

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah sesuatu hal yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis yang disebut perusahaan. Pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia, menurut Gratton (1998), “sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi kinimenyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing.” Bersamaan dengan kecenderungan manusia untuk bekerjasama didalam organisasi itu, telah berlangsung juga perilaku manusia untuk memanfaatkan atau mendayagunakan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Usaha itulah dalam abad modern sekarang ini yang disebut manajemen. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan suatu organisasi dalam menentukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan terkait mengenai sumber daya manusianya yakni tingkat kinerja yang sering kali tidak sesuai harapan. Di dalam sebuah perusahaan harusnya mampu untuk menciptakan kinerja yang baik. Jika perusahaan belum mampu untuk menciptakan kinerja yang baik tentu saja hal ini bisa mengancam menurunnya kinerja perusahaan.

Menurut Moeheriono, ( 2009 ) kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian yang dapat diraih oleh seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkatan kinerja yang tinggi maka produktivitasnya akan tinggi, begitu pula sebaliknya, karyawan yang tidak dapat mencapai target kinerja merupakan karyawan yang tidak produktif.

Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk menciptakan terbentuknya karyawan yang terbaik, tentunya juga memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang mereka kuasai dibidang pekerjaannya. Tidak jarang kinerja karyawan mengalami pasang surut, sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaannya , seperti halnya mutu kerja yang di hasilkan karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai atau bertolak belakang dengan apa yang di inginkan oleh perusahaan,serta tanggung jawab karyawan terhadap tugas pokoknya yang terkadang sering terlalaikan. Apabila sumber dayanya yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan di perusahaan ,sebaliknya apabila kinerja perusahaan menurun atau tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kondisi seperti ini disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja.

Koperasi merupakan sebuah lembaga ekonomi yang didirikan, dimiliki, dan di kelola oleh anggota masyarakat, dan menurut data perekonomian di Jawa Timur, koperasi merupakan pelaku usaha mayoritas di provinsi Jawa Timur. Jumlah koperasi yang ada saat ini di Jawa Timur sebanyak 745 unit koperasi simpan pinjam. Namun dari sekian banyak koperasi yang ada hanya ada sebagian koperasi yang masih aktif sampai saat ini. Jika dilihat dari perkembangan koperasi yang ada diantaranya koperasi simpan pinjam mitra raya ini yang memiliki *pertumbuhan ekonomi yang sangat membantu untuk kalangan masyarakat sekitarnya*. Dengan banyak koperasi simpan pinjam, tentunya sudah dapat di ketahui dari informasi-informasi yang ada bahwa hal ini merupakan salah satu hal yang dapat membantu banyak pihak. Bahkan membantu masyarakat untuk dapat memberikan peminjaman uang agar dapat menjalankan bisnisnya. Mengenai hal tersebut peneliti ingin mengetahui dan meneliti seberapa baik kinerja yang ada pada koperasi simpan pinjam mitra raya yang ada di Jombang.

Dilihat dari hasil survey yang telah dilakukan oleh peneliti ,fenomena yang terjadi dalam perusahaan saat ini yaitu tentang mutu kualitas kinerja para karyawannya yang menjadikan penurunan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya yang ada di Kabupaten Jombang. Sebuah koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam yang kini memiliki 3 cabang. Diantaranya di Jombang kota, Ploso, dan Peterongan. Koperasi ini bergerak di bidang jasa untuk menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Tujuan dari koperasi ini yaitu untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada

umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur. Mengingat besarnya peran koperasi bagi perekonomian masyarakat, maka kegiatan yang ada di koperasi membutuhkan pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan. Dengan demikian tujuan koperasi untuk meningkatkan kinerja dan untuk meningkatkan peran koperasi di sektor perekonomian kerakyatan dapat tercapai.

Mengenai baik buruknya tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja yang mereka lakukan pada tabel perolehan target nasabah yang ada. Dilihat dari indikator kuantitas serta kualitas hasil kerja karyawan masih rendah untuk beberapa cabang yang ada, dibuktikan masih adanya pencapaian target yang kurang dan belum tercapai setiap bulannya sesuai target yang diinginkan oleh perusahaan. Berikut pembuktian data tabelnya :

**Tabel 1. 1**  
**Target Perolehan Nasabah KSP.Mitra Raya Cabang Jombang Kota**  
**Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Jumlah Nasabah Baru</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Penilaian</b>
Januari	40	33	82,5%	Kurang
Februari	40	31	77,5%	Kurang
Maret	40	40	100%	Baik
April	40	36	90%	Kurang
Mei	40	36	90%	Kurang
Juni	40	27	67,5%	Kurang
Juli	40	25	62,5%	Kurang
Agustus	40	45	112,5%	Sangat Baik
September	40	41	102,5%	Baik
Oktober	40	34	85%	Kurang
November	40	33	82,5%	Kurang
Desember	40	40	100%	Baik

