

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran karyawan, meskipun faktor-faktor yang diperlukan sudah ada, organisasi tidak akan berfungsi. Karena oranglah yang menggerakkan dan menuliskan arah suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan kepuasan kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berawal dari keprihatinan terhadap banyaknya Pedagang di Pasar Condong Catur yang terjerat hutang pada rentenir, dibentuklah sebuah Kelompok Pengajian Pedagang Pasar Condong Catur, dengan kegiatan yang tidak hanya terbatas pada kegiatan agama saja, tetapi juga kegiatan sosial dan kegiatan produktif berupa simpan pinjam untuk pengembangan usaha. Pembina Pengajian Pedagang Pasar Condong Catur selanjutnya secara aktif berusaha mencarikan modal dari berbagai lembaga keagamaan, untuk menolong para Pedagang agar keluar dari jerat hutangnya. Pada awalnya kegiatan simpan pinjam hanya ditujukan bagi anggota Pedagang Pasar Condong Catur yang aktif mengikuti Pengajian Rutin Bulanan. Dalam perkembangannya, pada tahun 1999 Pengajian Pedagang Pasar Condong Catur berhasil memperoleh bantuan dana bergulir dari pemerintah melalui

Proyek Pengembangan Lembaga Ekonomi Produktif Masyarakat Mandiri, yaitu suatu Jaring Pengaman Sosial yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Fasilitasi Pembiayaan dan Simpan Pinjam Departemen Koperasi, Pengusaha Kecil, dan bertujuan untuk mengentaskan kemiskinan masyarakat Indonesia dengan cara pemberdayaan ekonomi masyarakat yang sedang dilanda krisis ekonomi dan krisis moneter, melalui bantuan dana bergulir yang diamanahkan kepada 10 Lembaga Swadaya Masyarakat per-Kabupaten. Dari sini, akhirnya Divisi Simpan Pinjam Pengajian Pedagang Pasar berkembang dan berubah nama menjadi BMT Al Ikhwan. Resmi menjadi BMT Al Ikhwan dengan berbadan hukum Koperasi bernomor 178/BH/DP2KPM/III/2004 pada tanggal 10 Maret 2004.

BMT Al Ikhwan membutuhkan karyawan yang mempunyai keahlian yang dapat mengembangkan organisasi. Hal ini akan sulit dicapai jika organisasi tidak memperhatikan hasil kerja yang di dapat karyawan. Apabila karyawan merasa puas apa yang mereka inginkan begitu juga organisasi puas akan hasil yang telah dicapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM-nya, seperti pengembangan *skill*, atasan, dan rekan kerja.

Peneliti melakukan wawancara langsung dengan salah satu pimpinan BMT Al Ikhwan, dengan tujuan untuk mengetahui *main problem* yang terjadi di organisasi. Adapun permasalahan utama di bidang SDM yang disampaikan adalah sebagai berikut :

“...karyawan merasa jenuh, bosan dalam bekerja yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan kinerjanya, lalu mempengaruhi kedisiplinan karyawan menjadi malas dalam bekerja sehingga pada akhirnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.”

(Wawancara dengan pimpinan BMT Al Ikhwan, Bapak Suyitno, Tanggal 6 Oktober 2021, Pukul 13.00 WIB, hasil wawancara selengkapnya dapat dilihat di lampiran 8)

Penulis menentukan kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai *Main Problem*. Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan memiliki tujuan dan harapan untuk memenuhi tuntutan kehidupan sehari-hari. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, berarti pekerjaan yang terlibat dapat memberikan rasa kepuasan. Di sisi lain, jika kebutuhannya tidak terpenuhi secara memadai, karyawan akan menemukan pekerjaannya tidak memuaskan. Kepuasan kerja umumnya berkaitan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Karena ini adalah sikap, maka konsep kepuasan kerja mencakup banyak hal, seperti keadaan dan kecenderungan perilaku seseorang (Wulantika, 2017). Kepuasan kerja menjadi penting karena kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai (Colquitt, 2013). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mewakili keyakinan individu dalam kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan

(Colquitt, 2013). Adapun adanya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Robin, 2011).

