

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam perusahaan yaitu membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini karena SDM merupakan penggerak bagi kehidupan organisasi, dengan menjalankan semua tugas dan tanggungjawab yang ada dalam organisasi. Kepemilikan SDM yang berkualitas dan profesional akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi karena karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan sistematis. Hasil yang diharapkan organisasi dari kepemilikan SDM yang berkualitas adalah meningkatnya kinerja dari karyawan.

Luthans (2011) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut disimpulkan kinerja adalah hasil yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Hasil kerja yang semakin baik secara kualitas dan kuantitas menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik atau tinggi. Peningkatan kinerja karyawan dari waktu ke waktu merupakan hal yang selalu diusahakan oleh pihak manajemen. Hal ini karena kinerja karyawan yang meningkat akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang meningkat tentu akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi antara lain meningkatnya keuntungan yang dapat diperoleh, meningkatnya keunggulan

kompetitif yang dimiliki organisasi, kestabilan usaha di masa yang akan datang dan lain sebagainya (Handoko, 2012).

Arti penting peningkatan kinerja karyawan menjadi pokok perhatian pihak manajemen pada masa lalu, saat ini hingga pada masa yang akan datang. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjaga eksistensi perusahaan di masa yang akan datang. Selain untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang, pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pihak manajemen dipengaruhi banyak faktor seperti persaingan bisnis yang semakin ketat, munculnya perusahaan baru dengan kekuatan finansial yang lebih besar, lebih inovatif dalam menciptakan produk maupun layanan dan lain sebagainya (Nurasih, 2017). Beberapa hal tersebut merupakan alasan mengapa setiap organisasi perlu melakukan pengelolaan SDM dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi pokok perhatian setiap organisasi. Hal ini berkaitan dengan kontribusi positif dari kinerja karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu maka setiap organisasi akan melakukan banyak cara guna meningkatkan kinerja karyawannya. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Laily dan Suryalena (2017) dalam penelitiannya membuktikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi menurut Allen *et. al.* (2000) seperti dikutip Cao *et. al.* (2019) dapat diidentifikasi dengan menggunakan tiga

dimensi yaitu: 1) komitmen afektif, 2) komitmen kontinuan, dan 3) komitmen normatif. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi ditunjukkan oleh kesediaan karyawan untuk bekerja dengan lebih keras, tetap tinggal dalam organisasi hingga akhir karier dan memiliki kebanggaan dapat bekerja dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan memberikan *outcomes* dalam bentuk kinerja karyawan yang semakin meningkat. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan fungsinya dengan baik akan membuat karyawan memiliki kinerja yang semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kreitner dan Kinicki (2014) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam melakukan pengelolaan karyawan (bawahan) akan berdampak positif bagi organisasi dimana salah satunya adalah semakin tingginya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan fungsi kepemimpinan yaitu: 1) Selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan, 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar, 3) Pemimpin selaku komunikator yang efektif, 4) Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam untuk menangani situasi konflik internal, dan 5) Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral (Robbins dan Coulter, 2012). Melalui penerapan gaya

kepemimpinan yang tepat dapat dipastikan bahwa organisasi akan dengan lebih mudah mencapai tujuannya karena organisasi memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Selain komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga akan meningkat saat karyawan memiliki tingkat kemampuan kerjanya yang tinggi. Kemampuan kerja didefinisikan Mangkunegara (2014) sebagai tingkat pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dan berhubungan dengan pekerjaannya. Kemampuan kerja menurut Robbins (2010) terdiri dari dua yaitu: 1) Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan melakukan aktivitas secara mental dan 2) Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik. Karyawan dengan kemampuan intelektual dan fisik yang baik akan dapat bekerja dengan efektif dan efisien yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan secara empiris ditemukan dalam penelitian Setiawan dan Siagian (2017).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan komitmen karyawan pada organisasi, peningkatan kemampuan kerja karyawan serta penerapan gaya kepemimpinan diharapkan akan mampu memberikan kontribusi pada semakin tingginya tingkat kinerja karyawan. Memahami akan arti penting peningkatan kinerja karyawan guna mendukung tujuan organisasi maka pihak manajemen Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Yogyakarta melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan komitmen organisasional,

penerapan gaya kepemimpinan dan melakukan peningkatan kemampuan kerja karyawan.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Credit Union (CU) Dharma Prima Kita Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa yaitu perusahaan yang memberikan layanan jasa keuangan bagi masyarakat di Yogyakarta. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut pihak perusahaan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja perusahaan yang tinggi tidak terlepas dari dukungan kontribusi dari kinerja karyawan yang tinggi pula. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Credit Union (CU) Dharma Prima Kita Yogyakarta mengusahakan beberapa cara agar komitmen karyawan pada organisasi menjadi semakin meningkat, memberikan bekal dalam bentuk pengetahuan dan pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang diyakini lebih tepat untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris, apakah usaha-usaha yang telah dilakukan manajemen Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Credit Union (CU) Dharma Prima Kita Yogyakarta berkaitan dengan komitmen organisasional, gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja secara nyata telah mampu meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Credit Union (CU) Dharma Prima Kita Yogyakarta.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

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

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mafaat dalam berbagai bentuk yaitu:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi mengenai beberapa hal yang dapat dilakukan untuk

meningkatkan kinerja karyawan khususnya berkaitan dengan bagaimana cara peningkatan komitmen karyawan pada organisasi, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat serta perhatian pada peningkatan kemampuan kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan literatur bagi penelitian sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan peran komitmen organisasional, gaya kepemimpinan dan kemampuan kerja sebagai prediktor kinerja karyawan.