

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia, teknologi tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, maka pemahaman sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangatlah penting.

Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tidak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk perusahaan yang harus segera diketahui penyebabnya.

Menurut Hasibuan (2002), Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun kinerja

karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami peningkatan, terkadang kinerja mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif. Sedangkan menurut Menurut Handoko (2008) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Jadi kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kontribusi yang diberikan karyawan untuk organisasi.

Dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi yang juga berperan penting dan pengaruhnya sangat kuat terhadap kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Nurtjahjono et.al (2015) sebagaimana yang dikemukakan oleh Dessler (2009) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai

tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Penurunan kinerja selain disebabkan oleh faktor kompensasi juga disebabkan oleh faktor komitmen organisasi Menurut Ferryansyah (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Luthans, 2011) Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan yang kurang maka akan semakin fluktuatif kinerja karyawan. Berpijak pada uraian diatas maka dapatlah disimpulkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya. Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang merupakan salah satu dari sekian banyaknya koperasi simpan pinjam yang ada di Jombang, Jawa Timur. Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang memiliki aktivitas dibidang simpan pinjam yang dimana merupakan lembaga keuangan bukan bank berbentuk koperasi yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman berupa uang kepada para anggotannya. Berdasarkan fenomena yang didapatkan oleh peneliti selama berada di obyek penelitian, bahwa pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang terdapat fenomena yang ada kaitannya kinerja kerja karyawan menurun yang ditunjukkan dengan

adanya tingkat penurunan kinerja karyawan. Data mengenai target dan realisasi pendapatan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya selama tiga bulan terakhir pada tahun 2020 ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 1. 1
Target dan Realisasi Pendapatan Koperasi Simpan
Pinjam Mitra Raya tahun 2021

Bulan	Target (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	%(Presentase)
Januari	520.000.000	506.150.000	97,33%
Februari	520.000.000	408.806.000	78,61%
Maret	501.500.000	394.040.000	78,57%

Sumber: KSP. Mitra Raya Jombang

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi pendapatan terhadap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan cenderung mengalami penurunan. Penurunan yang cukup signifikan terjadi pada bulan Januari-Maret yaitu masing-masing sebesar 97,33% - 78,57% cenderung mengalami penurunan target realisasi dari yang ditetapkan perusahaan setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara, hal ini disebabkan karena saat proses penagihan karyawan tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa ada pengawasan dari atasan dan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan penagihan sangatlah lemah dikarenakan karyawan penagihan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan.

Selain fenomena diatas yang terjadi terkait dengan menurunnya kinerja karyawan pada Ksp Mitra Raya dikarenakan adanya penurunan tingkat kehadiran karyawan. Fenomena tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang semakin meningkat pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang.

Dibawah ini merupakan tabel data daftar kehadiran karyawan Kep Mitra Raya selama tiga bulan terakhir :

Tabel 1. 2
Data Daftar Hadir Koperasi Mitra Raya tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak hadir (hari)			Jumlah
		Izin	Sakit	Alpha	
Januari	30	2	3	2	7
Februari	30	3	4	2	9
Maret	30	4	4	3	11

Sumber: KSP. Mitra Raya Jombang

Uraian tabel di atas merupakan data karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang yang diambil dari absensi selama kurun waktu 3 (tiga) bulan pada tahun 2021. Hal tersebut telah menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari daftar presentasi kehadiran karyawan Ksp Mitra Raya cenderung mengalami penurunan setiap bulannya, serta diikuti dengan kurangnya disiplin dalam mengatur waktu sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan kepala Ksp Mitra Raya ada beberapa alasan yang membuat kinerja karyawan menurun yaitu disebabkan oleh kompensasi yang diberikan pada karyawan dengan didukung data kehadiran karyawan yang menurun di Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya diduga disebabkan minimnya gaji yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh Ksp Mitra Raya yaitu berupa gaji, insentif, dan kompensasi tidak langsung yang berupa asuransi kesehatan (BPJS). Namun berdasarkan

hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Gaji yang selama ini diterima karyawan terlalu kecil yaitu antara Rp. 700.000,- - Rp. 1.500.000, yang masih jauh yang dari Upah Minimal Regional (UMR) kabupaten Jombang. Selain itu, kebijakan Koperasi Mitra Raya dalam memberikan bonus berupa uang kepada karyawan sesuai prestasi karyawan, bonus tahunan kepada karyawan untuk seluruh karyawanya dengan syarat apabila mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Namun kenyatannya masih ada beberapa karyawan yang belum mendapatkan bonus secara rutin hal ini akan menjadi pedoman untuk karyawan yang bersangkutan menjadi kurang produktif dan semangat kerjanya kurang tinggi. Akhirnya kompensasi yang diberikan tersebut berdampak kepada kinerja perusahaan. Berdasarkan data dan informasi diatas kami menduga kompensasi tersebut yang menjadi penyebab fluktuatifnya kinerja perusahaan

Penurunan kinerja juga disebabkan oleh komitmen organisasional, Menurut Rivai (Hudiwinarsih,2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen

tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, pada karyawan di KSP Mitra Raya hanya digunakan sebagai batu loncatan untuk mencari pengalaman dan juga mencari pekerjaan lainnya. Jadi rasa bangga yang ditunjukkan karyawan untuk bekerja di KSP Mitra Raya terbilang kurang. Sehingga komitmen organisasi antara karyawan dan juga perusahaan di dalam KSP Mitra Raya dapat dikatakan rendah.

Pada Ksp Mitra Raya ini status karyawan yaitu karyawan kontrak dan bagian bagian karyawan antara lain yaitu Pimpinan, Pengawas, Tu (kasir dan juru buku) , dan Marketing. Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Komitmen organisasional ini mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya (Wibowo, 2011).

Komitmen organisasi tidak hanya sekedar keikatan atau kesetiaan seseorang karyawan yang bersifat pasif terhadap organisasi akan tetapi komitmen organisasi merupakan hubungan yang aktif dari seorang karyawan dengan memberikan kontribusi kemampuan dirinya terhadap organisasi guna membantu kesuksesan organisasi (Nugroho, 2009). Aspek-aspek komitmen organisasi yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan

keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Menurut data hasil wawancara dengan Pimpinan KSP Mitra Raya bahwa adanya kecenderungan kurangnya komitmen para karyawan di KSP Mitra Raya, karyawan cenderung tidak melakukan tugasnya tepat waktu dan kurangnya kebanggaan yang dimiliki karyawan ksp terhadap perusahaan. Sebagai karyawan kontrak yang hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, sangat sulit untuk menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi diperoleh ketika apa yang diharapkan karyawan terhadap organisasinya dapat terwujud. Selain itu komitmen organisasi juga timbul karena kecocokan antara nilai-nilai yang dianut karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Ketika karyawan telah berkomitmen terhadap perusahaan, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, misalnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan pun akan bekerja dengan maksimal dan mendukung penuh tujuan yang diprioritaskan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Nugroho (2009) bahwa karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja

Tidak hanya itu saja permasalahan terdapat pada karyawan bagian marketing saat proses penagihan karyawan tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa ada pengawasan dari atasan dan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan penagihan sangatlah lemah dikarenakan karyawan penagihan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan

dan kurangnya komunikasi antara karyawan Marketing dan karyawan Tu (kasir dan juru buku) berdampak pada ketidaktepatan waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak mampu mencapai target sesuai ketetapan perusahaan.

Dari data indikator tentang komitmen organisasi kerja diatas penulis menduga bahwa dikarenakan karyawan kurang mempunyai komitmen, maka kinerja mengalami fluktuatif.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang ada bahwa penelitian ini berusaha menguji kembali keterkaitan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka penelitian ini memberikan judul ***“Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”*** (Study kasus di Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat maupun kegunaan bagi siapapun yang membacanya, adapun manfaat yang dapat diperoleh antara lain :

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi maupun referensi tambahan bagi Ksp Mitra Raya Jombang dalam menangani dan menyikapi permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja guna pengambilan keputusan yang mencakup kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan Ksp Mitra Raya Jombang

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi lanjutan pada pengembangan studi mengenai manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

