

BAB I

PENDAHULUAN

1) Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam koperasi sangatlah penting, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai penunjang keberhasilan koperasi. Sekalipun sebuah koperasi mempunyai sumber daya yang berlimpah, baik bahan mentah, teknologi maupun modal, jika semua itu tidak didukung oleh keandalan sumber daya manusia, maka tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya akan menjadi sulit dicapai. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia harus dibina dan diarahkan sesuai dengan tujuan koperasi itu sendiri agar tujuan koperasi tersebut lebih mudah dicapai.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sering dihadapkan pada masalah komitmen karyawan terhadap organisasinya, dalam hal ini yaitu koperasi. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Menurut Kuntjoro dalam bukunya *Komitmen Organisasi* (2009), individu harus mengidentifikasikan dirinya pada suatu

organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.¹

Seringkali koperasi dihadapkan dengan masalah komitmen organisasi tersebut, salah satunya adalah Koperasi Karyawan Bumi Putra 1912. Sekilas informasi, bahwa Koperasi Karyawan Bumi Putera 1912 merupakan salah satu koperasi yang lebih menekankan kepada bidang jasa untuk kemajuan koperasi. Tiga bidang jasa utama yang dimiliki koperasi karyawan Bumi Putera 1912, yaitu unit usaha perdagangan toko, simpan pinjam (Simpanan Sukarela, Simpanan Khusus, Pinjaman Uang, Pinjaman Uang Sekunder, Pinjaman Kendaraan, Pinjaman Usaha dan Pinjaman Komersial Serba Usaha), *outsourcing* (*Cleaning Service*, Supir dan Satuan Keamanan) serta sewa kendaraan (Rental).

Akan tetapi, sederet jasa yang ditawarkan oleh Koperasi Karyawan Bumi Putra 1912 belum bisa memperlihatkan adanya komitmen yang tinggi dari para karyawannya. Hal tersebut bisa diamati dari laporan Rapat Tahunan Anggota (RAT) XXXII di tahun 2013 dan XXXIII di tahun 2014 pada Koperasi Karyawan Bumi Putera 1912. Dari laporan tersebut, peneliti mendapatkan jumlah anggota yang tetap dan aktif pada Koperasi Karyawan Bumi Putera 1912 sepanjang tahun 2012-2013 yang disajikan pada tabel I.1 sebagai berikut:

¹ Kuntjoro. *Komitmen Organisasi*. (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2009). h. 53.

Tabel I.1
Keterangan karyawan tetap dan aktif Koperasi Karyawan Bumiputera
1912 pada Tahun 2012-2013

KETERANGAN	TAHUN 2012	TAHUN 2013	Penurunan pada tahun 2012 hingga 2013
Karyawan Tetap	14 Orang (4,7 %)	12 Orang (4,8 %)	2 Orang (14,2 %)
Karyawan Outsourcing	283 Orang (95,2 %)	234 Orang (95,1 %)	49 Orang (17,3 %)
			51 Orang (17,1 %)

Berdasarkan dari data diatas, bisa dilihat bahwa jumlah karyawan sejak tahun 2012 hingga tahun 2013 mengalami penurunan sebanyak 17,1 %. Dari penurunan jumlah karyawan koperasi tersebut, dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi dalam Koperasi Karyawan Bumi Putera 1912 tergolong rendah. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Stephen P Robbins dan Timothy A Judge dalam buku *Perilaku Organisasi* (2008), bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Artinya, bila jumlah karyawan Koperasi Karyawan Bumi Putera 1912 menurun, itu berarti komitmen organisasinya bisa dikatakan rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi (gaji atau upah) yang diterima karyawan.

Kompensasi termasuk hal yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan bagi setiap karyawan. Kompensasi akan meningkat bila karyawan tersebut memberikan hal yang terbaik bagi organisasi. Hal tersebut bisa diamati dari laporan Keuangan Karyawan Koperasi pada Koperasi Karyawan Bumi Putera 1912. Pada tabel I.2 berikut ini, peneliti memaparkan data kompensasi yang diterima kepada karyawan berdasarkan kompensasi di atas UMR maupun di bawah UMR sejak tahun 2013-2015:

Tabel I.2
Data Kompensasi (Gaji/Upah) berdasarkan karyawan di atas UMR dan di bawah UMR pada Tahun 2013-2015

KETERANGA N	2013	2014	2015	Kenaikan 2013 hingga 2014	Penurunan 2014 hingga 2015
Karyawan dengan Gaji di atas UMR	55 %	45 %	37 %	10 %	8 %
Karyawan dengan Gaji di bawah UMR	45 %	55 %	63 %	10 %	8 %
				20 %	16 %

Berdasarkan data yang telah diolah peneliti di atas, dapat dijelaskan bahwa perbandingan antara karyawan dengan kompensasi bagi karyawan yang memiliki gaji di atas UMR mengalami penurunan pada tahun 2014-2015 sebanyak 8 %, sedangkan kompensasi bagi karyawan yang memiliki gaji di bawah UMR mengalami kenaikan pada tahun 2014-2015 sebanyak 8

%. Dari kenaikan jumlah karyawan koperasi dengan gaji di bawah UMR tersebut, dapat dikemukakan bahwa kompensasi dalam Koperasi Karyawan Bumi Putera 1912 tergolong masih belum dikatakan merata kepada karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Flippo yang dikutip oleh Hasibuan dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2002), "*Wages is defined as the adequate and equitable remuneration of perssonel for their constribution to organizational objectives*". Bahwa Gaji atau Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya, bila jumlah karyawan Koperasi Bumi Putera 1912 yang memiliki gaji di bawah UMR meningkat, itu berarti kompensasi yang diberikan bisa dikatakan belum merata. Salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan.

Permasalahan kedua yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada diri karyawan akan timbul apabila pada organisasi tersebut memberikan hal yang membuat karyawan semakin betah dan berkontribusi dalam kemajuan suatu organisasi. Menurut Robbins dalam Sopiah dalam bukunya *Perilaku Organisaional* (2008), kepuasan kerja merupakan sikap umum dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh peneliti. Seperti yang dikutip dalam Dwi Puspitawati (2014), hasil penelitian Handoko (2001), Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas

terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Boles et al. (2007) di beberapa perusahaan Amerika menyatakan bahwa pemberian gaji dan promosi yang sesuai akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap setia pada organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda-beda maka penelitian ini akan menguji kembali pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Penelitian mengenai kompensasi dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan oleh peneliti. Seperti yang dikutip dalam Buraidah (2009), hasil penelitian Werther dan Davis (1996) mengatakan bahwa jika diatur dengan benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya serta mendapatkan, memelihara, menjaga tenaga kerja yang produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Benardin dan Russel, 1993) Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang diatur dengan benar dapat diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda-beda maka penelitian ini akan menguji kembali pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kompensasi dan kepuasan kerja. Maka dari itu, penelitian ini memiliki judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Koperasi Karyawan Bumiputera 1912”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang tersebut di atas, maka dikemukakan identifikasi masalah yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut: faktor kompensasi dan kepuasan kerja.

- 1) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada koperasi karyawan bumiputera 1912?
- 2) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada koperasi karyawan bumiputera 1912?
- 3) Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada koperasi karyawan bumiputera 1912?

3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, bahwa ternyata masalah komitmen organisasi karyawan koperasi menyangkut aspek, dimensi, faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks sifatnya. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu pada masalah “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada koperasi Karyawan Bumiputera 1912”.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada

koperasi karyawan bumiputera 1912?

- 2) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada koperasi karyawan bumiputera 1912?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada koperasi karyawan bumiputera 1912?

5. Kegunaan Penelitian

A. Secara teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan manajemen sumber daya manusia pada koperasi mengenai kompensasi dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Bumiputera 1912.
- 2) Memperkaya khasanah studi empiris bagi para peneliti yang berkecimpung dalam kajian ekonomi koperasi dan sebagai bahan referensi untuk penelitian serupa dimasa mendatang.

B. Kegunaan praktis

Dari aspek praktis, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan dan bahan masukan bagi Koperasi Karyawan Bumiputera 1912 dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh koperasi dalam meningkatkan komitmen organisasi para karyawan.