

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dengan paradigma kehidupan yang semakin modern memaksa setiap orang terlebih organisasi untuk terus melakukan perubahan baik dalam segi internal maupun eksternal agar dapat terus berdinamika dengan kondisi modernitas saat ini maupun kedepannya. Kemajuan yang sangat pesat dalam segmen teknologi dan informasi semakin mempermudah pemenuhan kebutuhan, namun disisi lain menjadi problema baru yaitu semakin besarnya tingkat persaingan, sehingga organisasi harus mampu memahami kondisi tersebut, mengimplementasikannya kedalam strategi yang tertata dengan peninjauan yang dilakukan secara efisien dan fleksibel. Pengaruh yang terjadi terutama di Indonesia sendiri terlihat jelas dari banyaknya sektor industri yang telah aktif dalam penggunaan teknologi modern, serta tata cara kinerja yang semakin diperbaharui mengikuti perkembangan dunia. Organisasi yang siap untuk berkontribusi serta berkompetensi secara total dengan organisasi lainnya, tentu harus memiliki sumber daya yang efektif dan berkualitas, terutama sumber daya manusianya yang menjadi penggerak utama berkembangnya sebuah organisasi. Kinerja yang efektif juga lahir dari sistem maupun langkah yang tepat dari organisasi, program yang secara nyata membentuk kemampuan sumber daya manusianya menjadi semakin produktif terutama pada dialog

persaingan yang sangat ketat. Duha (2018: 2) berpendapat bahwa organisasi merupakan kesatuan yang terbentuk oleh beberapa orang yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan bersama secara bersama-sama. Organisasi sebagai kelompok yang terorganisir dengan sistem kerja yang sudah dirancang sedemikian rupa agar sesuai dengan tujuan dibentuknya organisasi harus memiliki kinerja serta tenaga kerja yang berpotensi terhadap pencapaian organisasi. Sistem yang terorganisir tentunya harus memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Organisasi yang bergerak terutama dalam segmen koperasi simpan pinjam sangat membutuhkan kinerja karyawan yang fleksibel dan terarah dalam pencapaian tujuan. Kinerja yang sangat berasumsi pada visi dan misi koperasi. Kondisi dunia modern, dengan segala ketersediaan teknologi canggih serta sistem informasi yang semakin memadai, sumber daya manusia tetap menjadi komoditas utama penggerak yang dibutuhkan, karena hanya SDM yang mampu membawa organisasi kearah yang diinginkan dengan pemikiran yang mampu membawa perubahan disaat seperti sekarang ini. Ketersediaan SDM dengan kapasitas kemampuan serta kinerja yang mempuni secara otomatis memberikan jalan baru bagi organisasi, jalan menuju kesegmen yang semakin baik lagi. “Nadapdap (2017) berpendapat bahwa meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi

pada perubahan, karena pada setiap tingkatan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada saat ini dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang”. Pendapat tersebut semakin memperjelas pentingnya SDM yang berkualitas terhadap organisasi. “Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil dalam menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat (Akbar et al., 2017)”. Karyawan yang memiliki integritas dalam bekerja tentunya memberikan dampak positif baik dari segi kinerja maupun langkah selanjutnya dari program organisasi. Organisasi yang konsisten dalam pemanfaatan kemampuan kerja karyawannya disertai dengan dukungan baik dari kebutuhan kerja maupun pemberian imbalan kerja akan memberikan kinerja yang semakin efisien. Dukungan yang diberikan dalam bentuk pembinaan bagi karyawan secara jelas menjadi aset penting organisasi, aset yang digunakan dalam jangka waktu panjang. Lingkungan kerja kondusif harus menjadi budaya perusahaan demi menciptakan suasana kerja yang positif.

Komitmen organisasi merupakan indikasi kemampuan organisasi untuk konsisten pada visi misi maupun tujuannya, tetap konsisten mengembangkan, menjalankan serta memprioritaskan hal-hal apa saja yang menjadi modal utama organisasi dalam berdinamika. Tindakan organisasi yang tetap menjunjung tinggi sikap kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. “Komitmen organisasi secara umum merupakan

suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Muis et al., 2018)”.

