

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dapat dikatakan bahwa koperasi merupakan penopang perekonomian nasional di Indonesia dalam hal ini di harapkan koperasi menjadi kekuatan ekonomi terpenting dan mengungguli kekuatan pelaku ekonomi lainnya. Hal ini terlihat pada peran koperasi, dimana koperasi berperan aktif sebagai alat untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, selain juga sebagai alat untuk memperkokoh perekonomian masyarakat indonesia sebagai dasar ketahanan dan kekuatan perekonomian nasional (Rintuh, 1995).

Rendahnya kinerja koperasi seperti yang di uraikan di atas tidaklah terlepas dari peran SDM (sumber daya manusia) yakni karyawan dimana mereka bekerja dan memberikan seluruh kemampuannya guna mencapai kinerja yang di harapkan. Peran sumber Namun pada kenyataanya koperasi berada pada level paling bawah, terutama jika dilihat dari kontribusi koperasi terhadap pendapatan Negara dibandingkan dengan sector ekonomi lainnya. Sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin mendapat tempat yang strategis dalam aktivitas bisnis koperasi. Beberapa ahli SDM mengajukan peran-peran tersebut sebagai peran baru SDM (Schuler & jacson, 1987) yang terkait dengan strategi organisasi. Perspektif *resource-based view* berpandangan bahwa kapabilitas sumber daya manusia adalah sumber daya potensial untuk sustainable *competitive advantage* bagi organisasi Hal tersebut di gambarkan sabagai kapabilitas SDM yang dapat

membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif dengan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia dan mendorong focus pada pelanggan. (Schuler dan Jackson, 1994). Untuk itulah Ulrich (1997) menyarankan 4 peran baru yang harus dimainkan oleh fungsi SDM dan para praktisinya, agar dapat memberikan hasil dan menciptakan keuntungan dari keberadaan mereka di dalam perusahaan, yaitu :

- 1). Mitra bisnis strategis sebagai mitra bisnis strategis, fungsi SDM dan para praktisinya di tuntut untuk mempunyai kemampuan dalam menterjemahkan strategi bisnis yang ditetapkan perusahaan, menjadi tindakan-tindakan nyata di lapangan,
- 2). Ahli di bidang administrasi, sebagai bidang administrasi fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu melakukan rekayasa ulang terhadap proses-proses kerja yang dilakukannya selama ini,
- 3). Pendukung dan pendorong kemajuan karyawan, dalam perusahaan sebagai pendukung dan pendorong kemajuan karyawan,
- 4). Agen perubahan, dalam kapasitasnya sebagai agen perubahan, fungsi SDM dan para praktisinya di tuntut untuk mampu menjadi katalisator perubahan di dalam perusahaan.

Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu berperan dalam mempercepat dan mengelola proses perubahan yang diinginkan oleh perusahaan secara efektif. Di samping itu, mereka di tuntut pula untuk mampu mengenali hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan bila perubahan dilakukan. Dengan demikian dapat mencegah terjadinya gejolak sosial yang kontra produktif di dalam perusahaan dan tentu saja tampilan kinerja SDM yang diharapkan terus

meningkat dalam jangka panjang meskipun dalam perjalanannya mengalami permasalahan penurunan kinerja.

Masalah penurunan kinerja SDM karyawan telah banyak diteliti oleh para peneliti bukan saja dikaitkan dengan faktor kompetensi namun juga beberapa faktor atau variable manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi serta motivasi. (Keith Davis dan McClelland dalam Mangkunegara, 2011). Selain itu masalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di koperasi khususnya menyangkut profesionalisme dan moral personel koperasi begitu juga masalah pemanfaatan teknologi (Dinas KUMKM Jatim, 2013). Dalam penelitian ini beberapa faktor manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, kompetensi, dan komitmen organisasi.

Penelitian kepuasan kerja menjadi menarik untuk dicermati karena terdapat manfaat yang bisa diperoleh. Baik bagi individu itu sendiri maupun untuk kepentingan perusahaan dan industry. Bagi individu, hal yang perlu dicermati adalah sumber dan penyebab kepuasan kerja, serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada individu tersebut. Untuk industry dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja yang berpihak pada aspek ekonomi yaitu penurunan biaya produksi dan serta meningkatkan biaya produksi dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, tidak dapat di pungkiri bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikator untuk tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan adanya kepuasan kerja seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan senang, sehingga perusahaan juga dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dengan adanya perasaan senang pada diri karyawan tersebut akan membuat karyawan jarang mangkir. Hal tersebut seperti yang telah di kemukakan oleh Siagian (1998), bahwa dari beberapa penelitian terdapat korelasi yang kuat antara tingkat kepuasan seorang dengan tingkat kemangkiran, artinya karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya maka akan semakin rendah tingkat kemangkirannya.

