

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi Unit Desa (KUD) memegang pilar strategis dalam arsitektur perekonomian pedesaan guna mengultivasi kesejahteraan masyarakat lokal. Transformasi peran KUD tidak terbatas pada mekanisme aksentuasi kebutuhan ekonomi anggota semata, melainkan bertindak sebagai katalisator dinamika bisnis daerah dan penyerap tenaga kerja lokal. Optimalisasi jajaran unit bisnis yang dikelola KUD diproyeksikan mampu mengeskalasi taraf pendapatan sekaligus mengukuhkan kemandirian finansial komunitas perdesaan.

Salah satu Koperasi yang sudah berkembang pesat adalah KUD Tani Bahagia yang terletak di jalan Raya Pugeran, Desa Pugeran, Kecamatan Gondang, Kabupaten Mojokerto. Koperasi yang memiliki anggota sebanyak 2.091 orang tersebut tergolong koperasi terbaik se-Jawa Timur dari 702 KUD di Jawa Timur, tersebut terbukti dengan banyak penghargaan yang diraih oleh KUD Tani Bahagia, antara lain sebagai koperasi pemasaran berprestasi atau koperasi award dari Menteri Negara Koperasi dan UKM pada tahun 2008.

Permasalahan yang sering terjadi dalam koperasi berkaitan dengan rendahnya keterampilan kerja, tingginya beban kerja, Rendahnya motivasi kerja karyawan masih menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi KUD Tani Bahagia Gondang. Kendala operasional pada dimensi Kinerja Karyawan turut dipicu oleh belum optimalnya kecakapan teknis yang dimiliki sebagian staf. Keterbatasan kapabilitas tersebut secara langsung menimbulkan hambatan dalam merampungkan beban kerja secara efektif, akurat, dan selaras dengan tuntutan kualifikasi jabatan..

Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan kurang maksimal dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada anggota koperasi maupun masyarakat.

Di samping itu, tingginya beban kerja, khususnya ketika aktivitas operasional mengalami peningkatan, sering kali menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik maupun mental serta tekanan dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi tingkat konsentrasi sehingga meningkatkan risiko terjadinya kesalahan saat melaksanakan tugas. Selain faktor beban kerja, motivasi kerja sebagian karyawan juga menunjukkan kecenderungan menurun yang tercermin dari berkurangnya antusiasme, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila permasalahan ini tidak segera ditangani, dampaknya dapat berupa penurunan kinerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh KUD Tani Bahagia Gondang.

Dampak dari rendahnya keterampilan kerja, tingginya beban kerja, dan rendahnya motivasi kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Wibowo, 2020), Kinerja karyawan yang belum optimal dapat menghambat efektivitas organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Kurangnya keterampilan yang dimiliki sebagian karyawan menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kekeliruan saat pelaksanaan kerja. Begitu juga, distribusi tuntutan kerja yang kurang proporsional berpotensi memicu meningkatnya tingkat stres kerja, yang pada akhirnya dapat mendorong tingginya angka perpindahan atau turnover karyawan. Selain itu, rendahnya motivasi kerja dapat mengurangi loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Jika

kondisi tersebut terus terjadi, maka keberlangsungan operasional koperasi dapat terganggu dan kualitas pelayanan kepada anggota menjadi menurun.

Berdasarkan kondisi yang terjadi, dapat diidentifikasi adanya sejumlah permasalahan yang berhubungan dengan keterampilan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja yang diduga memengaruhi tingkat kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang. Ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja serta indikasi menurunnya motivasi kerja menunjukkan adanya perbedaan antara kondisi yang diharapkan dengan kenyataan di lingkungan kerja. Di sisi lain, kajian empiris yang membahas hubungan ketiga variabel tersebut pada lingkungan koperasi, khususnya di KUD Tani Bahagia Gondang, eksplorasi mengenai dinamika ini masih tergolong minim, sehingga rekayasa studi susulan bernilai urgensi tinggi guna mengonsolidasi keabsahan temuan secara lebih komprehensif.

Berakar dari problematika di atas, investigasi empiris ini diselenggarakan guna mengevaluasi dampak parsial maupun simultan variabel keterampilan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap perwujudan kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang. Nilai guna akademis studi ini terletak pada sumbangsihnya terhadap eksistensi khazanah keilmuan SDM. Adapun implikasi praktisnya diorientasikan sebagai pedoman evaluatif bagi jajaran manajemen dalam mengoptimalkan performa dan efektivitas kerja pegawai melalui formulasi kebijakan yang adaptif.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang?

2. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang?
4. Apakah keterampilan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang
4. Untuk menganalisis pengaruh Keterampilan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di KUD Tani Bahagia Gondang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pada tataran konseptual, penelitian ini diproyeksikan memberikan sumbangsih akademis terhadap akselerasi diskursus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), utamanya dalam memperdalam pemetaan determinan pemicu kinerja pegawai. Lebih jauh, luaran studi ini memperkaya preseden empiris mengenai interaksi antara keterampilan kerja,

beban kerja, dan motivasi kerja terhadap perwujudan kinerja staf, khususnya pada lanskap organisasi entitas Koperasi Unit Desa (KUD).

Selain memperkaya horizon teoretis, luaran studi ini diproyeksikan bertindak sebagai rujukan komparatif bagi agenda penelitian mendatang yang menginvestigasi konstelasi variabel serupa, khususnya pada ekosistem kelembagaan koperasi. Temuan empiris yang dihasilkan difungsikan sebagai instrumen revalidasi sekaligus penguat preseden riset terdahulu dalam memetakan interaksi antara keterampilan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap capaian kinerja karyawan.

Kajian ini juga diproyeksikan memberikan kontribusi teoretis dalam merekayasa serta memutakhirkan pemodelan analitis Kinerja Karyawan yang berbasis pada keterampilan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja, sehingga dapat menjadi landasan teoritis dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan di lingkungan koperasi

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Koperasi :

Manfaat manajerial dari investigasi ini terefleksi melalui penyediaan insight strategis untuk mereorganisasi sistem pengelolaan SDM di lingkungan koperasi. Magnitudo pengaruh tri-variabel yang terukur (keterampilan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja) diorientasikan sebagai rujukan objektif bagi pengambil keputusan dalam merancang intervensi kebijakan yang adaptif, tepat sasaran, serta mampu mengakselerasi kualitas performa pegawai secara berkelanjutan.

b. Bagi Karyawan:

Peningkatan pemahaman internal pegawai mengenai vitalnya penguasaan kompetensi, pengelolaan kapasitas kerja, dan Motivasi Kerja merupakan nilai tambah dari penyelenggaraan studi ini. Di samping itu, luaran penelitian diorientasikan sebagai kompas kebijakan bagi jajaran manajemen untuk merancang restrukturisasi beban kerja yang seimbang, rekayasa program pembinaan SDM, serta penguatan insentif motivasional guna memicu pemenuhan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*) secara optimal.

c. Bagi Akademisi dan Peneliti

Studi ini ditargetkan menjadi rujukan ilmiah bagi penelitian mendatang yang menguji faktor-faktor penentu kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh dapat dijadikan pijakan evaluatif untuk memperluas cakupan riset selanjutnya. Peneliti mendatang disarankan untuk mengintegrasikan variabel-variabel baru atau menerapkan instrumen metode analisis yang berbeda guna memperkaya khazanah ilmu pengetahuan.