**Tabel 1. 2**  
**Target Perolehan Nasabah KSP.Mitra Raya Cabang Peterongan**  
**Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Jumlah Nasabah Baru</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Penilaian</b>
Januari	40	31	77,5%	Kurang
Februari	40	34	85%	Kurang
Maret	40	48	120%	Sangat Baik
April	40	36	90%	Kurang
Mei	40	40	100%	Baik
Juni	40	40	100%	Baik
Juli	40	42	105%	Sangat Baik
Agustus	40	45	112,5%	Sangat Baik
September	40	41	102,5%	Baik
Oktober	40	40	100%	Baik
November	40	35	87,5%	Kurang
Desember	40	43	107,5%	Sangat Baik

**Tabel 1. 3**  
**Target Perolehan Nasabah KSP.Mitra Raya Cabang Ploso**  
**Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Jumlah Nasabah Baru</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Penilaian</b>
Januari	40	42	100,5%	Sangat Baik
Februari	40	34	85%	Kurang
Maret	40	40	100%	Baik
April	40	36	90%	Kurang
Mei	40	40	100%	Baik
Juni	40	30	75%	Kurang
Juli	40	44	110%	Sangat Baik
Agustus	40	38	95%	Baik
September	40	40	100%	Baik
Oktober	40	25	62,5%	Kurang
November	40	33	82,5%	Kurang
Desember	40	31	77,5%	Kurang

Tabel 1.4

**Kriteria Penilaian Kerja Karyawan**

No	Interval Nilai	Kriteria Penilaian
1.	101-150	Sangat Baik
2.	91-100	Baik
3.	50-90	Kurang

Terlihat dari tabel 1.1 ,1.2,&1.3 bahwa dalam kurun waktu 1 tahun untuk perolehan target nasabah di cabang jombang pencapaiannya masih terlihat rendah.Untuk cabang peterongan hampir semua pencapaiannya memenuhi harapan yang di inginkan,sementara untuk cabang plosu juga terlihat bahwa pencapaian target yang di peroleh masih rendah.Menurut Bapak Sutrisno selaku penanggung jawab bagian lapangan di duga dikarenakan adanya perpindahan posisi kerja karyawan yang kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.Hal ini menyebabkan tanggung jawab karyawan untuk mencari nasabah baru tidak terpenuhi. Oleh karena itu, komitmen kerja di dalam melaksanakan tugas sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang ada beberapa faktor penyebab yang membuat kinerja karyawan menurun diantaranya dikarenakan adanya rotasi kerja. Ditinjau dari indikator tanggung jawab bahwasannya apabilakaryawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang



baik dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menjadi tidak beraturan kerjanya atau asal-asalan, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian hasil target dari perusahaan. Dan tanggung jawab yang dimaksud adalah mencari nasabah baru yang jumlahnya sudah ditentukan perusahaan. Misalnya para karyawan dalam satu cabang koperasi harus memenuhi target yang ditentukan perusahaan untuk mendapatkan 40 nasabah baru disetiap bulannya. Tetapi mereka terkadang tidak dapat memenuhi target tersebut dibuktikan dari tabel di atas. Karenanya, demi menciptakan pencapaian kinerja karyawan yang baik dalam pencapaian target perusahaan sangat dibutuhkan adanya kerjasama antar karyawan.

Selain itu faktor lain penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah *employee engagement* atau keterkaitan karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan sehingga perusahaan akan berjalan dengan baik dan pesat sesuai dengan tujuannya secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di koperasi simpan pinjam mitra raya, mengatakan bahwa mereka merasa dirinya tidak nyaman dengan lingkungan yang ada di perusahaan misalnya hubungan dengan rekan kerja karyawan yang kurang baik. Ditinjau dari indikator *vigor* (semangat) ini juga bisa menghambat kinerja karyawan dikarenakan kurang baiknya hubungan antar karyawan mengakibatkan karyawan tersebut kurang bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga kerjasama antar karyawan pun cenderung berkurang dan pencapaian target perusahaan yang

tidak terpenuhi. Keterikatan kepada perusahaan akan membuat karyawan lebih antusias dalam bekerja, dari situ nantinya karyawan akan dapat berperan aktif dan lebih sering melibatkan dirinya ke dalam pekerjaan orang lain. Misalnya membantu rekan kerja dalam penyelesaian masalah tentang pemenuhan target yang belum tercapai. Mengenai hal itu dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Didukung dari penelitian Lusiana Andrayani (2017) bahwa rotasi kerja dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul :

**“PENGARUH ROTASI KERJA DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM MITRA RAYA WILAYAH KAB. JOMBANG”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *kinerja* karyawan ?
2. Apakah employee engagement berpengaruh signifikan terhadap *kinerja* karyawan?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi tambahan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi penelitian terkait rotasi kerja dan employee engagement terhadap *kinerja* karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan rotasi kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat meminimalisir menurunnya kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Mitra Raya Kab. Jombang.