

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce dalam Setiawan, 2013)

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat, didefinisikan oleh Rachmawati (2008: 03).

Jadi, dari beberapa sumber yang saya ketahui tentang sumber daya manusia dapat di artikan sebagai sumber atau yang memegang peranan penting dalam kemajuan suatu organisasi (Bruce dalam Setiawan 2013: 02, Rachmawati 2008: 03).

Dalam Koperasi, Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) yang berkualitas sangat diperlukan karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang mendukung kemampuan usaha Koperasi. Soesilo (2008: 149) menyatakan bahwa “permasalahan internal utama dan amat sentral yang dihadapi oleh Koperasi selama ini dalam menjalankan kegiatan bisnisnya adalah sangat berkait dengan dan bersumber pada kualitas sumber daya manusia di lingkungannya.

Keberadaan dan peran Koperasi dalam menunjang kegiatan ekonomi masyarakat, terutama dalam menggerakkan sektor riil merupakan badan usaha bersama yang bergerak dalam bidang perekonomian, beranggotakan mereka yang pada umumnya berekonomi lemah yang bergabung secara sukarela dan atas dasar persamaan hak, berkewajiban melakukan suatu usaha yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para anggotanya.

Dalam perkembangannya, sektor Koperasi ini tentunya masih banyak mempunyai kendala dan permasalahan, oleh karena itu perlu adanya komitmen berorganisasi dari semua pihak untuk terus menerus berupaya memberdayakannya. Hal ini mengingat sektor koperasi ini memiliki nilai strategis karena sangat terkait dengan masalah pengentasan kemiskinan dan pengangguran.

Allen *and* Meyer dalam Parinding (2017) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu: Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Kemerdekaan bangsa Indonesia yang direbut dan diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945 benar-benar hendak dirampas kembali oleh kolonialis Belanda dengan bantuan serdadu-serdadu Inggris yang tergantung dalam pasukan sekutu. Dalam suasana perang sambil bertempur mempertahankan kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia dapat membenahi diri sehingga seluruh tugas-tugas pemerintahan dapat berjalan sebagaimana mestinya, termasuk juga tugas-tugas yang diemban jawatan koperasi.

Tentang perkoperasian ini telah jelas dicantumkan pada pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 yang mulai berlaku secara resmi sejak tanggal 18- Agustus 1945. Pasal tersebut terutama ayat (1) menjamin berlangsungnya perkoperasian kita dengan memainkan peranan yang penting dalam mengembangkan perekonomian rakyat Indonesia.

Semangat berkoperasi yang sesungguhnya telah luntur akibat tugas-tugas pelaksanaan “Kumiai” pada zaman Jepang (sebagai yang telah di terangkan di paragraf sebelumnya), mulai timbul kembali sejalan dan sesemarak dengan bergelornya “Semangat dan Nilai-nilai perjuangan 45”, rakyat bahu-membahu dengan pemerintah untuk mengatasi

masalah-masalah ekonomi sehubungan dengan tindakan-tindakan pengacauan pihak belanda, yang dalam hal ini peranan koperasilah yang menentukan.

Agar supaya pengembangan koperasi dapat berjalan dengan lancar dan memenuhi jiwa pasal 33 UUD 1945, pada bulan Desember 1946 oleh pemerintah RI telah diadakan reorganisasi Jawatan Koperasi dan Perdagangan dalam Negeri, yang sejak saat tersebut instansi koperasi dan perdagangan dipisah menjadi instansi yang berdiri sendiri-sendiri, yaitu Jawatan Koperasi dengan tugas-tugas mengurus dan menangani pembinaan gerakan koperasi, dan Jawatan Perdagangan dengan tugas-tugas mengurus dan menangani bimbingan perdagangan.

Pada tanggal 11 Juli sampai dengan 14 Juli 1947, gerakan Koperasi Indonesia dalam alam kemerdekaan telah menyelenggarakan kongresnya yang pertama dengan bertempat di Tasikmalaya. Pelaksanaan kongres ini dan keputusan-keputusan yang dihasilkannya telah memberi warna, bahwa gerakan koperasi Indonesia merupakan alat perjuangan di bidang ekonomi dan pembangunan untuk mencapai cita-cita kemerdekaan yaitu terbangun Masyarakat Adil dan Makmur yang menyeluruh.

