

BAB I

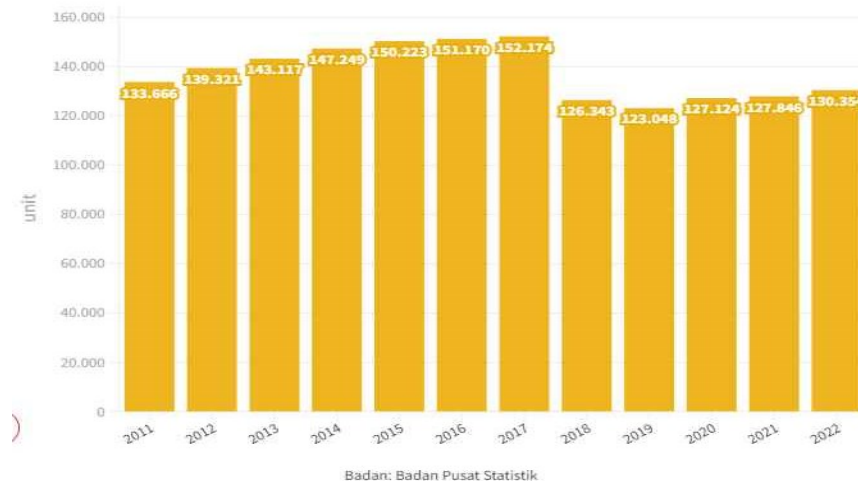
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perkembangan dalam sektor ekonomi semakin meningkat pesat, untuk menghadapi berbagai tantangan dalam dunia perekonomian tentunya tidak lepas dari peranan lembaga keuangan. Lembaga keuangan merupakan badan usaha yang bergerak dibidang keuangan seperti menyalurkan dan mengimpun dana kepada nasabah atau masyarakat. Perusahaan atau industri laba menjadi salah satu alat penggerak perekonomian suatu negara untuk menjamin keseimbangan ekonomi agar tetap stabil salah satunya adalah koperasi.

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang memiliki peran sebagai penopang dalam pergerakan sistem ekonomi di indonesia. Menurut UU No 25 tahun 1992 koperasi dapat diartikan sebagai badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip dan berasas kekeluargaan. Saat ini koperasi berperan aktif dalam pembangunan ekonomi di indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam kedudukannya sebagai penyokong perekonomian nasional maupun sebagai bagian integral tata perekonomian nasional. Dengan memperhatikan kedudukan koperasi, maka peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan serta mengembangkan potensi dan mewujudkan kehidupan demokrasi bagi masyarakat. Saat ini menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah koperasi yang ada di Indonesia pada tahun 2022 sudah mencapai 130.354 unit.

Gambar 1.1 Jumlah Koperasi Aktif Indonesia 2011-2022



Sumber : Dataindonesia.id

Pada gambar 1.1 diatas menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah koperasi aktif di indonesia sebanyak 130.354 unit dengan volume usaha sebesar Rp.197,88 triliun pada tahun 2022. Jumlah tersebut meningkat 1,96% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebanyak 127.846 unit dengan volume Rp. 182,53 triliun. Pada tahun 2011 hingga 2017 mengalami peningkatan, namun pada tahun 2018 mengalami penurunan yang sangat signifikan sebesar 16,97%, dan pada tahun 2019 kembali turun sebesar 2,61%. Kondisi ini terjadi seiring dengan pembubaran koperasi yang dilakukan Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM) dalam rangka mengubah paradigma pemberdayaan koperasi dari kuantitas menjadi kualitas.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung mencatat saat ini terdapat 5.342 unit koperasi yang aktif dengan jumlah anggota mencapai 231.039 orang. menurut survey yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS), Kota Bandar Lampung memiliki jumlah koperasi yang paling banyak yaitu 762 unit dengan

jumlah anggota 47.176 orang, dan jumlah yang paling sedikit ada di kabupaten Pesisir Barat yaitu sebanyak 78 unit dengan jumlah anggota 2.285 orang.

