

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang berkerjasama secara kekeluargaan dalam menjalankan usahanya, untuk mempertinggi kesejahteraan anggotanya. Dalam menjalankan tugasnya koperasi dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanan kerjanya agar dapat bersaing dengan koperasi lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Sama halnya dengan Koperasi, dalam dunia usaha Koperasi harus mampu bersaing dan meningkatkan kinerja karyawannya walaupun perubahan dalam suatu organisasi terus berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

Individu yang merasa senang dan betah bekerja pada suatu perusahaan membuat karyawan tidak rela bekerja pada perusahaan lain dan memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Hal ini disebut komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik dan akan semakin

besar loyalitas, produktivitas, dan tanggung jawab yang lebih terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen organisasi karyawan menjadi hal yang penting bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan.

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Perusahaan selalu menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantaranya tujuan mencapai laba atau keuntungan dan lain-lain. Kendala-kendala utama yang dapat timbul terutama dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Permasalahan karyawan yang muncul pada koperasi mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mematuhi peraturan, absensi yang berlebihan, sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kinerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Adanya Komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab. Membangun komitmen organisasi menjadi lebih bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

Koperasi Serba Usaha (KSU) SINAR JAYA adalah lembaga pembiayaan di bidang keuangan, Jumlah karyawan yang dimiliki adalah sebanyak 38 orang pegawai, yang terbagi menjadi 6 orang pegawai sebagai pengurus yang bertugas didalam kantor, sedangkan 32 orang merupakan karyawan bagian pemasaran (*sales marketing*) yang mempunyai tugas untuk mencari anggota. Cara kerja para pegawai koperasi serba usaha (KSU) SINAR JAYA Malang yaitu mencari anggota secara individu, menawarkan produk jasa keuangan koperasi serba usaha (KSU) SINAR JAYA dan ada anggota yang datang sendiri ke kantor mengajukan permohonan kredit pembiayaan.

Karyawan diberikan kewajiban untuk merealisasikan target yang ditentukan koperasi yaitu menyalurkan dana pinjaman kepada anggota sebanyak 30 juta/bulan. Target tersebut tidak bisa tercapai bila tidak ada

dukungan dari karyawan serta usaha dari koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satu usaha yang digunakan oleh koperasi sinar jaya malang adalah meningkatkan komitmen, karena bila karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap koperasi maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaannya. Komitmen yang tinggi menjadikan karyawan sangat peduli dengan keadaan perusahaannya, karyawan akan berpandangan untuk menjadikan koperasi tempat bekerjanya lebih maju. Namun demikian apabila dikaitkan dengan komitmen para karyawan maka akan disajikan data mengenai tingkat perputaran tenaga kerja/ *turn over* pada tahun 2013.

Tabel 1.1

**Data Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Bagian Pemasaran
Pada Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang
Tahun 2013**

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
Januari	32	-	-
Februari	32	-	-
Maret	32	-	-
April	32	-	-
Mei	32	3	-
Juni	29	1	-
Juli	28	2	+1
Agustus	27	2	+1
September	27	1	+1
Oktober	29	-	+2
November	31	3	+1
Desember	32	2	+3

Sumber: Koperasi Serba Usaha Sinar Jaya Malang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2013 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih besar dari jumlah karyawan yang masuk. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memberikan jaminan komitmen para karyawan dalam bekerja diperusahaan, sehingga para karyawan berupaya untuk mencari atau mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Perputaran tenaga kerja/ *turn over* yang tinggi mengindikasikan adanya penurunan komitmen para karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Selain itu permasalahan terjadi di Koperasi Sinar Jaya Malang adalah karyawan belum bisa merealisasikan target yang ditentukan perusahaan yaitu merealisasikan target 30jt perbulan. Selain itu Karyawan belum maksimal dalam melakukan pekerjaanya, Karyawan banyak yang tidak mematuhi peraturan hal itu karena komitmen karyawan masih rendah, Kinerja karyawan dikoperasi sinar jaya malang juga tergolong rendah hal itu ditandai dengan tidak terealisasinya target yang ditetapkan oleh koperasi dan banyak terjadi kredit macet.