Menjelang saat-saat dilakukannya Konferensi Meja Bundar (KMB) pada tahun 1949, Undang-undang/Peraturan-peraturan koperasi tahun 1927, Stbl. no. 91 telah ditinjau kembali, ternyata banyak diantara ketentuannya yang kurang cocok dengan kepribadian bangsa Indonesia, karena itu diadakan Peraturan Koperasi yang baru, yaitu Peraturan Koperasi tahun 1949 nomor 179. Memasuki Era Orde Baru, pada bulan

Juli 1966 dengan berpedoman pada keputusan MPRS no. XXIII/MPRS/1966 gerakan koperasi Indonesia menyelenggarakan musyawarah nasional dengan maksud menyusun satu pola pembangunan koperasi sebagai pegangan dasar dalam melakukan rehabilitasi dan stabilisasi.

Tentang Undang-Undang Koperasi yang baru yaitu Undang-Undang nomor 12 Tahun 1967 (tentang pokok-pokok Perkoperasian), telah dapat disahkan oleh Pj. Presiden pada tanggal 18 Desember 1967, LN 1967 no. 23; dan berlaku hingga sekarang. Dengan diundangkannya UU no. 12 Tahun 1967 ini, maka terpenuhilah keinginan masyarakat, khususnya para pencinta koperasi untuk memiliki landasan pokok untuk mengatur perkoperasian yang sesuai dengan jiwa dan semangat Orde Baru, berdasarkan Pancasila serta Undang-Undang dasar 1945, terutama pasal 33 ayat (1)-nya. TAP MPR nomor IV tahun 1973, menegaskan tentang perlunya meningkatkan kegiatan koperasi agar mampu memainkan peranan yang sesungguhnya di dalam tata ekonomi Indonesia.

Koperasi wanita di Indonesia, koperasi yang dikelola dan beranggotakan kaum perempuan dinilai potensial menjadi basis pengembangan kewirausahaan di Indonesia. Berdasarkan Online Data System (ODS) Kementerian Koperasi dan UKM hingga 20 April 2018 terdapat 13.212 unit koperasi wanita yang aktif dan 4.631 telah mendapatkan sertifikat Nomor Induk Koperasi (NIK). "Koperasi perempuan merupakan wadah yang paling tepat bagi kelompok perempuan pelaku usaha produktif dari sini dapat dikembangkan pusat-pusat kewirausahaan baru," kata Catur Susanto, Kepala Bagian Data

Kementerian Koperasi dan UKM dalam siaran pers, Senin (23/4). Catur bilang secara fakta empiris, banyak model koperasi perempuan yang baik di Jawa Timur seperti Koperasi Setia Bhakti Wanita, Surabaya, dan Koperasi Setia Budi Wanita, Malang yang kemudian bisa dijadikan sebagai acuan atau role model untuk pemberdayaan perempuan.

Koperasi di Jawa Timur, keberhasilan yang dialami oleh Koperasi Setia Budi Wanita di Kota Malang merupakan impian dari Ny Suradji yang pada tahun 1957 berinisiatif untuk menyatukan koperasi wanita di Jawa Timur. Adalah kerinduan beliau untuk melihat perempuan Indonesia dapat mandiri serta mengatur ekonominya sendiri. Cita-cita ini mulai terealisasi dengan berdirinya Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur (Puskowanjati) pada 1 Maret 1959 di Kota Malang. Saat itu sudah tergabung 20 koperasi yang disebut “primer”. Hingga kini, Puskowanjati telah mewadahi 44 primer dengan total anggota mencapai 46.000 orang. Aktivitas anggota primer ini meliputi pertanian, peternakan, perikanan, perikanan, usaha kecil, dan yang terbesar adalah ibu rumah tangga.

Semangat awal yang dirintis oleh Ny Suradji masih tetap terpelihara hingga kini. Secara konsisten, Puskowanjati telah memberikan layanan bagi koperasi yang berada dinaungannya, diantaranya adalah program mikrokredit, memperkuat manajemen organisasi, dan pelatihan teknologi informasi dan komunikasi. Layanan utama dari Puskowanjati adalah pemberian kredit pada usaha kecil dengan menerapkan sistem tanggung renteng. Tanggung renteng adalah pengembalian kredit pinjaman yang ditanggung bersama oleh anggota kelompok. Sistem ini terbukti mampu

mengembangkan usaha para anggota karena di dalamnya ada kebersamaan, tanggung jawab, dan disiplin. Setiap anggota dituntut untuk disiplin membayar kreditnya agar tidak menyusahkan anggota lainnya. Disamping itu jika ada satu anggota yang usahanya sedang tidak stabil, maka anggota lain akan menanggungnya sehingga usaha tersebut tetap bisa berjalan.

