

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi ialah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh banyak individu yang diatur untuk mencapai tujuan tertentu (Tahir, 2022 : 29). Untuk mencapai maksud ini, organisasi memerlukan strategi yang didukung oleh sumber daya manusia dan terkoordinir (Soelistya et al., 2022:58). Sumber daya manusia dalam organisasi yang unggul memberikan kinerja yang memenuhi standar organisasi untuk memberi dukungan dan mempertahankan Kelangsungan hidup organisasi (Muzammil et al., 2023 : 1122).

Karyawan yang memberikan kontribusi kinerja yang baik membantu perusahaan melaksanakan visi dan misi (Umam et al., 2021 : 78) yang telah disepakati dengan lebih efektif dan produktif (Najib, 2019 : 67). Dengan memberikan pekerjaan dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan keahlian mereka, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan (Veronica et al., 2021 : 474). Kinerja ini dapat mempengaruhi perusahaan apabila karyawan tersebut tidak sanggup dan mampu dalam melaksanakan tugas yang banyak bagi perusahaan (Ifna, 2021 : 97).

Kepala Dinas Perdagangan Koperasi, UKM, dan ESDM, M. Yosli menyatakan bahwa di Karimun terdapat 330 Koperasi yang terdaftar namun hanya 145 koperasi yang aktif (<https://www.liputankepri.com/>, 2021). Ini merupakan

situasi yang dialami koperasi apabila kinerja karyawan tidak mendukung aktivitas operasional koperasi guna mempertahankan tujuan koperasi (Ariyani, 2021 : 22). Kinerja karyawan yang kurang baik dapat mempengaruhi koperasi dalam menjalankan operasionalnya dan bahkan mempertahankan koperasi agar tetap aktif (Adi et al., 2023 : 850). Dengan koperasi yang terdata tersebut, peneliti melakukan survey di beberapa kecamatan yaitu Karimun, Tebing, Meral dan Meral Barat. Dari survey ini peneliti menemukan 4 koperasi yang masih aktif dibawah ini :

Tabel 1. 1 Data Survey Koperasi

No	Nama Koperasi	Alamat
1	KSP Golden Madani Sejahtera	Jl. Letjen Suprpto No. 21, Sei Raya, Kec. Meral
2	KSP CU Jembatan Kasih	Jl. Jendral A. Yani No. 15, Tanjung Balai, Kec. Karimun
3	KSP Setia Maju Bersama	Jl. Letjen Suprpto, Sei Raya, Kec. Meral
4	KSP Bona Mandiri Jaya	Jl. MT. Haryono, Kapling, Kec. Tebing
5	KSP Debora	Jl. Jend A Yani, Kec. Karimun
6	KSP Sambu	Tg. Batu Barat. Kec.Kundur

Sumber : Hasil Survey

Dalam survey ini, diwawancarai beberapa karyawan yang bekerja di Koperasi tersebut di atas. Karyawan mengalami beban kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi kinerjanya dalam mencapai tujuan Koperasi. Dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, prestasi karyawan adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang melibatkan kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan (Satria, 2021 : 30). Karyawan merupakan faktor penggerak dalam organisasi (Satria, 2021 : 1). Peran dan tugas yang dibebankan sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat

memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi (Farisi & Lesmana, 2021 : 343). Begitu juga, Koperasi Simpan Pinjam membutuhkan dukungan sumber daya yang mumpuni untuk mencapai target tujuan koperasinya (Sugiyanto, 2022 : 32).

Peran karyawan untuk menangani nasabah dengan perilaku yang berbeda tentu menjadi tugas yang penting (Putri & Meriyati, 2023 : 497). Nasabah yang sulit dihadapi, terutama nasabah yang berkaitan dengan kredit atau pinjaman yang tidak mematuhi perjanjian simpan pinjam yang berlaku (Kurniawan et al., 2022 : 2660). Selain karyawan yang menghadapi tugas ini, masih ada juga tugas yang dibebankan terkait operasional (Bulolo et al., 2021:191). Ini memberikan beban tugas yang berlebih dan berdampak pada kinerja karyawan (Limarjo et al., 2023 : 20). Tugas atau pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan berdampak pada karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya (Gumilar & Rismawati, 2022 : 15). Hal ini terlihat dari pencapaian target koperasi per bulan dan hasil respon karyawan atas pengidentifikasian masalah pada koperasi simpan pinjam. Menurut Maskuri (2023), untuk mendapatkan hasil kerja maksimal diperlukan peraturan dan ketentuan dalam bentuk kebijakan tanggung jawab dan tugas kerja agar setiap komponen koperasi dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebijakan tersebut.

