

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan perkembangan dunia, bekerja saat ini tidak lagi sekedar mengambil kayu ke hutan atau mengambil jala untuk menangkap ikan atau menggembala kambing, tetapi telah melibatkan banyak pihak dan melibatkan organisasi yang skalanya bervariasi dari kecil sampai besar, melibatkan banyak tenaga kerja dengan lokasi yang lintas kota, lintas daerah bahkan lintas negara. Keberadaan banyak orang dalam kesamaan tujuan organisasi (perusahaan) memerlukan koordinasi yang baik, oleh karena itu berkembanglah apa yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Jusmaliani, 2011: 5).

Shihab (2014: 372) menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang memiliki sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Dalam Al-Quran ditemukan ayat-ayat yang memuji dan memuliakan manusia, seperti penciptaan manusia dalam bentuk dan keadaan yang sebaik-baiknya (QS. At-Tin: 4) tetapi di samping itu sering pula manusia mendapat celaan Tuhan karena ia amat aniaya dan mengingkari nikmat (QS. Ibrahim: 34). Oleh karena itu dalam sebuah organisasi kerja diperlukan sebuah manajemen untuk mengelola sumber daya manusia ini.

Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan aktivitas pengelolaan manusia, diantaranya yaitu perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga administrasi tentang tenaga kerja. Semakin berkembangnya dunia bisnis saat ini maka setiap

organisasi akan berlomba memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya demi bersaing dengan organisasi lainnya.

SDM merupakan salah satu elemen organisasi yang harus dikelola dengan baik, karena SDM merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi dalam mengelola SDM-nya, karena SDM tersebut memiliki keunikan perilaku yang berbeda-beda. Komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan adalah beberapa faktor penting yang bisa dijadikan acuan dalam mengelola keunikan SDM ini.

Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk-keluar tenaga kerja. (Mathis dan Jackson, 2001: 99-100).

Menurut Robbins *et. al.*, (2004: 262), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut

tidak merasa puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan (Shah *et. al.*, 2000: 102).

Sutrisno (2009: 74) berpendapat bahwa kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar dan manfaatnya untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat.

Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Apa yang disarankan dari penemuan ini adalah orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar (Mathis dan Jackson, 2001: 99-100).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Kaswan (2012: 192) menjelaskan beberapa sistem penilaian kinerja, salah satunya yaitu *Result-Based*. Kategori sistem penilaian ini diasumsikan bahwa kinerja di nilai dari pencapaian sasaran/hasil, seperti jumlah total penjualan, atau jumlah produk yang dihasilkan.

Lembaga keuangan syariah saat ini telah dikenal secara luas di Indonesia. Diantara lembaga-lembaga keuangan syariah yang mengalami perkembangan cukup pesat adalah perbankan syariah, asuransi syariah, maupun koperasi syariah (Depkop.go.id, 2014). Organisasi besar seperti perbankan syariah mengalami

perkembangan dan peningkatan yang cukup pesat dari tahun ke tahun. Secara institusional, jumlah bank syariah pada tahun 2009 terdiri dari 6 BUS (Bank Umum Syariah), 25 UUS (Unit Usaha Syariah), dan 138 BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) menjadi 11 BUS, 24 UUS, dan 156 BPRS pada Agustus 2012. Perkembangan dari segi jumlah jaringan kantor, pada 2009 terdapat 1.223 kantor menjadi 2.460 kantor pada Agustus 2012. Perlu diketahui juga bahwa jumlah tabungan pada tahun 2009 untuk BUS dan UUS dari Rp. 1,538 triliun naik menjadi Rp. 6,571 triliun pada Agustus 2012 sedangkan untuk BPRS dari Rp. 209,991 miliar menjadi Rp. 473,423 miliar pada Agustus 2012. (Statistik Perbankan Syariah Bank Indonesia, 2012).

Pertumbuhan perbankan syariah yang semakin pesat tersebut juga diikuti dengan berkembangnya lembaga keuangan syariah dengan organisasi yang lebih kecil yaitu koperasi syariah. Koperasi syariah adalah lembaga keuangan syariah dengan produk dan layanan syariah yang berskala mikro. Dari segi legalitas, koperasi syariah saat ini didasarkan pada Keputusan Menteri Koperasi dan UMK Republik Indonesia No. 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah.

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.