Gaya kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai langkah pemimpin dalam memberi semangat kepada bawahannya dengan cara pemberian apresiasi sehingga menjadi motivasi bagi karyawan lainnya agar semakin berani untuk berkopetensi menunjukkan kemampuannya demi kemajuan organisasi. Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas (Budiwibowo, 2014). Dengan konsep gaya kepemimpinan transaksional individu karyawan akan merasa sangat dihargai hasil kerjanya dan akan terus memberikan kinerja terbaik bagi organisasinya. Dengan kepemimpinan transaksional bawahan terpacu untuk mencapai kinerja yang lebih baik agar mendapatkan imbalan yang diinginkan (Pradana et al., 2013). Penelitian tersebut menjadi pendukung argumen penulis bahwa gaya kepemimpinan transaksional menjadi salah satu pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang cakap dan baik, maka dapat memajukan dan mendorong perusahaan dalam perubahan sehingga mencapai hasil yang maksimal (Anggini et al. 2018). “Anggini et al. (2018) menegaskan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memajukan karyawan melalui pertumbuhan, produktivitas dan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja yaitu gaya kepemimpinan

transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mengubah dan memotivasi para pengikut dengan membuat para pengikut lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk para pengikut untuk mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan mengaktifkan kebutuhan para pengikut yang lebih tinggi (Yukl, 2010 dalam Lomanjaya et al, 2014). Melalui pendapat tersebut penulis beralasan mengambil gaya kepemimpinan transaksional sebagai pengujian pada penelitian ini, karena melihat dari pentingnya kehadiran gaya kepemimpinan transaksional dalam lingkup kinerja karyawan maupun lingkup lingkungan organisasi.

Kemampuan kerja merupakan keahlian seseorang maupun organisasi dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai intruksi serta mampu memecahkan masalah dengan cepat dan efisien baik dalam bekerja secara kelompok maupun individu. “Arini et al. (2015) menegaskan bahwa Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya”. Kemampuan kerja mampu membawa organisasi pada titik menghadapi persaingan global, memberikan amunisi untuk siap dengan segala permasalahan yang akan terjadi baik dimasa sekarang maupun kedepannya. Tingginya tingkat persaingan serta perubahan yang terjadi secara tepat dalam lingkup kebutuhan, tingkat permasalahan serta teknologi membuat semakin banyaknya kondisi yang dialami oleh organisasi. Oleh karena itu, untuk menetralkan kondisi tersebut

organisasi perlu melakukan identifikasi yang berasumsi pada kemampuan kerja agar dapat mendaur kondisi tersebut menjadi langkah baru dalam berkembang ditengah perang persaingan internasional. Banyaknya permasalahan yang timbul serta banyaknya pekerjaan yang perlu segera diselesaikan dengan hadirnya kemampuan kerja semua ritme pekerjaan tersebut dapat terselesaikan. Aspek ini menjadi pendukung kemampuan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kemampuan kerja pastinya berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan baik hasilnya jika organisasi maupun karyawan memiliki kemampuan kerja yang berkualitas dan ahli dalam menyelesaikan permasalahan dalam kondisi apapun. “Nurhaedah et al. (2018) menegaskan bahwa kemampuan kerja karyawan berpengaruh secara langsung dalam peningkatan Kinerja karyawan, karyawan lebih bertanggung jawab dibidang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan kualitas hasil pekerjaannya sesuai yang diharapkan perusahaan”.

Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kemampuan kerja memiliki hubungan yang tepat dan sejalan, melalui komitmen organisasi sebuah organisasi mampu menghasilkan pemimpin yang mamiliki gaya kepemimpinan transaksional yang kemudian pasti akan menghasilkan kemampuan kerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Komitmen organisasi menjadi pokok pembahasan pertama karena sebuah organisasi harus memiliki komitmen terlebih dahulu sebelum melangkah lebih jauh, dengan komitmen koperasi

mampu bergerak kearah yang tepat. Komitmen organisasi saja belum cukup pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, perlu adanya gaya kepemimpinan transaksional untuk semakin mempertegas komitmen serta cara kepemimpinan yang tepat. Sedangkan kemampuan kerja menjadi variabel ketiga yang perlu ada karena dengan komitmen yang tepat, gaya kepemimpinan transaksional perlu adanya kemampuan kerja yang mendukung serta ikut berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian di KSP CU Dharma Prima Kita, Mlati Sleman Yogyakarta. KSP CU Dharma Prima Kita berdiri tanggal 27 April 2010. Pendirinya adalah Yosep F. Semana, SH. KSP CU Dharma Prima Kita berawalnya dari keprihatinan bagaimana susahnyanya orang kecil, lemah, miskin, tersingkir dan difabel untuk mengakses lembaga keuangan formal dengan persyaratan yang rumit. Atas dasar kenyataan itulah muncul ide untuk mendirikan KSP CU Dharma Prima Kita. KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta merupakan salah satu organisasi jasa keuangan non-bank yang berlokasi di daerah Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta yang didirikan pada tahun 2010. KSP CU Dharma Prima Kita memiliki dua jenis produk simpanan yaitu produk simpanan (simpanan saham dan simpanan non saham) dan produk pinjaman (pinjaman biasa/umum, pinjaman khusus, pinjaman mikro, pinjaman sebrakan, pinjaman lunak, dan pinjaman kapitalisasi). Dan bergerak di beberapa bidang antara lain pendampingan untuk industri rumah tangga,

pembuatan bio gas yang diproduksi oleh petani ternak, kerajinan batik dan motif jumput, juga daur ulang dan pengelolaan.