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi sebagai proses psikologis dengan keinginan dan kebutuhan yang tidak terpenuhi yang mendorong tujuan dan insentif. Motivasi adalah usaha seseorang yang cukup kuat untuk mempengaruhi kekuatan dan kelangsungan melakukan segala sesuatu secara sukarela (ikhlas). Dengan kata lain, itu dilakukan dengan kekuatan (*intensity*), kontinuitas (*persistence*), dan waktu (*direction*) (Hodgetts, Luthans & Doh, 2010). Adapun adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Colquitt, 2013).

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan kontrol untuk memperkuat pedoman organisasi. Perilaku karyawan di organisasi bisa sangat membingungkan dan dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, disiplin diperlukan dalam situasi seperti itu (Mangkunegara, 2013). Adapun adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang

menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sekartini, 2016).

Daftar karyawan BMT Al Ikhwan selama 6 tahun terakhir :

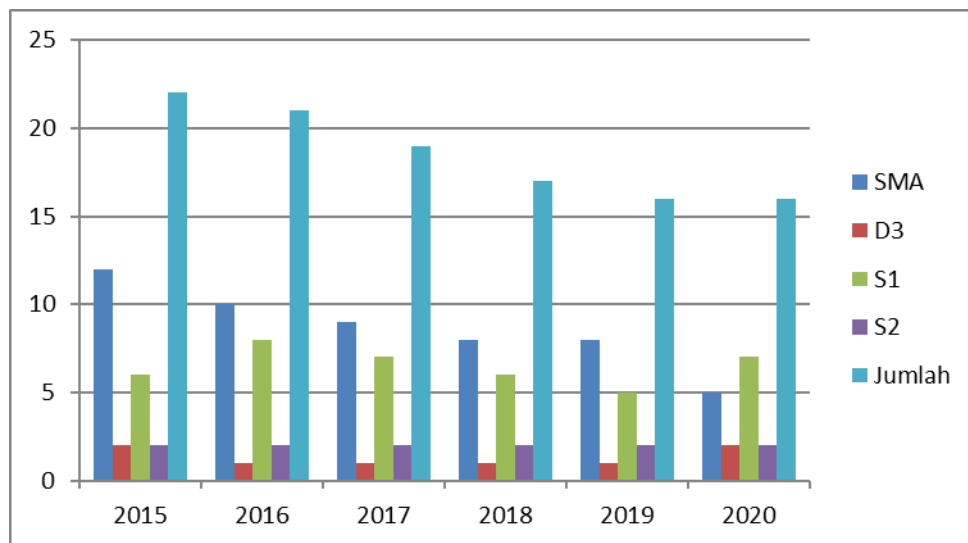
Berikut disampaikan daftar karyawan BMT Al Ikhwan selama 6 tahun terakhir :

Tabel 1.1

Daftar Karyawan BMT Al Ikhwan Selama 6 Tahun Terakhir

Tahun	Jenjang Pendidikan				Jumlah
	SMA	D3	S1	S2	
2015	12	2	6	2	22
2016	10	1	8	2	21
2017	9	1	7	2	19
2018	8	1	6	2	17
2019	8	1	5	2	16
2020	5	2	7	2	16
JUMLAH					111