Pada praktek korelasi tersebut berarti bahwa seorang karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi, maka akan di tandai dengan kehadiran di tempat tugas dalam rapat, apel dan tidak akan mangkir kecuali terdapat halangan yang benar-benar penting. Selain itu karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi menurut Trumbo & Lady (dalam Rasimin 1989) yaitu karyawan tersebut akan bekerja dengan sepenuh kemampuan pada waktunya., sering membicarakan pekerjaan dengan karib maupun kerabatnya. Di lanjutkan Hasibuan (2001) bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan mencerminkan kedisiplinan, moral kerja, serta prestasi kerja yang tinggi. Sehingga sangat di harapkan bagi semua perusahaan maupun organisasi agar mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Namun pada kenyataanya tidak semua karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, ada juga karyawan yang kepuasan kerjanya

rendah. Indikasi bagi karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan menggunakan berbagai alasan untuk melakukan mangkir kerja. Indikasi lain bahwa di suatu perusahaan tingkat kepuasan kerjanya rendah yaitu bila tingkat *turnover* (berpindah tempat kerja) tinggi. Hal seperti di perkuat oleh pendapat Smith (1992) yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan akan mengarahkan karyawan pada berkurangnya absensi dan kesalahan mengerjakan tugas *turnover*. Seperti hasil survey oleh Global Strategic Reward 2007 sampai 2008, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* atau keluar masuknya karyawan untuk posisi penting, pada industry perbankan antara 6,3% sampai 7,5%. Sementara itu, pada industry umumnya berkisar 0,1% sampai 0,74% (Wardana 2010).

Penulis ingin mencoba meneliti tentang kepuasan kerja pada karyawan koperasi karena lembaga koperasi berperan penting pada perekonomian indonesia menurut UUD 1945 pasal 33 dan di pertegas dalam pasal 4 UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoprasian. Seperti dikatakan oleh Hatta (dalam Fani, 2011) bahwa koperasi di jadikan sebagai soko guru perekonomian nasional karena: 1). Koperasi mendidik sikap *self-helping*; 2). Koperasi mempunyai sifat kemasyarakatan, di mana kepentingan masyarakat harus lebih di utamakan dari pada kepentingan diri atau golongan sendiri; 3). Koperasi di gali dan di kembangkan dari budaya asli bangsa Indonesia; 4). Koperasi menentang segala paham yang berbau individualism dan kapitalisme.

KUD ADITAMA adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang perkoprasian dengan tujuan yang bertempat di Jl. Jend Sudirman No24 kecamatan jetis kabupaten ponorogo. Yaitu sebuah organisasi ekonomi di indonesia yang dimiliki dan di operasikan orang-orang yang ada di koperasi tersebut demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Serta menjadikan sebuah badan yang bergerak dalam bidang perekonomian rakyat yang handal kuat untuk menciptakan daya saing yang tinggi di tingkat daerah maupun nasional yang di dukung oleh para anggota masyarakat untuk tujuan meningkatkan taraf hidupnya melalui Ekonomi Koperasi. Adapun usaha yang di jalan pada koperasi ini iyalah produksi, konsumsi, dan serba usaha yang bergerak pada bidang sembako, pupuk pertanian, obat pertanian dan bahan bangunan sedangkan pada produksi barang dan jasa bergerak pada bidang pembenihan, simpan pinjam, pembayaran listrik, BPJS, dan PDAM.

Bedasarkan uraian di atas, karena dalam sebuah organisasi memerlukan sebuah kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan bersama yang di mana organisasi harus memiliki integritas yang baik. maka peneliti tertarik untuk mengkaji masalah komunikasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karena di dalam kasus yang ada kurangnya kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas karena system penataan kerja yang kurang di samping itu peneliti juga ingin meningkatkan mutu semangat kerja karyawan lewat penelitian ini. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul

Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo.

1.2. Rumusan Masalah

Komunikasi, komitmen organisasi dan kompetensi adalah sebuah faktor yang di gunakan untuk mengukur kepuasan kerja di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu mengukur apakah ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo.

Bedasarkan hal diatas, masalah yang akan di teliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA jetis ponorogo ?
4. Variable manakah yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap

kepuasan kerja karyawan dan mengetahui variable yang paling dominan di antara ketiga variable tersebut.

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan utama dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo.
4. Untuk mengetahui variable yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD ADITAMA Jetis Ponorogo.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat penelitian yang di harapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempratekkan teori-teori yang sudah di dapatkan selama proses perkuliahan, sehingga peneliti akan tahu peran sebenarnya teori tersebut dan sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah yang terjadi.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat membantu mengaplikasikan ilmu pengetahuan mengenai motivasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain/Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai referensi dan bahan kajian penelitian selanjutnya. Khususnya pada mata kuliah manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi penelitian selanjutnya tentang pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