Peningkatan beban kerja dapat mengakibatkan penurunan tingkat kepuasan, karena ketidakmampuan mencapai target pencapaian yang semakin banyak. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan memberikan semangat dalam mencapai target, dan apabila motivasi kerja juga meningkatkan beban kerja

karyawan dengan menurunnya kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Maskuri dan Suyanto (2023), pemberian Beban kerja yang melebihi jumlah pegawai yang tersedia dapat berdampak pada kinerja para karyawan.

Motivasi karyawan untuk bertindak mencapai tujuan menandakan seberapa kuat dorongan dan usaha untuk berkontribusi bagi tercapainya tujuan. Seorang karyawan yang ingin meningkatkan dan lebih memahami tanggung jawab yang dipercayakan kepada orang tersebut, memahami tugas-tugas yang harus dilakukan, memperoleh fakta dan ilmu yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditugaskan serta manfaat dari pekerjaan. Hal ini merupakan ciri pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka dorongan dari diri karyawan didukung dengan motivasi dari luar diri karyawan tersebut diperlukan. Motivasi dari luar diri seorang karyawan membantu menjaga kestabilan dorongan kerja karyawan dalam perusahaan. Rutinitas pekerjaan yang monoton dan berlebihan dapat menurunkan semangat dan dorongan kerja yang diimplementasikan akan mempunyai konsekuensi baik terhadap hasil kerja pekerja dalam mencapai target.

Pemberian motivasi pada diri karyawan yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan mampu mempertahankan motivasi tersebut sehingga karyawan dapat tetap berperilaku sesuai arah tujuan dari perusahaan. Faktor utama pemberian motivasi adalah kebutuhan dan pengarahan perilaku (Haryati dan Saputra, 2023). Dengan adanya dorongan semangat ini, dapat diharapkan bahwa para karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu,

berdasarkan deskripsi penelitian membahas judul yang berfokus pada “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karimun dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Koperasi yang didukung oleh kinerja karyawan yang maksimal mampu bertahan dan berkembang di Karimun. Namun dari uraian latar belakang diatas, bahwa Koperasi di Karimun yang aktif mengalami penurunan. Dengan didukung penelitian dari Maskuri dan Suyanto (2023) yang sebaiknya karyawan beroperasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya agar dapat menyumbangkan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Karyawan juga perlu diberikan motivasi yang tepat atas tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan sehingga memberikan rasa puas dan mampu mendorong terciptanya mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang optimal (Haryati dan Suyanto, 2023). Akibatnya, temuan penelitian ini memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang :

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam,
2. pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam,
3. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam,
4. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam,
5. Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Lingkup studi, peneliti menetapkan batasan masalah antara lain :

1. Beban kerja yang melebihi tugas dan tanggung jawab karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Karyawan menerima imbalan jasa dan penghargaan atas kerja yang telah dilakukan untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal
3. Kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan untuk menjalankan operasional dan mempertahankan keberlangsungan koperasi.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dapat diuraikan berikut ini berdasarkan konteks dan detail masalah yang telah dijelaskan:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam di Karimun?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan studi diuraikan dalam rumusan masalah di atas yaitu:

1. Dengan maksud untuk memahami apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun.
2. Dengan maksud untuk memahami apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam di Karimun.
3. Dengan maksud untuk memahami apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun.
4. Dengan maksud untuk memahami apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam di Karimun.
5. Dengan maksud untuk memahami apakah kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Karimun.
6. Dengan maksud untuk memahami apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
7. Dengan maksud untuk memahami apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Studi ini diharap penulis mampu memberi manfaat mengenai dampak beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel penengah yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Studi ini diharap memberikan hasil yang bisa menjadi bahan dan masukan pembelajaran dalam fokus manajemen, terutama yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.6.2 Manfaat Praktis

Studi ini diharap memberikan sejumlah keuntungan, yang antara lain:

1. Bagi Penulis

Diharapkan bahwa studi ini akan meningkatkan pemahaman terhadap topik yang diteliti, memberikan wawasan yang lebih dalam dan jelas.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan studi ini dapat membantu mahasiswa dan mahasiswi Universitas Putera Batam menyelesaikan tugas yang relevan dengan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Perusahaan

Harapannya, studi ini mampu berguna bagi perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

4. Peneliti Selanjutnya

Harapannya, studi ini mampu bermanfaat untuk peneliti selanjutnya mengembangkan kembali lebih spesifik tentang masalah penelitian ini.