawai dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).