

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pusat Koperasi Syariah (Puskopsyah) Alkamil Jawa Timur sebagai salah satu lembaga keuangan syariah nonbank yang berbadan hukum koperasi, memiliki kegiatan menyimpan dan menyalurkan dana dari masyarakat dengan membentuk suatu unit usaha bernama Unit Jasa Keuangan Syariah (UJKS) Koperasi. Seperti halnya perbankan syariah, Puskopsyah juga mengalami peningkatan/kemajuan pada produk tabungannya.

Ada peningkatan yang sangat signifikan baik dari jumlah nasabah maupun jumlah dana tabungan. Peningkatan jumlah nasabah dari akhir Desember 2011 sampai dengan akhir April 2013 mencapai hampir 10 kali lipat, sedangkan dari segi dana yang tersimpan pada periode yang sama juga mengalami peningkatan yaitu mencapai lebih dari 25 kali lipat (Data Puskopsyah Alkamil, 2013).

Jika menggunakan sistem penilaian kinerja *Result-Based* yang mengasumsikan bahwa kinerja dinilai dari pencapaian sasaran/hasil, seperti jumlah total penjualan, atau jumlah produk yang dihasilkan, maka karyawan-karyawan Puskopsyah Alkamil memiliki kinerja yang sangat baik dengan melihat jumlah tabungan dan nasabah di atas.

Persaingan yang ketat antara lembaga keuangan menuntut mereka untuk memiliki karyawan yang berkualitas, tak jarang pula upaya yang dilakukan oleh perbankan syariah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas tinggi adalah dengan merekrut karyawan perbankan konvensional yang sudah mahir dalam bidang jasa keuangan maupun dari organisasi yang lebih kecil yaitu koperasi syariah.

Isu yang berkembang saat ini adalah tak jarang sebuah perusahaan mengambil karyawan berkualitas dari perusahaan lain dengan iming-iming fasilitas maupun gaji yang lebih baik daripada yang ia dapat sebelumnya diperusahaannya. Permasalahan muncul ketika karyawan lembaga keuangan mikro syariah seperti karyawan koperasi syariah memiliki kinerja yang baik, maka

lembaga keuangan syariah lain dengan organisasi yang lebih besar, yang memberikan karyawannya fasilitas dan gaji lebih baik semisal perbankan syariah, akan tanpa kesulitan untuk mengambil karyawan koperasi syariah tersebut.

Mangkunegara (2005: 122) menerangkan bahwa ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecil perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai. Berdasarkan observasi awal, menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang pada divisinya kurang diberi fasilitas memadai seperti belum adanya ruang khusus atau tersendiri untuk divisi keuangan dan divisi sumber daya manusia. Hal tersebut bisa memicu karyawan untuk berpindah ke organisasi yang lebih besar dengan fasilitas yang lebih lengkap.

Dari beberapa uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan langsung dan hubungan tidak langsung antara variabel-variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebuah lembaga keuangan mikro syariah (koperasi syariah) yang hasil penelitian ini nanti dapat memberikan masukan bagi instansi terkait pada khususnya dan lembaga keuangan mikro syariah pada umumnya dalam upaya mengelola SDM-nya dan mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 1.3.2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empirik (Peneliti Terdahulu)

Diana Sulianti K. L. Tobing (2009) mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ebru Gunlu, dkk. (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen normatif dan komitmen afektif. Selain itu, dimensi kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kontinyu. Vivin Maharani, dkk (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Komitmen Organisasional

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 99), komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (1991) mengemukakan tiga jenis komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Jenis ini berkaitan dengan keterikatan emosional yang dipunyai seseorang dengan organisasi.
2. Komitmen Berkelanjutan/kontinuan (*Continuance Commitment*), Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi.

2.2.2 Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2005: 117) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

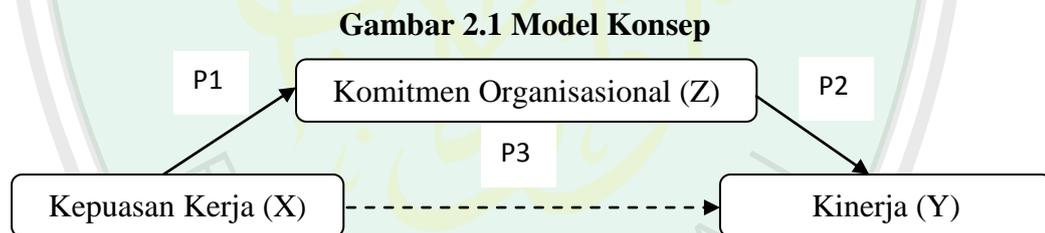
Luthans (2006) mengemukakan indikator kepuasan kerja yaitu Kepuasan dengan sistem pembayara, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan rekan sekerja, Kepuasan dengan penyelia, dan Kepuasan pekerjaan itu sendiri