Koperasi simpan pinjam ini dari hasil penelitian lapangan maupun melalui media lain, penulis menyampaikan bahwa sistem kinerja, sistem keanggotaan serta program kerja sudah tertata dengan baik dan jelas. Aspek tersebut menjadi bukti konkret bahwa koperasi ini sudah memiliki tujuan kerja yang tepat. Oleh karena itu dengan melihat kondisi lapangan secara langsung maupun tidak langsung penulis memilih variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kemampuan kerja sebagai variabel yang dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada koperasi ini. Permasalahan yang ada pada koperasi ini penulis simpulkan berdasarkan hasil penelitian langsung ditempat tersebut. Penelitian mengenai permasalahan penulis dapatkan dari hasil ikut ambil bagian dalam proses kerja di koperasi tersebut. Proses kerja tersebut penulis sebagai mahasiswa praktek kerja lapangan yang melakukan praktek. Penulis secara aktif mengikuti kegiatan breafing yang dilakukan oleh pemimpin organisasi setiap seminggu sekali tepatnya pada hari Jumat. Dalam breafing tersebut pemimpin koperasi yaitu Bpk. Yosep F. Semana, SH. secara terbuka memberitahukan permasalahan yang sedang dialami, sehingga perlu adanya evaluasi terhadap permasalahan tersebut. Melalui proses breafing tersebutlah penulis dapat mengidentifikasi dalam tulisan permasalahan apa saja yang sedang dialami oleh koperasi simpan pinjam ini. Permasalahan yang penulis cantumkan juga berasal dari tanya jawab penulis

sebagai mahasiswa magang dengan karyawan divisi administrasi tempat penulis ditempatkan untuk membantu dalam pekerjaan.

Permasalahan yang terjadi antara lain pada bidang pemasaran yang terjadi dalam bentuk semakin berkurangnya partisipasi masyarakat untuk bergabung menjadi anggota di tempat tersebut, hal ini terjadi karena belum tersampainya komunikasi yang akurat mengenai apa itu KSP CU Dharma Prima Kita. Informasi yang diberikan oleh pihak koperasi sudah menjangkau wilayah yang lumayan luas namun belum mampu menembus secara lebih intens lapisan masyarakat, hal ini yang kemudian banyak dari masyarakat yang masih belum memahami prosedur kinerja dan pelayanan dari koperasi ini. Untuk saat ini pemimpin koperasi terus melakukan sistem kerja yang lebih kompetitif terhadap anggotanya, terutama anggota yang turun langsung kelapangan untuk mencari lebih banyak masyarakat agar tertarik bergabung pada koperasi ini, namun hasil yang diterima belum memuaskan. Keterkaitan antara permasalahan pemasaran terhadap judul penelitian adalah jika variabel pada judul penelitian dapat diterapkan dengan baik maka akan berimbas pada sistem kerja maupun kinerja karyawan yang tepat. Terutama pada aspek kemampuan kerja akan memberikan arah dasar pengetahuan yang tepat baik dalam bidang pemasaran maupun lainnya yang berkaitan, sehingga sistem pemasaran yang dilakukan dilapangan lebih terarah dan tepat.

Permasalahan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang dihadapi oleh pihak KSP CU Dharma Prima Kita adalah seluruh karyawan

masih bekerja dalam lingkup formalitas saja. Masih banyak karyawan yang bekerja hanya sebatas tuntutan dan kewajiban tanpa adanya sikap kerja yang semakin berkembang. Kinerja sebagian karyawan tidak totalitas menimbulkan sisi permasalahan serius yang akhirnya jika dilihat secara lebih spesifik menurunkan performa kinerja koperasi tersebut, dan jika terus-menerus dibiarkan akan berakibat pada semakin susah nya koperasi ini untuk bersaing di era yang semakin modern. Permasalahan ini berkaitan dengan komitmen organisasi serta kemampuan kerja. Semakin baiknya penerapan kedua aspek tersebut maka akan memberikan kondisi kerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada koperasi ini lebih efisien.