Sumber :Laporan RAT BMT Al Ikhwan tahun 2015-2020

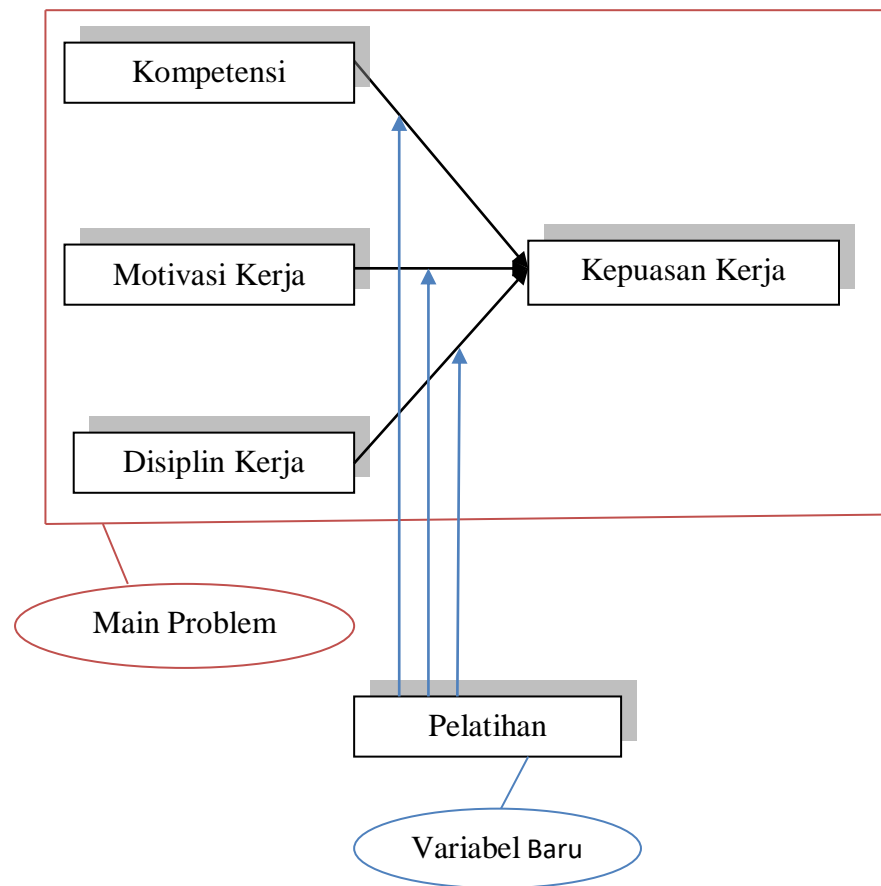


Gambar 1.1

Grafik Karyawan BMT Al Ikhwan Selama 6 Tahun Terakhir

Penurunan jumlah karyawan terjadi hamper tiap tahun sejak 2015 hingga 2020. Ini terjadi karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada BMT Al Ikhwan tidak terlaksana dengan baik.

Model permasalahan yang ada dalam penelitian berdasarkan kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, terhadap kepuasan kerja anggota BMT Al Ikhwan. Juga memiliki turunan variabel baru sebagai pemecahan masalah yaitu pelatihan. Penulis menjadikan pelatihan sebagai variabel moderasi karena pelatihan merupakan proses mengubah perilaku karyawan sehingga karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan adalah usaha terpolo pada memfasilitasi pembelajaran karyawan buat menaikkan kompetensi yg sinkron sesuai kebutuhan pekerjaan (Hollenback & Wright, 2003).



Gambar 1.2
Main Problem

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dari pelaksanaan penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Al Ikhwan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Al Ikhwan?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Al Ikhwan?
4. Apakah kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Al Ikhwan?
5. Apakah pelatihan berpengaruh dalam memoderasi kompetensi terhadap kepuasan kinerja karyawan di BMT Al Ikhwan?
6. Apakah pelatihan berpengaruh dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di BMT Al Ikhwan?
7. Apakah pelatihan berpengaruh dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di BMT Al Ikhwan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pelaksanaan penelitian yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Al Ikhwan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Al Ikhwan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Al Ikhwan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Al Ikhwan.

5. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dalam memoderasi kompetensi terhadap kepuasan kinerja karyawan di BMT Al Ikhwan.
6. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di BMT Al Ikhwan.
7. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di BMT Al Ikhwan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini di antaranya sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan membantu pembaca dalam memahami kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan informasi yang akurat bagi semua pihak yang berminat untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guna menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk para karyawan pada koperasi BMT Al Ikhwan yaitu sebagai bahan informasi yang akurat sehingga kinerja optimal dapat tercapai. Hasil

penelitian ini juga dapat digunakan sebagai informasi yang penting bagi para pimpinan BMT Al Ikhwan dalam menciptakan dinamika perkembangan mutu kinerja karyawan.