2.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Jackson dan Schuler (1999: 3) kinerja bisa diartikan sebagai seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau bekerja lebih efektif pada masa yang akan datang. Kinerja menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 177) merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Menurut Robbins (2002) cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.3 Model Konsep



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

- - - ► : Arah koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.
- : Arah koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

2.4 Model Hipotesis

- H1: Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Puskopsyah Alkamil.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Puskopsyah Alkamil melalui variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji antar variabel yang dihipotesiskan (Supriyanto dan Maharani, 2013: 7).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di Pusat Koperasi Syariah (Puskopsyah) Alkamil Jatim, Jl. Pinang Merah I No. 1 Malang..

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah sejumlah 22 orang dengan sampel berjumlah 22 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh artinya teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30. (Supriyanto dan Maharani, 2013: 36).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu dimana variabel bebas (kepuasan kerja) akan mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) menggunakan variabel intervening (komitmen organisasional).

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dipergunakan ialah skala likert 1 sampai 4.

3.6 Pengumpulan Data

Data Primer diperoleh secara langsung oleh peneliti dari jawaban responden melalui kuesioner. Data Sekunder telah diolah dan tersedia dalam bentuk dokumentasi, buku ataupun literatur yang berkaitan dengan penelitian.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Data-data dalam penelitian ini diperoleh dengan kuesioner, dokumentasi, wawancara. Instrumen penelitian berupa kuesioner.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) (Supriyanto dan Maharani, 2013: 184).

Apabila suatu alat pengukuran telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari instrumen kuesioner tersebut. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini pertama, analisis deskriptif, kedua uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji normalitas, dan uji linieritas), ketiga analisis regresi linier berganda, dan terakhir *path analysis* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Deskriptif

Karakteristik responden pada penelitian ini, laki-laki 13 orang, perempuan 9 orang. Mayoritas responden berusia 19-24, usia 25-30 tahun sebanyak 9 orang dan usia di atas 37 tahun. Tingkat pendidikan, mayoritas berpendidikan diploma sebanyak 11 orang, S1 sebanyak 6 orang dan SLTA sebanyak 5 orang. Masa kerja, mayoritas masa kerja 1-2 tahun yaitu 11 orang, 3-4 tahun sebanyak 10 orang, dan ≥ 5 tahun sebanyak 1 orang.

4.2 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dari pengujian validitas diatas instrumen penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing item mendapatkan nilai R lebih dari 0,3 sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 4.5 dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* variabel komitmen organisasional (Z), kepuasan kerja (X), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60.

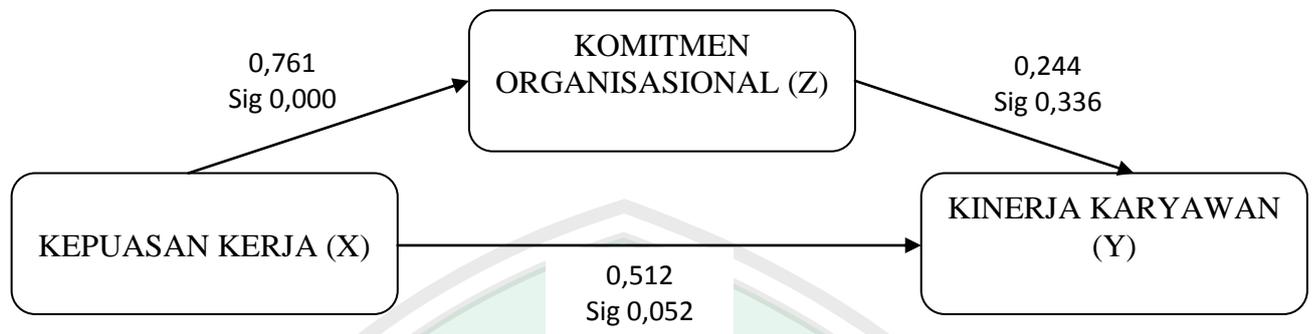
4.3 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF X kurang dari 5 ($2,377 < 5$) dan nilai VIF Z kurang dari 5 ($2,377 < 5$). Semua model yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas karena sig X ($0,542 > 0,05$) dan sig Z ($0,906 > 0,05$). Tidak ada autokorelasi positif (tidak terjadi autokorelasi) karena nilai D-W ($0,997$) berada di antara -2 s.d. +2. Dari uji Kolmogorov Smirnov pada SPSS diperoleh nilai $0,751$ yang artinya asumsi normalitas terpenuhi. Semua model pada penelitian ini linier karena semua nilai sig $< 0,05$.

