

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini banyak kita temukan lembaga finansial atau pembiayaan di masyarakat, diantaranya Bank, BPR, KJKS/ BMT, dan KSP. Semua mempunyai visi misi dan saling bersaing merebut pangsa pasar dengan berbagai kemudahan dan pelayanan yang diberikan. Mulai dari kemudahan mendaftar, kemudahan bertransaksi, kenyamanan dalam pelayanan, dan memberikan keuntungan bisnis. Seiring merambahnya jumlah organisasi finansial tersebut, tentu saja setiap organisasi dituntut mendesain internal organisasinya dengan menciptakan organisasi dengan kredibilitas dan kualitas yang baik, termasuk yang berhubungan sumber daya manusia yang dimiliki.

Organisasi memberikan implementasi bentuk sosial dengan mempekerjakan individu yang memiliki kecenderungan untuk menerima sistem nilai dan sasaran organisasi. Organisasi memberikan kesempatan bekerja kepada setiap individu dengan status yang tinggi, tantangan, tanggung jawab dan tugas yang berat.

Tujuan dari sistem status dan tugas yang lebih berat adalah untuk mendapatkan nilai loyalitas yang konstan. Karyawan di golongan bawah dari status hirarki akan menunjukkan komitmennya untuk mendapatkan promosi. Sistem penghargaan adalah imbalan dari kerja keras individu, akibatnya pola praktik ini menjadikan individu menjadi karyawan yang loyal.

Masalah organisasi berkaitan dengan pengaruh jangka panjang. Salah satu pengaruhnya adalah mempromosikan individu sampai manajemen puncak bagi yang menunjukkan loyalitas dan komitmen tinggi. Karir merupakan faktor yang menyumbangkan efektifitas individu, kelompok, dan organisasi. Melalui proses karir, individu berupaya untuk meningkatkan kualitas, produksi, efisiensi, kepuasan, keluwesan, pengembangan, kemampuan bersaing, dan daya juang. Setiap individu bergabung dengan organisasi untuk mendapatkan kesempatan pengalaman kerja sekaligus karir yang memuaskan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2007). Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut baik secara ekstrinsik dan intrinsik.

Menyadari akan pentingnya aspek individu, menyebabkan seluruh organisasi melakukan tindakan informal maupun formal dalam mengupayakan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja ini perlu diupayakan agar karyawan bisa memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Menurut Dessler (2006), manajemen kinerja merupakan proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja kedalam sistem tunggal bersama dengan tujuan untuk memastikan bahwa

kinerja karyawan mendukung tujuan strategis organisasi. Untuk itu komitmen karyawan untuk dapat bekerja dengan baik merupakan salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian bagi organisasi.

Komitmen karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tentunya juga tidak terlepas dari sikap dan perilaku komitmen keorganisasian karyawan. Pada karyawan, sikap tersebut berasal dari persepsi tentang pekerjaannya. Komitmen keorganisasian seseorang dapat berasal dari tingkat ketersediaan sumber daya organisasi untuk mendukung pekerjaan seperti ketersediaan informasi untuk mendukung suatu pengambilan keputusan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen keorganisasian karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, pimpinan, rekan kerja, pengawasan, kompensasi yang diperoleh dan dengan promosi jabatan.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bhakti Mandiri Cabang Purworejo telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan komitmen keorganisasian karyawannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan memberikan promosi jabatan atau pengembangan karir. Namun demikian, dari fenomena yang terjadi di KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo diketahui bahwa sistem pengembangan karir tersebut kemudian dianggap kurang adil oleh beberapa kelompok karyawan. Hal ini disebabkan adanya karyawan yang memiliki jabatan tetap atau rendah dengan jangka waktu bekerja yang cukup lama. Kondisi inilah yang kemudian memicu adanya perasaan ketidakadilan pada karyawan yang sudah lama bekerja.

Tjahjono (2008) menyatakan bahwa dalam menjelaskan keadilan pada fenomena organisasi terdapat 2 tipe keadilan yang memegang peranan penting, yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif. Keadilan distributif dapat dicapai ketika penerimaan dan pemasukan (inputs) dan hasil-hasil sebanding dengan yang diperoleh rekan kerja, sedangkan keadilan prosedural dapat dicapai ketika penerimaan dan masukan (inputs) dan hasil-hasil dapat mengakomodasikan kepentingan individu.

Dalam tinjauan terhadap keadilan karir, juga perlu diperhatikan faktor komitmen keorganisasian. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (1996) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu : (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk merasa puas terhadap pekerjaannya.

Beberapa karyawan juga memberi penilaian sendiri untuk komitmen terhadap organisasi. Hal ini diindikasikan ada faktor motivasi yang dimiliki sebagian karyawan untuk tetap memberikan yang terbaik kepada organisasinya. Faktor ini muncul dari diri sendiri maupun dari luar yang

mempengaruhi. Contohnya, gaji dan insentif yang mendorong semangat mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dengan motivasi tinggi menjadikan karyawan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa keadilan karir merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen keorganisasian yang dimediasi oleh motivasi dari luar. Di sisi lain juga dapat diketahui bahwa keadilan karir dapat terbagi atas keadilan prosedural dan keadilan distributif. Dengan demikian, perlu dilakukan suatu analisis guna mengetahui pengaruh antara kelima variabel tersebut. Karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ; **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL, MOTIVASI DAN KOMITMEN KEORGANISASIAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM BHAKTI MANDIRI CABANG PURWOREJO”**.

B. Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian digunakan untuk memberikan arahan agar penelitian dapat mencapai tujuannya. Lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan pada perusahaan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh keadilan distributif karir, keadilan prosedural karir dan motivasi terhadap komitmen

keorganisasian pada satu perusahaan yaitu KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.

3. Responden yang diteliti adalah karyawan perusahaan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini. Masalah-masalah yang dirumuskan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan distributif karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo ?
2. Apakah keadilan prosedural karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo ?
3. Apakah keadilan distributif karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo ?
4. Apakah keadilan prosedural karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo ?

5. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo ?
6. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo ?
7. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan sebagai pemediasi antara keadilan distributif karir terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo ?
8. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan sebagai pemediasi antara keadilan prosedural karir terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui arah dan gerak dari apa yang diinginkan dan dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif karir terhadap motivasi ekstrinsik pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.

2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural karir terhadap motivasi ekstrinsik pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.
3. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif karir terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.
4. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural karir terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik sebagai pemediasi antara keadilan distributif karir terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.
8. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik sebagai pemediasi antara keadilan prosedural karir terhadap komitmen keorganisasian pada karyawan KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo.

E. Manfaat Penelitian

Sesuai tujuan dari penelitian yang dilakukan pada KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana belajar praktis dalam mempraktekan teori-teori yang telah diperoleh, serta dapat memperkaya wawasan berpikir dan menganalisis permasalahan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi mengenai keadilan dalam karir, serta motivasi pengaruhnya terhadap komitmen keorganisasian.

2. Bagi KSP Bhakti Mandiri Cabang Purworejo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan motivasi dan komitmen keorganisasian karyawan, serta keadilan dalam karir.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi, dan sebagai bahan informasi bagi peneliti lanjut yang melakukan penelitian yang relevan dengan topik penelitian ini.