Tabel 1.1
Data Koperasi di Provinsi Lampung 2022

No	Kabupaten	Unit	Anggota
1	Lampung Barat	159	5.418
2	Lampung Selatan	488	10.043
3	Tanggamus	348	11.446
4	Lampung Timur	549	20.207
5	Lampung Tengah	676	48.378
6	Lampung Utara	347	7.307
7	Way Kanan	762	15.288
8	Tulang Bawang	202	27.048
9	Pesawaran	226	11.234
10	Bandar Lampung	762	47.176
11	Mesuji	157	4.116
12	Tulang Bawang Barat	133	4.758
13	Metro	254	5.354
14	Pesisir Barat	78	2.285
15	Pringsewu	201	10.981

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2023

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah koperasi yang ada di Kabupaten Lampung Tengah sebanyak 676 unit dengan jumlah anggota 48.378 orang, dan berada di urutan ke tiga di Provinsi Lampung setelah Kota Bandar Lampung dan Kabupaten Way Kanan. Meskipun Kabupaten Lampung Tengah berada di urutan ketiga, namun ternyata Kabupaten Lampung Tengah memiliki jumlah anggota yang paling banyak. Menurut (Suryani, 2021) pengelolaan koperasi dapat berjalan dengan baik perlu memperhatikan kinerja dari sumber daya manusianya. Pengembangan koperasi di era modernisasi saat ini memiliki tantangan tersendiri, sehingga perlu dilakukan upara penguatan peran koperasi

seperti peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penggunaan teknologi dan sistem informasi yang baik dalam menjalankan manajemen serta usahanya, dan perlu melakukan pembinaan atau pendampingan kemitraan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas, dan diukur dalam periode tertentu (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada kinerja pegawainya (Kosasih & Handayani, 2023).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Ketidakamanan kerja merupakan situasi dimana karyawan merasa terancam akan keberlanjutan status kepegawaian yang tidak pasti. Keamanan kerja termasuk bagian dari kenyamanan dan ketenangan kerja, namun saat karyawan merasa cemas ketika tidak bisa mempertahankan karirnya di waktu ke depan maka disebut dengan *job insecurity*.

Tingginya tingkatan *job insecurity* dapat menyebabkan rasa tidak percaya diri pada karyawan di tempat kerjanya, sehingga mengakibatkan kinerja atau performa menurun. Hal tersebut dapat mempengaruhi sikap kerja atau perilaku terhadap pekerjaan karyawan. Namun disisi lain secara tidak langsung *job insecurity* mampu memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi dan peningkatan kinerja, ketika seseorang karyawan merasa takut

akan kehilangan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk memperbaiki kemampuan dan kinerjanya. Maka pada perspektif ini, peningkatan kinerja merupakan suatu perilaku proaktif yang dilandasi oleh rasa takut akan kehilangan pekerjaan.

Perasaan *job insecurity* di tempat kerja yang berlarut-larut dapat menjadi sumber stres bagi karyawan jika tidak segera diselesaikan. Menurut (Hasibuan, 2017), stres yaitu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi biologis maupun psikologis karyawan. Stres saat sedang bekerja termasuk respon seseorang ketika merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, serta merasa tidak percaya diri atas kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Stres juga dapat terjadi akibat suatu kondisi dimana karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya, hal ini bersumber dari tugas yang diberikan pimpinan dan lingkungan kerja (Astianto & Suprihadi, 2014). Tekanan pada saat bekerja dapat berdampak negatif yang mengarah pada penurunan kerja. Tuntutan atau tekanan yang berlebihan dari perusahaan dapat menyebabkan timbulnya stres kerja sehingga menghambat karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Maka, stress kerja karyawan perlu segera ditindaklanjuti untuk mencegah resiko yang merugikan perusahaan.

Koperasi Tri Dharma Artha merupakan perusahaan jasa simpan pinjam yang bergerak di bidang ekonomi. Perusahaan ini adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama.

Koperasi berlandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi ini adalah satu satunya koperasi yang terletak di seputih raman Lampung Tengah. Koperasi Tri Dharma Artha beralamatkan di jalan Ruthi Harjo, Seputih Raman, Kabupaten Lampung Tengah. Awal terbentuknya koperasi ini yaitu akan sulitnya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi seperti kebutuhan rumah tangga, pendidikan dan lain-lain. Sehingga pada tahun 1995 kepala desa seputih raman memikirkan untuk mengadakan barang-barang kebutuhan rumah tangga yang bisa diperjualbelikan, serta mengusulkan untuk mengadakan tabungan bagi masyarakat. Sehingga koperasi ini berkembang sampai sekarang.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Dampaknya dapat menimbulkan stres kerja terhadap karyawan Koperasi Tri Dharma Artha, gangguan stres ini menyebabkan kecemasan, ketakutan dan ketidakamanan (*Job Insecurity*) yang dialami oleh karyawan ketika sedang bekerja. Hal ini memicu berkurangnya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai target kerja yang sudah ditentukan perusahaan sebelumnya.