Table 1.2

Target dan Realisasi Koperasi Serba Usaha (KSU) SINAR JAYA

No	Nama Karyawan (Marketing)	Target (bln)	Realisasi (jt)			
			Januari	Februari	Maret	April
1	Danang	30 jt	25.200	23.640	17.952	24.336
2	Hadi Wibowo	30 jt	45.072	34.272	33.072	32.940
3	Indra	30 jt	25.056	24.336	29.124	29.952
4	Wahyudi	30 jt	17.900	24.460	25.200	28.350
5	Arif	30 jt	30.360	34.700	32.336	34.500
6	Mujib	30 jt	24.624	21.960	24.000	29.208
7	Fajar Rudianto	30 jt	19.440	20.520	23.136	25.440
8	Dicky Yayan	30 jt	25.000	27.900	28.272	32.000
9	Bambang	30 jt	35.200	35.440	37.460	44.234
10	Widayat	30 jt	23.336	21.960	24.336	29.967
11	Kusnadi	30 jt	32.132	30.136	34.546	35.000
12	Sunarto	30 jt	31.556	33.960	36.132	33.550
13	Zainul Arifin	30 jt	18.648	26.532	22.668	25.512
14	Adi Siswanto	30 jt	32.352	29.232	33.228	35.088
15	Angga	30 jt	30.234	32.226	38.256	32.500
16	Eko Prasetyo	30 jt	26.532	23.116	27.356	29.110
17	Nurdin	30 jt	24.336	23.133	20.778	21.339
18	Malik	30 jt	21.330	20.227	17.136	15.329
19	Anton	30 jt	36.117	32.445	34.500	35.000
20	Rudi Cahyono	30 jt	28.152	28.800	24.192	32.248
21	Ali Nurdin	30 jt	27.134	20.443	23.543	22.550
22	Abdul Rahman	30 jt	19.300	31.334	28.112	26.786
23	Khoirul Anam	30 jt	26.776	24.132	15.766	24.787
24	Heri	30 jt	28.200	28.403	33.554	27.135
25	Syaiful	30 jt	25.704	26.592	28.896	25.020
26	Mujianto	30 jt	33.136	34.256	31.112	30.876
27	Aris Setiawan	30 jt	18.300	19.567	22.334	26.212
28	Joko Susilo	30 jt	30.136	33.654	31.770	33.500
29	Mustofa	30 jt	27.152	33.134	25.668	29.330
30	Hengki kurniawan	30 jt	20.232	18.987	23.446	22.556
31	Gholib	30 jt	21.339	24.336	31.134	32.896
32	Ahmad sunandar	30 jt	20.520	23.136	25.440	32.967

Sumber : Koperasi Serba Usaha (KSU) SINAR JAYA

Dari tabel 1.2 bisa dilihat bahwa dari 32 jumlah karyawan bagian pemasaran, yang dapat memenuhi target perusahaan secara terus menerus dalam empat bulan terakhir dari bulan januari sampai maret hanya terdapat 9 karyawan. Untuk 23 karyawan lainnya belum dapat merealisasikan target yang ditentukan perusahaan yaitu menyalurkan dana pinjaman kepada anggota sebanyak 30 juta/bulan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada bagian pemasaran belum bisa di katakan baik, kinerja pegawai juga didukung dengan komitmen organisasi di bagian pemasaran dalam mencari anggota baru.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, terdapat keterkaitan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan disuatu organisasi. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan dengan judul ” **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA (KSU) SINAR JAYA MALANG**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya Malang?
2. Bagaimana kinerja yang ada pada Koperasi serba usaha (KSU) Sinar Jaya Malang ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya Malang ?

4. Variabel komitmen organisasi apakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya Malang ?

C. Batasan Masalah

Agar ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu meluas dan dapat lebih terarah, penulis mencoba membatasi masalah persoalan pada variabel penelitian yaitu membahas komitmen kelanjutan, komitmen normatif, dan komitmen afektif di tinjau dari teori Menurut Allen dan Meyer (1997) Sedangkan untuk kinerja karyawan dibatasi pada variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Koperasi serba usaha (KSU) Sinar Jaya Malang yang terdiri Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu ditinjau dari hasibuan dalam Agus Dharma (2003). Adapun objek yang diteliti adalah karyawan bagian pemasaran yang bekerja di Koperasi serba usaha (KSU) Sinar Jaya Malang pada tahun 2013 sebanyak 32 orang karyawan bagian pemasaran (*sales marketing*).

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. tujuan penelitian :
 - a. Untuk mendeskripsikan komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya Malang.
 - b. Untuk mendeskripsikan kinerja yang ada pada Koperasi serba usaha (KSU) Sinar Jaya Malang.

- c. Untuk menguji komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya Malang.
- d. Untuk menguji variabel komitmen organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi serba usaha (KSU) Sinar Jaya Malang.

2. Manfaat Penelitian :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberi kontribusi bagi perusahaan untuk mempertahankan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah komitmen organisasi dan kinerja.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.