Koperasi Wanita dinilai memiliki posisi strategis untuk menggerakkan perekonomian lokal di Jawa Timur. Hal tersebut seperti diungkapkan Wakil Gubernur Jawa Timur Saifullah Yusuf saat membuka acara Sosialisasi Pembinaan Keuangan Mikro Koperasi dalam rangka program inklusi keuangan di Jawa Timur yang berlangsung di Pendopo Graha Maja Tama Kabupaten Mojokerto pada Kamis (17/12). Menurut Saifullah Yusuf keberadaan koperasi wanita sangat penting terutama dalam memberdayakan perempuan, menumbuhkan wirausaha baru skala mikro dan kecil, mencegah urbanisasi serta menciptakan kesejahteraan dan keamanan. Dirinya juga mengatakan peran wanita dalam membantu perekonomian mulai dari tingkat keluarga tidak bisa dikesampingkan. Saat ini terdapat 8.506 unit koperasi wanita yang ada di Jatim.

Kabupaten Bangkalan memiliki potensi sumber daya yang besar termasuk potensi sumber daya ekonomi, maka pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Bangkalan terus bergerak positif. Salah satu pilar pendukung kondisi positif perekonomian Kabupaten Bangkalan adalah pilar perekonomian Koperasi. Seperti yang terdapat pada koperasi wanita yang ada di desa telang, koperasi cukup membantu perekonomian warga telang dikarenakan warga disana bisa membuat

usaha tanpa harus memikirkan biaya yang harus dikeluarkan itu cukup apa tidak. Karena di koperasi wanita ini berjenis koperasi simpan pinjam, dimana setiap anggota koperasi dapat meminjam uang untuk mendirikan usaha dan peminjaman maksimal yang bisa didapatkan oleh anggota koperasi sebesar 10 juta.

Koperasi simpan pinjam sudah menjadi solusi yang terpercaya dikalangan masyarakat Indonesia. Hal ini karena koperasi dapat memberikan solusi bagi tiap orang yang membutuhkan bantuan dalam masalah perekonomian. Ini juga salah satu alasan mengapa koperasi semakin berkembang dan disukai, selain karena ramah terhadap pengusaha kecil, koperasi juga memberikan persyaratan yang mudah sehingga siapapun bisa ikut menjadi anggota dan ikut berkontribusi dalam mengelola koperasi.

Pada dasarnya, bank dan koperasi simpan pinjam merupakan sebuah lembaga keuangan yang memiliki fungsi sama yaitu membantu masyarakat dalam melakukan pinjaman ataupun menyimpan uang. Hanya saja koperasi memiliki persyaratan dan aturan yang tidak sama dengan bank dan biasanya sistem didalam koperasi lebih memihak kepada anggota atau bersifat kekeluargaan sehingga anggota mendapatkan banyak kesejahteraan.

Di koperasi simpan pinjam tiap anggota akan mendapatkan SHU atau sisa hasil usaha. Besar kecilnya SHU ini disesuaikan dengan usaha dan jasa yang dilakukan oleh masing-masing anggota terhadap koperasi. Jadi, setiap penghitungan hasil akhir, sisa dana akan dibagikan kepada

tiap anggota sehingga selain mendapatkan kembali uang tabungan Anda juga akan mendapatkan uang tambah dari sisa hasil usaha tersebut. Sisa hasil usaha ini juga tidak dibagikan dengan keputusan sepihak karena pembagian ini juga diatur berdasarkan hasil rapat anggota yang sudah disepakati sehingga bersifat terbuka.

Koperasi wanita yang berdiri pada tahun 2010 dengan bantuan dana hibah yang diberikan dari pemerintah Jawa Timur ini mengalami peningkatan terutama pada jumlah anggotanya, yang awal mula berdirinya berjumlah 20 anggota, sampai sekarang ini jumlah anggota koperasi wanita desa telang telah mengalami peningkatan yang sangat pesat, peningkatan tersebut dikarenakan koperasi ini yang terus berkembang dan beberapa kali mendapat penghargaan koperasi sehat dari Dinas Koperasi Kabupaten Bangkalan.

Menurut informasi yang saya dapatkan dari kepala Dinas Koperasi Bangkalan, bahwasanya koperasi wanita Desa Telang merupakan salah satu koperasi terbaik yang ada di Kabupaten Bangkalan, dikarenakan koperasi ini masih terus aktif dalam usaha yang dijalankan, dan seiring berjalannya waktu koperasi ini sering mendapatkan penghargaan koperasi sehat yang ada di Kabupaten Bangkalan, kriteria untuk mendapatkan penghargaan tersebut tidaklah mudah, dikarenakan ada ketentuan yang sudah ditentukan oleh Dinas Koperasi Bangkalan, seperti kemajuan usaha yang ada didalamnya, terus bertambahnya jumlah anggota seiring bertambahnya waktu dan lain sebagainya, hal ini diperkuat dengan adanya data bahwa hampir 90% koperasi wanita yang ada di Kabupaten Bangkalan dinyatakan tidak aktif.

Pada saat ini ada banyak cara yang digunakan untuk mengukur kinerja koperasi/organisasi, penggunaan indikator untuk mengukur kinerja suatu koperasi/organisasi dari suatu variabel sangat diperlukan. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam memahami maknanya, indikator yang digunakan sebagai pengukur variabel harus diuji terlebih dahulu untuk mengetahui ketepatannya.

Indikator pengukur kinerja organisasi dari perspektif sumber daya manusia dan telah diuji antara lain, penelitian Abdul Kholik (2018) menyatakan bahwa secara empiris menegaskan dampak positif dari komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas sekolah. Sulianti (2009) menyatakan bahwa pertama, Komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Kedua, Komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Ketiga, Komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Keempat, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara.

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap diorganisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang pegawai dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signfikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen.” Umur dan lama masa kerja di perusahaan sangat

berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi Kaswan (2011: 293).

Komitmen Berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh pegawai. Dengan demikian bentuk komitmen berkelanjutan adalah keinginan hasrat pegawai untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain Menurut (Umam, 2012).

Komitmen normatif terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan pegawai selama proses sosialisasi dan selama sosialisasi saat pegawai baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, komitmen normatif juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi pegawai yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya yaitu kepercayaan dari masing-masing pihak bahwa masing-masing akan memberi timbal balik (Parinding 2017: 92). Dengan melihat beberapa uraian diatas baik itu mengenai Komitmen afektif,

komitmen berkelanjutan, komitmen normatif dan Kinerja pada Koperasi Wanita Desa Telang maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Faktor-Faktor Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Koperasi Wanita Desa Telang).**

1.2. Rumusan Masalah

Melihat dari latar belakang yang ada diatas saya dapat mengambil beberapa permasalahan yang ada:

1. Apakah Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Wanita Desa Telang?
2. Apakah Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Koperasi pada Wanita Desa Telang?
3. Apakah Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Wanita Desa Telang?
4. Apakah Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Koperasi Wanita Desa Telang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang Faktor-Faktor Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Koperasi Wanita Desa Telang). Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja pada Koperasi Wanita Desa Telang?
2. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja pada Koperasi Wanita Desa Telang?

3. Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja pada Koperasi Wanita Desa Telang?
4. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif terhadap Kinerja pada Koperasi Wanita Desa Telang?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan manfaat praktis digunakan untuk perbaikan bagi Instansi Koperasi Wanita Desa Telang. Manfaat penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep-konsep pengembangan pegawai yang mendekati pertimbangan-pertimbangan kontekstual dan konseptual, serta kultur yang berkembang pada dunia kerja dewasa ini. Pembahasan tentang Faktor-Faktor Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Koperasi Wanita Desa Telang). sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Kinerja Organisasional yang akan menjadi suplemen bahasan dalam memperkuat validitas dan realibilitas pelaksanaannya.

1.4.2. Manfaat secara Praktis

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki kemanfaatan sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi
 - a. Koperasi Wanita Desa Telang untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam merumuskan pola pengembangan Kinerja yang akan datang.
 - b. Ketua Koperasi Wanita Desa Telang mengenal materi komitmen organisasional dalam upaya peningkatan kinerja, baik itu secara intrinsik ataupun ekstrinsik.
2. Bagi Peneliti
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang Faktor komitmen organisasional terhadap kinerja.
 - b. Penelitian ini bisa menambah wawasan mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja.
3. Bagi Umum

Masyarakat bisa mengetahui tentang Komitmen Afektif, Berkelanjutan, dan Normatif pada Koperasi Wanita Desa Telang.