4.4 Analisis Data dan Interpretasi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh secara tidak langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasional. Diagram jalurnya sebagai berikut:

Gambar 4.1 Diagram Jalur



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional ($p = 0,000 < 0,05$), kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ($p = 0,052 > 0,05$), dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($p = 0,336 > 0,05$).

Hasil penelitian mendukung teori Mathis dan Jackson (2001: 99-100) bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain.

Berdasarkan persepsi responden diperoleh mean item kesesuaian gaji dengan keinginan dan kesesuaian gaji dengan tanggung jawab berturut-turut yaitu sebesar 2,73 dan 2,86. Hal itu berarti ada sebagian karyawan yang tidak puas dengan sistem pembayaran padahal kinerja mereka tinggi dari segi pencapaian target yaitu adanya peningkatan yang sangat signifikan baik dari jumlah nasabah maupun jumlah dana tabungan.

Menurut Mangkunegara (2005: 117-119) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti umur dan ukuran organisasi perusahaan dimana usia tua cenderung puas dan organisasi yang besar cenderung kepuasan tinggi. Pada Puskopshah Alkamil, 50% karyawan berusia relatif muda yaitu antara 19-24 tahun. Jika dibandingkan dengan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) dan

Perbankan syariah, maka bisa dikatakan ukuran organisasi Puskopsyah Alkamil adalah yang terkecil.

Tidak adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan juga dapat dilihat dari segi tingkat pendidikan dan masa kerja dikaitkan dengan jawaban pada item komitmen organisasional. Jawaban pada item-item komitmen organisasional rata-rata mereka menjawab setuju di atas 50% yang artinya komitmen organisasional relatif tinggi, namun komitmen organisasional yang tinggi ini tidak diikuti dengan tingkat pendidikan dan masa kerja yang baik.

Tingkat pendidikan karyawan masih relatif rendah yaitu 23% berpendidikan SLTA dan 50% karyawan berpendidikan Diploma. Masa kerja karyawan juga masih relatif singkat yaitu 50% bekerja selama 1-2 tahun. Peneliti juga menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan belum bisa berjalan dengan baik. Anas (2012: 8) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan yang baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Pengamatan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum bisa optimal dalam kerjanya, sehingga komitmen organisasional yang tinggi belum tentu kerjanya juga tinggi.

Dari aspek kelembagaan Puskopsyah Alkamil belum memiliki tata kelola yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari struktur organisasi yang masih belum bisa menjelaskan tugas dan tanggung jawab yang dialokasikan kepada individu, di mana individu tersebut dikelompokkan ke dalam kantor, departemen, dan divisi. Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi di mana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan (Sule dan Saefullah, 2008:152).

Tinggi atau rendahnya komitmen organisasional tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika struktur organisasi belum bisa memetakan bagaimana keseluruhan kerja dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan, karena hal itu bertujuan untuk terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan proses kerja yang cepat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Ada beberapa indikasi selain indikator-indikator yang telah digunakan dalam penelitian ini yang membuat kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi.

Dari segi umur, 50% karyawan berusia relatif muda yaitu antara 19-24 tahun. Ada kecenderungan karyawan tua lebih merasa puas dari karyawan berumur relatif muda. Kedua ukuran organisasi, Jika dibandingkan dengan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) dan Perbankan syariah baik UUS (Unit Usaha Syariah) maupun BUS (Bank Umum Syariah), maka bisa dikatakan ukuran organisasi Puskopsyah Alkamil adalah yang terkecil. Besar kecilnya ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari segi aspek kelembagaan perusahaan ini belum memiliki tata kelola yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari struktur organisasi yang masih belum bisa menjelaskan tugas dan tanggung jawab yang dialokasikan kepada individu, di mana individu tersebut dikelompokkan ke dalam kantor, departemen, dan divisi. Struktur organisasi hendaknya selalu menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan publik dan lingkungan, hal tersebut bertujuan untuk terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan proses kerja yang cepat.

5.2 Saran

Aspek kelembagaan organisasi ini perlu diperbaiki agar memiliki tata kelola yang baik. Struktur organisasi hendaknya selalu menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan publik dan lingkungan agar terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan proses kerja yang cepat.

Bagi para akademisi, diharapkan melakukan penilaian kinerja melalui teman kerja maupun melalui atasan dan melakukan penelitian terhadap variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya.