

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Setiap organisasi bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menggerakkan roda operasional perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut harus didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor kinerja dari karyawan perusahaan yang perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Hariandja, dalam Subekhi dan Jauhar (2012) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Untuk itu sumber daya yang dimiliki perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar pencapaian sasaran dapat terlaksanakan, namun hal tersebut tidaklah mudah perlu adanya strategi yang tepat agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu saja untuk pencapaian kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi

merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang tercermin dari keterlibatan karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan tentang pentingnya kinerja karyawan, maka mencermati yang terjadi pada Koperasi Maju Bersama Jombang, sebuah badan usaha yang bergerak di dibidang jasa, yang akan menjadi obyek penelitian ini. Berdiri pada tahun 2005, Koperasi Maju Bersama ini memiliki 62 karyawan dalam 3 (tiga) kantor cabang yang berada di Jombang, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan pada karyawan penagihan Koperasi Maju Bersama Jombang.

Sebagai gambaran awal untuk dapat menilai kinerja karyawan berikut ini disajikan pendapatan Koperasi Maju Bersama bulan November 2019 – Januari 2020 yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1

Hasil pendapatan Koperasi Maju Bersama Jombang 1

Pada bulan November 2019 – Januari 2020

Bulan	Target	Dropping	Storting
November 2019	Rp 250,000,000	Rp 187,850,000	Rp 218,213,000
Desember 2019	Rp 250,000,000	Rp 185,100,000	Rp 227,631,000
Januari 2020	Rp 250,000,000	Rp 190,700,000	Rp 214,579,000
Total		Rp 563,650,000	Rp 660,423,000
		Rata – rata	Rp 220,141,000

Sumber :Koperasi Maju Bersama Jombang

Tabel 1.2

Hasil Penagihahan Koperasi Maju Bersama Jombang 2

Pada bulan November 2019 – Januari 2020

Bulan	Target	Dropping	Storting
November 2019	Rp 250,000,000	Rp 184,900,000	Rp224,778,000
Desember 2019	Rp 250,000,000	Rp 155,750,000	Rp 158,721,000
Januari 2020	Rp 250,000,000	Rp118,850,000	Rp 143,985,000
Total		Rp 459,500,000	Rp 527,484,000
			Rp 175,828,000

Sumber :Koperasi Maju Bersama Jombang**Tabel 1.3**

Hasil Penagihan Koperasi Maju Bersama Jombang 3

Pada bulan November 2019 – Januari 2020

Bulan	Target	Dropping	Storting
November 2019	Rp 250,000,000	Rp 184,900,000	Rp 224,778,000
Desember 2019	Rp 250,000,000	Rp 193,050,000	Rp 218,330,000
Januari 2020	Rp 250,000,000	Rp 170,850,000	Rp 200,091,000
Total		Rp 548,800,000	Rp 643,199,000
		Rata – rata	Rp 214,399,000

Sumber :Koperasi Maju Bersama Jombang**KETERANGAN :**

DROPPING : Total seluruh pinjaman yang diberikan kepada anggota.

STORTING : Hasil angsuran dari pinjaman yang diberikan kepada anggota.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh bahwa kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan droping yang dikeluarkan dan mempengaruhi storting yang dihasilkan setiap bulannya tidak mencapainya target yang telah ditetapkan oleh koperasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan selama 3 (tiga) bulan terakhir, yaitu November 2019, Desember 2019 dan Januari 2020. Sehingga kinerja karyawan tidak efisien, berdasarkan fenomena mengenai kinerja karyawan bagian penagihan di ketahui ada permasalahan yang terjadi tentang kinerja yang belum memenuhi target. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dilihat kondisi saat penagihan terhadap debitur dapat dilakukan dengan waktu 10 menit tetapi karena debitur tidak gampang saat penagihan menjadikan waktu yang diperlukan karyawan penagihan menjadi molor, selain itu masih minimnya kesadaran atas tanggung jawab yang diberikan untuk pekerjaan. Misalnya ketika saat jam kerja karyawan karyawan ketempat – tempat yang bukan kepentingan koperasi selama berjam–jam.

Berdasarkan poin diatas penelitian menyimpulkan bahwa telah terjadi permasalahan pada aspek kinerja dan penelitian menduga disebabkan karena faktor kemampuan kerja dan komitmen organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara(2018) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adlah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) seorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Winardi(2010) bahwa kemampuan kerja merupakan sebuah sifat yang melekat pada manusia atau yang dipelajari yang memungkinkan seorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan

mental atau fisik. Kemampuan dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara karyawan penagihan yang mengatakan bahwa masih banyaknya karyawan penagihan yang kurang ketrampilan untuk meminimalkan kemacetan anggota dalam proses penagihan, selain itu menurut kepala koperasi pengetahuan dan pengalaman kerja dari beberapa karyawan penagihan masih dirasa kurang misalnya tentang bagaimana mencari anggota nasabah yang baik dan mempunyai strategi dalam pemberian hutang kepada nasabah.

Selain itu diduga komitmen merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah(2010:156) menyatakan kebanggaan yang dimiliki oleh karyawan koperasi maju bersama jombang dapat dikatakan karyawan merasa bangga menjadi anggota karyawan koperasi tetapi dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan asal bekerja, tidak hanya itu saja saat proses penagihan karyawan tidak memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa ada pengawasan dari atasan dan kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan penagihan sangatlah lemah dikarenakan karyawan penagihan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan.

Karyawan dengan komitmen tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi cenderung pencapaian kinerjanya juga tinggi. Sebagaimana hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapitri (2016) terbukti apabila karyawan memiliki

komitmen yang kuat dan kinerja yang tinggi maka tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.

Komitmen organisasi dapat mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Menurut Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan kerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan. Dengan adanya komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tentu saja kinerjanya juga akan meningkat. Tujuan berdirinya suatu koperasi adalah tercapainya keberhasilan perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat dicapai bila kinerja karyawan yang di capai tinggi, kinerja pegawai yang tinggi akan tercapai apabila pegawainya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan komitmen dari organisasi itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena yang telah diperoleh maka penulis akan mengambil penelitian dengan judul **"PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN"**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas selanjutnya dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian seperti dibawah ini:

1. Apakah signifikan atau tidak pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan penagihan Koperasi Simpan Pinjam Maju Bersama Jombang?

2. Apakah signifikan atau tidak pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan penagihan Koperasi Simpan Pinjam Maju Bersama Jombang?

1.3 BATASAN MASALAH

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah karyawan penagihan dan marketing (pencari nasabah) dalam satu jobdesk.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Maju Bersama Jombang.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Maju Bersama Jombang

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian terikat kemampuan dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan terkait dengan kemampuan dan komitmen terhadap kinerja karyawan.