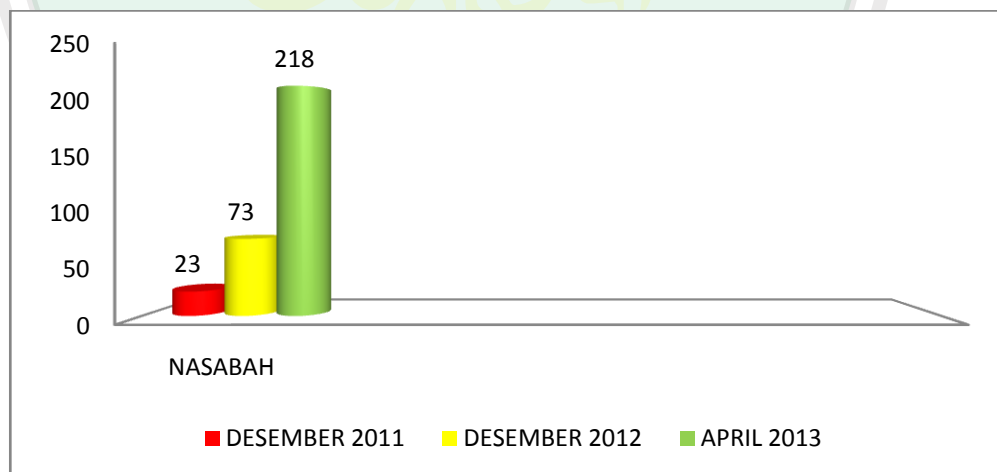
Tabel 1.1 Data Tabungan

No	Keterangan	Desember 2011	Desember 2012	April 2013
1	Nasabah	23	73	218
2	Dana	Rp. 8.455.884	Rp. 164.200.521	Rp. 217.066.559

Sumber: Data Puskopsyah Alkamil, 2013

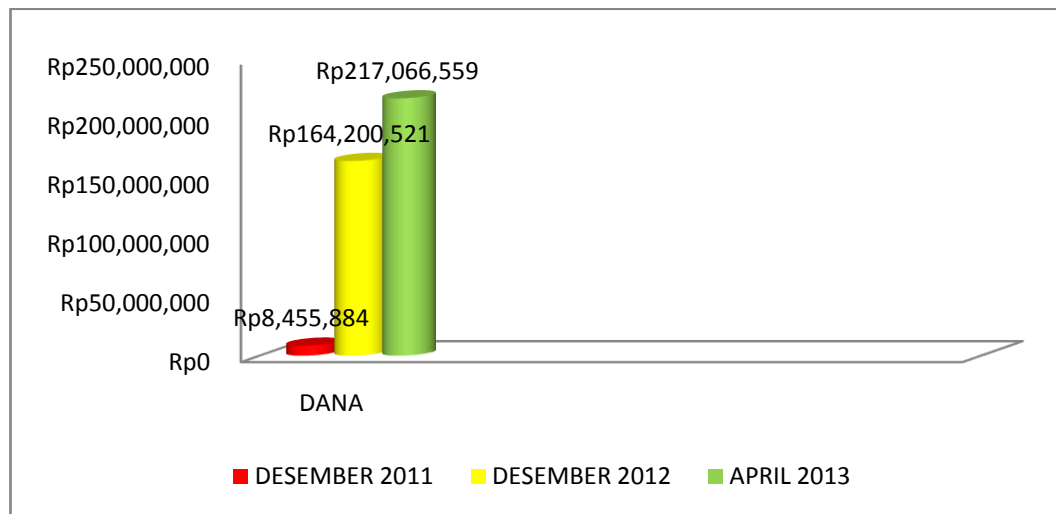
Tabel 1.1. menunjukkan bahwa ada peningkatan yang sangat signifikan baik dari jumlah nasabah maupun jumlah dana tabungan. Peningkatan jumlah nasabah dari akhir Desember 2011 sampai dengan akhir April 2013 mencapai hampir 10 kali lipat, sedangkan dari segi dana yang tersimpan pada periode yang sama juga mengalami peningkatan yaitu mencapai lebih dari 25 kali lipat.

Berikut ini gambar grafik yang menunjukkan peningkatan jumlah nasabah dan jumlah dana atau rekening tabungan di Puskopsyah Alkamil:

Gambar 1.1. Grafik Peningkatan Jumlah Nasabah

Sumber : Data Puskopsyah Alkamil, 2013

Gambar 1.2. Grafik Peningkatan Jumlah Dana Tabungan



Sumber : 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.

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.

Persaingan yang ketat antara lembaga keuangan juga 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.

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.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 99-100), orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi. Kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada posisi yang tinggi (Tobing, 2009: 33). Pernyataan-pernyataan tersebut memunculkan pertanyaan, apakah kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan Puskopsyah juga dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja atau secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

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.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap berbagai pihak yang menggunakan hasil penelitian ini.

1.4.1 Pihak akademisi

Sebagai pemikiran baru yang dapat diterapkan oleh peneliti lain serta dapat dijadikan sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Pihak Praktisi

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembuat kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel-variabel acuannya.

1.4.3 Peneliti

Sebagai wadah dalam pengaplikasian teori-teori yang selama ini telah dipelajari selama diperkuliahan.

1.4.4 Masyarakat

Menambah wawasan masyarakat tentang pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga keuangan syariah nonbank yaitu koperasi syariah.