# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

SDM merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012:3). Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012).

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006).

Kepribadian sering didefinisikan sebagai gabungan dari semua cara dimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain, atau kadang- kadang didefenisikan sebagai

organisasi internal dari proses psikologis dan kecenderungan perilaku seseorang, (Muchlas,2005:84). Jadi kepribadian merupakan perangkat gambaran diri yang berintegrasi dan merupakan perangkat total dari kekuatan intrapsikis, yang membuat seseorang menjadi unik dengan perilaku yang spesifik.
Menururt Stephen dan Timothy, (2008:127), kepribadan juga merupakan organisasi yang dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungan, atau dengan kata lain kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seseorang individu berekasi dan berinteraksi dengan individu lain.

Lingkungan kerja menurut Mehboob et al. (2007) adalah suatu kondisi kerja yang baik seperti kantor menyenangkan, luas dan dirancang dengan baik dan didukung fasilitas lain yang memudahkan pekerjaan secara efektif. Musriha (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting sebagai insentif untuk kinerja karyawan yang palingefektif. Lingkungan kerja dapat memainkan peran utama dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan serta dapat membantu untuk mengidentifikasi faktor faktor yang menyebabkan suatu ketidakpuasan kerja (Westerman, 2007).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunyoto,2013:26). Kepuasan kerja dapat dicapai atau tidak tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Perasaan dan sikap positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya, ia menyukaidantermotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

Banyak faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, (Novira Kurniasari ,2014; Mini Setiyarti dan Mulyanto,2013; Riansari, dkk,2012; Any Isvandiari dan Amin Susilo,2014; Dhermawan, dkk, 2012;Valentina Damara,2015; YantiKomalaSari,2014;LecturerProfessor Peter K'Obonyo,2015; dan Peerapong Pukkeeree, PhD,2013);diperoleh hasil sebagai berikut:) yang mana beberapa peneliti menunjukan hasil yang berlawanan.

Di ProvinsiJawa Tengah, khususnya di Pekalongan telah didirikan Koperasi Simpan Pinjam Jasa (JASA), yaitu Kospin Jasa, Jl. Dr. Cipto No. 84, Kota Pekalongan yanglokasinya strategis (mudah ditemukan) dan cukup dikenal adalah Kospin Jasa. Kospin Jasa, Pekalongan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang koperasi. Perusahaan ini didirikan oleh para pengusaha kecil dan menengah pada dekade 1970-anyang memberi solusi dalam mengatasi kesulitan untuk mendapatkan bantuan permodalan. Karena pada umumnya mereka mengelola usahanya secara tradisional. Untuk mengulangi kesulitan tersebut pada tanggal 13 desember

1973 di kediaman seorang tokoh Koperasi Nasional Bapak H.A. Djunaid (Alm). Diadakan pertemuan yang terdiri dari tokoh masyarakat dari ketiga etnis : pribumi, keturunan cina dan keturunan arab. Mereka sepakat membentuk koperasi yang usahanya dalam bidang simpan pinjam.Dan atas dasar kesepakatan. Koperasi tersebut diberi nama JASA dengan harapan agar dapat memberikan jasa dan manfaat bagi anggota. dan sampai sekarang dipimpin oleh Bapak H.M. Andy Arslan Djunaid, SE. Kospin Jasa mempunyai karyawan sebanyak >100 karyawan. Hari kerja mulai Senin – Jumat mulai jam 08.00 – 16.00. (Company Profil, tahun 2012).

Sejak berdirinya, Kospin Jasa Kota Pekalongan mengalami beberapa pergantian ketuaumumpada struktur organisasinya pada tahun 1973 sampai 1982 yang bertindak sebagai ketua umum Kospin Jasa Kota Pekalongan adalah Bapak. Ahmad Djunaid. Pada tahun berikutnya Bapak. Mirza Djahri menjabat sebagai ketua umum selama 1 tahun. Kemudian dilanjutkan oleh Bapak Mukmin Bakri selama 2 tahun.Kepemimpinan Kospin Jasa Kota Pekalongan Kemudian diambil alih oleh Bapak. H. Ahmad Zaki Arslan Djunaid.Selanjutnya H. Muhammad Andi Arslan DJunaid menjabat sebagai ketua umum Kospin JASA Kota Pekalongan Sejak tahun 2012 sampai sekarang. Berikut adalah tabel penjumlahan karyawan Kospin Jasa Kota Pekalongan periode 2010 sampai 2014 :

**Tabel 1.1**

Penambahan Jumlah Karyawan

Kospin Jasa

Dari Tahun 2010 sampai Tahun 2014

| JUMLAH | KONVENSIONAL | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Karyawan Laki-Laki | Karyawan Perempuan | Karyawan Tetap | Karyawan Kontrak |
| 2010 | 103 | 54 | 153 | 4 |
| Jumlah | 157 | | 157 | |
| 2011 | 117 | 58 | 170 | 5 |
| Jumlah | 175 | | 175 | |
| 2012 | 136 | 62 | 191 | 7 |
| Jumlah | 198 | | 198 | |
| 2013 | 143 | 62 | 201 | 4 |
| Jumlah | 205 | | 205 | |
| 2014 | 158 | 59 | 178 | 39 |
| Jumlah | 217 | | 217 | |

Sumber : Data Diolah, 2016

Dari Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui jumlah pertumbuhan karyawanKantor Kospin Jasa Kota Pekalongan cenderung mengalami kenaikan.Kemudian berikut adalah tabel target dan realisasi kredit dan penerimaan pada Kantor Kospin Jasa Kota Pekalongan.

**Tabel 1.2**

Target dan Realisasi Kredit

Kospin Jasa Kota Pekalongan

Dari Tahun 2010 sampai Tahun 2014

| TAHUN | TARGET/ANGGARAN | REALISASI | PENCAPAIAN |
|---|---|---|---|
| 2010 | 145,437,556.00 | 146,446,770.00 | 100,69% |
| 2011 | 255,439,550.00 | 244,442,551.00 | 95,69% |
| 2012 | 365,238,580.00 | 350,222,650.00 | 95,89% |
| 2013 | 477,437,670.00 | 478,442,889.00 | 100,21% |
| 2014 | 585,449,665.00 | 599,327,664.00 | 102,37% |

Sumber : Data yang diolah, 2016

Dari Tabel 1.2 Mengajukan bahwa selama periode 2010 sampai 2014, terjadi fluktuasi pada pertumbuhan pinjaman (kredit) pada Kospin JASA Kota Pekalongan. Tahun 2010 realisasi kredit lebih tinggi dari anggaran yang harus dicapai yaitu 100,69%. Akan tetapi tahun setelahnya yaitu 2011 pencapaian tersebut mengalami penurunan ke angka 95,69% lebih rendah dari anggaran yang sudah ditetapkan pada 2011. Akan tetapi pada tahun 2012 realisasi anggaran kembali mengalami sedikit kenaikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu 95,89% tetapi masih lebih rendah dari anggaran/target yang sudah ditetapkan pada tahun 2012 tersebut. kenaikan yang cukup drastis atas realisasi kredit pada Kospin Jasa Kota Pekalongan terjadi pada tahun 2013 yaitu dimana pencapaiannya berada di titik 100,21%. Pada tahun 2014 pencapaian target kredit Kospin Jasa Kota Pekalongan mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu 102,37%.

Berdasarkan uraian tersebut, maka judul yang diambil adalah **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPRIBADIAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT KOPERASI SIMPAN PINJAM JASA (KOSPIN JASA)“**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerjapada Kantor Pusat KoperasiSimpan Pinjam Jasa?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasankerjapada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
5. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa.

## 1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
   a. Bagi Ilmu Pengetahuan

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepribadian dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi penelitian lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kepuasan kerja, sehingga khasanah pengetahuan tentang kepuasan kerja khususnya untuk manajemen sumber daya manusia menjadi lebih luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada disiplin kerja, kepribadian, lingkungan kerja agar kepuasan dan kinerja pegawai meningkat.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini merupakan referensi yang berguna mengenai kondisi kepuasan dan kinerja pegawai Kantor Pusat Koperasi Simpan Pinjam Jasa, dilihat dari disiplin kerja, kepribadian, dan lingkungan kerja.