

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan berbagai cara yang tersusun dalam suatu program dalam rangka perbaikan kinerja dari satu perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah dan kualitas yang kompeten serta tepat, adalah hal yang sangat diperlukan di setiap perusahaan dalam rangka meningkatkan efektifitas, efisiensi dan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja dari para karyawan yang baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung pernyataan tersebut, Sherlie dan Hikmah (2020:756) menyatakan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan sangat penting untuk mewujudkan tujuan sebuah perusahaan dan sebagai alat kontrol, agar kinerja dapat tercapai perlu didukung dengan lingkungan yang aman dan tenang, sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan tepat waktu.

Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor. Kasmir (2016:189), menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, keperibadian, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja.

Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi. Wibowo (2017).

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Robbins (2007:78), menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya.

Komitmen karyawan dalam bekerja sangat penting dan diperlukan, baik itu bagi pegawai sendiri atau bagi organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Syafrianti dkk, (2020) dalam (Wahyuni, 2021) mengungkapkan bahwa pentingnya komitmen dalam organisasi maka harus dibangun, dipelihara dan ditingkatkan terutama dalam loyalitas dan kesetiaan pada organisasi, karena hal

tersebut dapat menimbulkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, sehingga karyawan tersebut merasa bangga dengan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut, dengan begitu dapat dikatakan komitmen pegawai yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja yang dicapainya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Sutrisno (2019,P.74) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016,P.415) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan perasaan senang atau atau tidak senang seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas maupun kuantitas. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari

perusahaan melalui penurunan pencapaian kinerjanya atau keluar masuk (*turn over*).

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya.

KSP Kopdit Swasti Sari merupakan salah satu KSP yang ada di Kota Kupang, yang kegiatan utamanya adalah menghimpun simpanan dana dari anggota dan melayani pinjaman bagi anggota yang membutuhkan. Simpanan tersebut merupakan salah satu sumber modal koperasi yang berguna bagi kelangsungan hidup koperasi. KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang selalu berupaya meningkatkan profesionalitas dalam bekerja. Hal ini merupakan salah satu faktor penting karena jika karyawan bekerja dengan seandainya maka menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja. Sebagai perusahaan yang besar KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun data penilaian kinerja yang dicapai oleh karyawan KSP koperasi Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang selama 2020, 2021 dan 2022.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang Tahun 2020, 2021 dan 2022

No	Standar Kinerja	Target (%)	Pencapaian Kinerja			Kinerja yang tidak tercapai		
			2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
1	Disiplin	100	80	81	85	20	19	15
2	Kerja keras	100	91	92	96	9	8	4
3	Perilaku	100	89	90	92	11	10	8
4	Produktif	100	86	85	90	14	15	10
5	Tanggung jawab	100	82	80	87	18	20	13

6	Meningkatkan mutu kerja	100	85	90	95	15	10	5
7	Kualitas hasil	100	79	80	88	21	20	12

Sumber : Kopdit Swasti Sari Kota Kupang

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa selama 3 tahun terakhir dapat dilihat bahwa target kinerja tidak dapat dicapai oleh karyawan, karena masih terdapat deviasi kinerja atau Persentase pencapaian kinerja kerja karyawan dari tahun 2020-2022 antara lain pada tahun 2020 untuk pencapaian terendah pada standar kinerja kualitas hasil yaitu 79%, sedangkan yang mendekati target pada standar kinerja kerja keras yaitu 91%. Tahun 2021 pencapaian terendah pada standar kinerja tanggung jawab dan kualitas hasil yaitu 80%, sedangkan yang mendekati target pada standar kinerja kerja keras yaitu 92%. Untuk tahun 2022 pencapaian terendah pada standar kinerja disiplin yaitu 85% dan yang mendekati target pada standar kinerja kerja keras yaitu 96%. Dilihat dari data yang diperoleh kinerja kerja karyawan belum tercapai secara maksimal sesuai dengan target yang ditentukan. Hasil pencapaian kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu disiplin kerja yang tidak tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang, terdapat 7 di antaranya mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang mempunyai komitmen rendah dikarenakan ada karyawan tidak menepati janji sesuai dengan kesepakatan awal, bahwa karyawan tidak diijinkan untuk menikah dengan sesama karyawan dalam satu koperasi kredit, karena itu akan membuat pekerjaan dalam koperasi terganggu. Sebaliknya 3 di antaranya mengatakan karyawan di KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang mempunyai komitmen yang tinggi.

Selain komitmen karyawan, kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Hasil wawancara dengan 7 orang karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang, terdapat masalah perlakuan tidak adil dalam memberikan upah/gaji. Mereka menyatakan adil bila ada kesamaan dalam menerima gaji dan tidak memandang ijasa, karena beban kerjanya sama.

Faktor lain yang mendorong dilakukan penelitian ini adalah masih terdapat perbedaan dari beberapa hasil penelitian terdahulu, terkait hubungan antara komitmen dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja menurut Cahyani, dkk (2010), menyatakan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Hudiwinarsih (2012), menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ammiludin (2015), menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, pada penelitian Ram (2013), kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *Research gap* yang dipaparkan sebelumnya, mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Komitmen dan Kepuasan karyawan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari kantor pusat Kota Kupang**”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana gambaran Komitmen, kepuasan karyawan dan Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari kantor pusat Kota Kupang?

2. Apakah Komitmen dan Kepuasan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari kantor pusat Kota Kupang?
3. Apakah Komitmen dan kepuasan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari kantor pusat Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran komitmen, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari kantor pusat Kota Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen dan kepuasan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari kantor pusat Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Komitmen dan kepuasan karyawan secara simultan terhadap Kinerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari kantor pusat Kota Kupang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang
Sebagai bahan informasi dan masukan bagi koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakam secara tepat guna mencapai kinerja perusahaan melalui penciptaan komitmen dan kepuasan karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi bagi peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian lanjutan dengan topik penelitian yang sama, dari pengembangan ilmu pengetahuan lainnya dan manajemen sumber daya manusia khususnya.