Tabel 1.2
Data Target Pinjaman dan Pencapaian Marketing Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Lampung Tengah Tahun 2022

Bulan	Target	Realisasi Rata-rata Pencapaian	Persentase
Januari	Rp. 125.000.000	Rp. 100.000.000	80%
Februari	Rp. 125.000.000	Rp. 95.000.000	76%
Maret	Rp. 125.000.000	Rp. 62.000.000	50%

April	Rp. 125.000.000	Rp. 150.000.000	120%
Mei	Rp. 125.000.000	Rp. 110.000.000	88%
Juni	Rp. 125.000.000	Rp. 127.000.000	101%
Juli	Rp. 125.000.000	Rp. 102.000.000	82%
Agustus	Rp. 125.000.000	Rp. 90.000.000	72%
September	Rp. 125.000.000	Rp. 93.000.000	74%
Oktober	Rp. 125.000.000	Rp. 66.000.000	52%
November	Rp. 125.000.000	Rp. 44.000.000	35%
Desember	Rp. 125.000.000	Rp. 69.000.000	55%

Sumber : Koperasi Tri Dharma Artha 2023

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa realisasi pencapaian Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah tahun 2022 mengalami penurunan disetiap bulannya, dimana pada bulan April Koperasi Tri Dharma Artha memiliki realisasi persentase pendapatan dengan rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 120%. Sedangkan pada bulan November realisasi pencapaian memiliki persentase yang paling rendah yaitu sebesar 35% sehingga sangat jauh dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan salah satu penyebab karyawan tidak dapat memenuhi target yaitu belakangan ini terjadi fenomena dimana karyawan bagian kredit disaat melakukan tugas penagihan pembayaran pinjaman mengalami kredit macet terhadap nasabah pada Koperasi Tri Dharma Artha, tentunya hal ini sangat merugikan bagi pihak koperasi yang telah memberikan kreditnya. Kredit bermasalah tersebut dapat menurunkan kinerja dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi koperasi, sehingga hal tersebut dapat berdampak pada karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini memicu stres muncul, ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan atau target yang diberikan perusahaan, situasi tersebut dapat

mengganggu pikiran dan emosional seorang karyawan tidak stabil, apakah hal ini dapat mengancam karirnya dimasa depan serta merasa tidak aman (*job insecurity*) terhadap pekerjaannya dimasa yang akan datang.

Kajian empirik menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Sverke et al., 2019) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh (Nurhidayati & Saepudin, 2023) dalam penelitiannya juga ditemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disisi lain penelitian yang dilakukan (Selenko, 2013) menjelaskan *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. *Job insecurity* ini lebih mengarah untuk mengantisipasi terjadinya stress sehingga menyebabkan sikap dan keberadaan pekerjaan saat ini dianggap beresiko (Wang et al., 2015) .

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasna'ni, 2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Moi & Mujanah, 2023) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian (research gap) dari peneliti diatas mengarahkan potensi untuk melakukan penelitian baru, dan menduga adanya mekanisme yang terjadi antara *job insecurity* dengan kinerja, stress kerja dengan kinerja mekanisme yang memediasi diduga adalah stress kerja. *Job insecurity* akan berdampak terhadap kinerja melalui stress kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Koperasi

Tri Dharma Artha yang akan menjadi objek dalam penelitian ini. Adapun judul yang akan dilakukan oleh penulis adalah **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah?
3. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karywan Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Tri Dharma Artha Seputih Raman Kabupaten Lampung Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan informasi yang bermanfaat untuk mengetahui hal-hal yang menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai untuk bahan referensi bagi peneliti lain ketika melakukan pengkajian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1.5 Sintematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan, tinjauan empiris, hipotesis penelitian dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis data dan hasil dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran yang diperoleh dari hasil penelitian, sebagai saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya dan keterbatasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN