

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong koperasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan, yang dikelola oleh pihak manajemen adalah manusia selaku sumber daya utama dan paling menentukan dalam koperasi. Manusia dalam koperasi adalah karyawan. Karyawan merupakan tenaga kerja yang paling potensial yang dimiliki oleh koperasi, dan setiap koperasi yang ingin maju biasanya membutuhkan karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yaitu memiliki kemampuan, keterampilan, disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Demikian kinerja tidak dapat dilihat melalui satu faktor saja, akan tetapi perlu juga diperhatikan beberapa faktor lain yang akan mempengaruhinya, dan masalahnya bagaimana cara mengelola karyawan itu sendiri agar mampu bekerja secara optimal. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

Diantaranya yaitu pemberian kompensasi, kondisi lingkungan kerja, kesempatan promosi jabatan, kemampuan kerja, ketaatan dalam bekerja, ketekunan dan komitmen-komitmen.

Faktor yang mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan koperasi merupakan ukuran nilai kerja yang berpengaruh terhadap moral, disiplin dan loyalitas kerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika koperasi memberikan kompensasi yang sesuai. Karyawan tidak perlu cemas dengan kekurangan akan suatu kebutuhan sandang, pangan dan papan, sehingga dalam bekerja ia akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan koperasi sebagai timbal balik dari apa yang telah diberikan koperasi. Namun, pada kenyataannya banyak koperasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini membuat karyawan akan sulit berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya, sehingga dapat berakibat pada kinerja karyawan yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dalam artian memenuhi standar kesehatan, kenyamanan dan keindahan, tidak bisa dipungkiri mampu membuat karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dikantor pada umumnya membutuhkan pemikiran yang dalam dan konsentrasi penuh terutama ketika menghadapi suatu permasalahan. Akan tetapi, kondisi lingkungan kerja yang terjadi di koperasi terkadang kurang kondusif. Saat ini masih terdapat koperasi dengan lingkungan kerja yang kotor, berantakan dan

ventilasi yang buruk. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman dan betah berlama-lama di dalam kantor, sehingga karyawan sulit berkonsentrasi dalam pekerjaannya dan dapat menurunkan kinerjanya.

Kesempatan promosi jabatan yang diberikan koperasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengadaan promosi jabatan akan membuat karyawan bekerja dengan giat. Karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan. Pengetahuan serta pengalamannya dalam bekerja, dan juga sebagai tantangan yang dihadapkan pada wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dari jabatan sebelumnya. Namun, pada kenyataannya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh koperasi terkadang amat kurang. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja karyawan yang berkompeten dan memang menginginkan karir yang cemerlang di koperasi tersebut, karena ia merasa tak dihargai keinginannya untuk maju dibatasi oleh koperasi. Pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan terus menurun, dan bisa jadi dia memilih untuk keluar dari koperasi tersebut dan bekerja di tempat lain yang lebih menjanjikan dalam pengembangan karir karyawannya.

Kemampuan karyawan dapat dilihat dari cara berinteraksi, cara mengatasi masalah, dan pengambilan keputusan. Kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, sehingga semakin baik kemampuan karyawan tersebut maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pada kenyataannya banyak karyawan kurang memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan yang

diharapkan oleh koperasi, hal ini akan membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja, sehingga dapat berakibat pada rendahnya kinerja karyawan.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah ketaatan, ketaatan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila semua karyawan sudah sadar akan pentingnya ketaatan dalam bekerja, maka secara perlahan kinerja karyawanpun akan meningkat. Melalui ketaatan yang tinggi maka akan didapatkan keefektifan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik. Tetapi apabila ketaatan karyawan dalam bekerja tidak terjaga maka akan menurunkan kinerja karyawan secara perlahan tetapi pasti.

Ketekunan dalam bekerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini ketekunan bisa berupa ketelitian, kedisiplinan, dan tindakan. Ketekunan karyawan merupakan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan tidak memiliki ketekunan dalam bekerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Satu unsur interval karyawan yang memiliki akses yang kuat dengan kinerja karyawan adalah komitmen. Komitmen menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah suatu perjanjian untuk melakukan sesuatu yang telah disepakati. Unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan kepada karyawannya. Dengan kata lain saat ini koperasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen, sehingga dapat mengurangi angka keluar masuk karyawan yang disebabkan oleh karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Karyawan yang berkomitmen pada koperasi akan merasa memiliki koperasi, sehingga dia akan bekerja dengan sepenuh hati demi tercapainya tujuan koperasi. Tetapi pada kenyataannya, komitmen karyawan terhadap koperasi masih rendah. Ini dikarenakan karyawan akan berkomitmen jika organisasi juga berkomitmen kepada karyawannya. Dalam bekerja seorang pasti mengharapkan imbalan atas jerih payah yang diberikan olehnya. Apabila imbalan yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka sulit bagi karyawan untuk berkomitmen pada koperasi.

Komitmen yang rendah dari karyawan dapat menyebabkan semangat kerjanya menurun, dan berdampak pada kinerjanya yang rendah. Dalam tahap selanjutnya karyawan akan sering membolos atau dia akan memilih keluar dari koperasi tersebut. Hal ini akan merugikan koperasi, karena koperasi harus mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan baru.

Koperasi pekerja CNOOC (China National Offshore Oil Cooperation) atau yg biasa disebut KPC merupakan salah satu koperasi yang telah berdiri selama puluhan tahun, serta memiliki banyak karyawan yang selama ini berkomitmen pada koperasi. Namun, komitmen tersebut masih rendah dikarenakan imbalan jasa yang diberikan koperasi belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, sehingga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang belum maksimal. Jika hal ini dibiarkan terus terjadi, maka dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap para karyawan serta dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut

1. Apakah terdapat hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kesempatan promosi jabatan dengan kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan ?
5. Apakah terdapat hubungan antara ketaatan dalam bekerja dengan kinerja karyawan ?
6. Apakah terdapat hubungan antara ketekunan dengan kinerja karyawan ?
7. Apakah terdapat hubungan antara komitmen dengan kinerja karyawan ?

C. Pembatasan Masalah

Berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor permasalahan yang kompleks, Karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam upaya memecahkan masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada “Hubungan antara komitmen dengan kinerja karyawan pada koperasi pekerja CNOOC di Jakarta Pusat”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas maka perumusan masalahnya adalah: “Apakah terdapat hubungan antara komitmen dengan kinerja karyawan pada koperasi pekerja CNOOC di Jakarta Pusat?”

E. Kegunaan Penelitian

Bentuk kegunaan penelitian meliputi:

1. Kegunaan Teoretis

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta meningkatkan wawasan berpikir yang telah di peroleh mengenai hubungan antara komitmen dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Digunakan sebagai salah satu bahan masukan untuk pihak koperasi pekerja CNOOC (China National Offshore Oil Cooperation) agar terciptanya komitmen karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.