Ketidakseimbangan tugas yang berikan dengan jumlah karyawan yang bekerja terutama pada bagian administrasi. Karyawan yang ditempatkan pada bagian administrasi masih sangat sedikit sehingga terlihat kurang efisien. Karyawan bagian administrasi harus mengambil jam kerja tambahan untuk menyelesaikan tugas-tugas hariannya dan hampir semua yang berurusan dengan anggota maupun keuangan berfokus pada bagian administrasi. Penataan arsip anggota belum maksimal, terutama pendataan secara manual. Penataan arsip yang kurang terealisasi dengan baik ini terjadi pada data anggota lama yang kurang lengkap dan kurang jelas, sehingga ketika penyusunan ulang arsip anggota banyak data yang belum dapat dimasukkan karena ketidaklengkapan data. Pada permasalahan peran kepemimpinan sangat diandalkan, menciptakan ruang kerja yang lebih

efektif dengan tenaga kerja yang sesuai agar kinerja yang dihasilkan benar-benar maksimal.

Sejalan dengan hal tersebut serta melihat dari kondisi permasalahan yang ada, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kemampuan kerja menjadi tantangan bagi manajemen koperasi ini. Pencapaian kinerja karyawan yang baik maupun tidak tergantung dari tepat atau tidaknya penerapan ketiga variable tersebut. Ketepatan langkah yang diambil oleh manajemen organisasi menjadi aspek penting terealisasinya tujuan organisasi tersebut. Memprioritaskan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kemampuan kerja akan memberikan hasil terbaik dan terburuk bagi organisasi tersebut, tergantung dari kesiapan organisasi beragumen dan berdinamika dengan faktor tersebut. Peran manajemen tentunya menjadi yang diutamakan sebagai pedoman hasil dari kinerja karyawan. Kondisi demikian yang melatar belakangi penulis melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) CREDIT UNION (CU) DHARMA PRIMA KITA YOGYAKARTA”.

Sehubungan dengan hal tersebut permasalahan pertama yang diimplementasikan sebagai masalah pemasaran, yaitu semakin berkurangnya masyarakat yang tertarik untuk bergabung sebagai anggota di

koperasi tersebut atau sulitnya dalam mencari anggota baru koperasi yang sesuai dengan target koperasi. Permasalahan ini menurut penulis berhubungan dengan komitmen organisasi yang belum maksimal. Koperasi belum semaksimal mungkin memanfaatkan potensinya sehingga belum sepenuhnya komitmen dalam menjalankan visi misinya. Permasalahan pertama ini tentunya muncul karena sumber daya manusia yang belum mampu bekerja secara maksimal, hal ini terlihat dari kebanyakan karyawan masih bekerja dalam lingkup formalitas hanya sekedar bekerja, karyawan yang ditempatkan pada bagian administrasi masih terbilang kurang tidak sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan dan masih adanya data anggota yang kurang terutama para anggota lama. Dengan adanya permasalahan tersebut perlu adanya performa gaya kepemimpinan transaksional yang mampu memberikan motivasi kerja serta pemberian timbal balik yang seimbang agar karyawan semakin terpancing untuk melakukan rombakan kerja menjadi lebih baik lagi. Karyawan yang semangatnya meningkat maka akan memberikan dampak terhadap kemampuan kerjanya, karyawan akan terus mengupayakan kemampuan dalam dirinya sehingga dapat diterapkan dalam segmen kerjanya di koperasi tersebut. Mengenai hal tersebut komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kemampuan kerja memiliki hubungan yang tepat terhadap permasalahan yang timbul dalam koperasi, menjadi sarana pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja karyawan yang sesuai dengan target organisasi merupakan keinginan yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi, sejalan dengan tujuan, serta program dari organisasi. Hal tersebut dapat tercapai tentunya harus ada campur tangan penuh dari organisasi, membuat wadah maupun dukungan dalam bentuk apapun yang dapat menunjang kinerja karyawan, memberikan pengaruh yang pastinya berorientasi pada perkembangan organisasi. Namun dengan kondisi perubahan dunia saat ini tidak banyak organisasi yang mampu konsisten pada tujuannya terutama dalam kinerja karyawannya.

Berdasarkan implementasi tersebut permasalahan yang diidentifikasi pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.4. Manfaat

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sebagai masukan bagi pihak KSP CU DHARMA PRIMA KITA terutama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaannya.

1.4.2 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dan pengetahuan, khususnya bagi para pembaca. Memberikan pengetahuan khususnya secara teori mengenai komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transaksional, kemampuan kerja serta kinerja karyawan.

1.5. Batasan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang di atas agar tidak terjadinya kesalahpahaman, maka penulis melakukan pembatasan masalah. Permasalahan ini terbatas pada variabel Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Serta seluruh karyawan pada kantor pusat. Pengisian kuesioner dilakukan secara langsung oleh karyawan pada koperasi ini.