

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

KOSPIN (Koperasi Simpan Pinjam) “JASA” didirikan pada tahun 1970an oleh perkumpulan atau sekelompok pedagang kecil dan menengah, salah satu koperasi yang dimiliki oleh anggotanya sendiri. Salah satu tujuan di dirikan KOSPIN JASA yakni menyediakan solusi untuk mengatasi permasalahan atau kesulitan para pengusaha, target khususnya adalah pedagang kecil dan menengah dalam masalah pendanaan modal pada usaha mereka. Karena sebagian besar pada kala itu pengusaha mengelola usaha mereka menggunakan cara tradisional, untuk mengatasi permasalahan tersebut pada tanggal 13 desember tahun 1973 para pencetus atau pendiri KOSPIN JASA mengadakan pertemuan, pada pertemuan tersebut dihadiri oleh tokoh masyarakat dari tiga suku atau etnis, yaitu: pribumi, keturunan Cina dan keturunan Arab. Mereka semua sepakat dan setuju untuk mendirikan koperasi yang menjalankan tentang layanan simpan pinjam, koperasi ini diberi nama “JASA” dengan harapan akan mampu memberikan pelayanan dan manfaat bagi anggota, gerakan koperasi, masyarakat, dan pemerintah.

Sejak berdiri hingga sekarang, Kospin jasa telah aktif mengikutsertakan semua pihak dan golongan tanpa memandang suku, ras dan agama. Hal ini bertujuan untuk bersatu dalam hidup berdampingan guna memecahkan masalah dibidang ekonomi secara bersama sama dalam satu wadah koperasi. Dari hal tersebut kospin jasa memperoleh gelar sebagai “Koperasi Kesatuan Bangsa” (Nurhuda,2015).

Sekilas penjelasan mengenai profil dari Koperasi Simpan Pinjam (KOSPIN JASA), banyak cabang dan kantor kas yang tersebar dibeberapa kota dipulau jawa, berkembangnya Kospin Jasa dibuktikan dengan penambahan cabang dan kantor kas dibeberapa daerah demi pelayanan dan

kenyaman nasabahnya. Kospin JASA tidak luput dari permasalahan diluar maupun didalam tubuh manajemnya, peneliti berfokus pada permasalahan yang dihadapi oleh koperasi yakni pada manajemen pada bagian sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM juga sebagai faktor utama suatu organisasi. Terbentuknya organisasi di dasari dari berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan tujuannya dikelola dan diurus manusia. Oleh karena itu, manusia juga merupakan faktor strategis pada semua kegiatan institusi atau organisasi. Persoalan utama yang ada didalam manajemen tidak lain adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia berperan penting dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi, penguatan SDM yang unggul bersinergi dengan peningkatan produktivitas kerja. Menyikapi hal tersebut, SDM harus lebih berkualitas, berkompeten, dan beretika agar mampu beradaptasi dan meningkatkan kualitas individualnya guna untuk mempersiapkan era industri 4.0 (Tjahjono, Puji Rahayu and Putra, 2020).

Prestasi kerja merupakan faktor penting yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi, persoalan SDM didalam organisasi yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah kinerja karyawan.

Kinerja adalah perilaku karyawan atau anggota organisasi dalam bekerja yang menghasilkan output sesuai keinginan organisasi berdasarkan kualitas, kuantitas, dan waktu kerja (Na-Nan, Chaiprasit and Pukkeeree, 2018).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh individual atau anggota dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, taat prosedur, mengikuti moral dan etika (Barasa, Gunawan and Sumali, 2018). Kemampuan individu yang mendukung kinerja seseorang

seperti komunikasi terbuka, kejujuran, etos kerja, berbagi informasi, menghargai perbedaan, dan cara menyelesaikan konflik (Sudarma, 2015).

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila karyawan atau anggota organisasi mampu menanamkan sikap berkomitmen kepada organisasi tempat dimana karyawan tersebut bernaung, seorang karyawan yang sudah memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan lebih banyak hal salah satunya tentang loyalitas dan keinginan yang kuat dari mereka untuk melanjutkan bekerja dengan organisasi tersebut (Allen and Meyer, 1990). Sikap Komitmen yang dimunculkan oleh karyawan untuk organisasinya dapat menjelaskan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena timbul adanya upaya dan keinginan untuk membantu organisasi agar dapat mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi mencakup tiga bentuk yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan (Allen and Meyer, 1990). Penelitian ini mengambil proksi salah satu dari tiga bentuk komitmen organisasi yaitu bentuk komitmen afektif, karena bentuk komitmen ini didasarkan pada pendekatan psikologis dan emosional (Hidayat dan Tjahjono, 2014), sehingga dapat berperan penting dalam menjelaskan kinerja kerja karyawan berdasarkan pada kondisi psikologis dan emosional yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Studi empiris sebelumnya membahas tentang komitmen afektif yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dilakukannya didalam organisasi (Lee and Ravichandran, 2019).

Keadilan prosedural merupakan bagian dari keadilan organisasi, meliputi tiga bentuk keadilan yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Koopman Jr, 2003). Pada penelitian ini mengambil proksi keadilan prosedural karena keadilan prosedural lebih kuat untuk menjelaskan output organisasi berupa sikap individu terhadap organisasi (Tjahjono, Fachrunnisa and Palupi, 2019).

Keadilan prosedural dalam penelitian ini berfokus pada keadilan mengenai kebijakan dan

prosedur yang diambil pimpinan dalam penilaian pada kinerja karyawan. Penilaian karyawan tentang keadilan tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang mereka terima sebagai hasil dari keputusan individu tetapi juga pada proses keputusan yang dibuat. Penelitian yang dilakukan oleh (Arab and Atan, 2018) menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja. Ketika karyawan diperlakukan secara adil oleh manajemen dalam hal keadilan prosedural maka dapat menimbulkan sikap menghargai keputusan yang telah diambil sehingga akan berdampak positif pada kinerja. Keadilan prosedural dapat dirasakan oleh karyawan ketika pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan berpendapat dan sikap yang diambil pimpinan untuk mempertimbangkan usulan diajukannya sebagai dasar menentukan keputusan yang akan diambil oleh pimpinan (Tjahjono, Puji Rahayu and Putra, 2020).

Selain berperan sebagai faktor yang mendorong kinerja karyawan, keadilan prosedural juga ditemukan memiliki peran penting dalam mendorong komitmen karyawan. Dalam hal ini kinerja diambil karena, sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang kurang baik dan dapat berpengaruh terhadap hasil yang kurang maksimal untuk organisasi tersebut, kinerja seseorang akan menunjukkan peningkatan yang baik dengan diberikannya keadilan prosedur sebagai pelindung atas hak yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk anggotanya, dan didukung oleh kebijakan dari manajemen sendiri, dalam hal tersebut akan menimbulkan sikap komitmen dari anggota untuk organisasinya yang akan mendapatkan output berupa kontribusi dari karyawan yang telah merasakan kenyamanan dan keamanan berada didalamnya berupa kinerja terbaiknya. Oleh karena itu penulis mengambil judul “Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja dengan Komitmen afektif sebagai Intervening” (studi pada karyawan kantor kospin jasa di kota klaten)

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif pada kinerja kerja?

2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif pada komitmen afektif?
3. Apakah kinerja kerja berpengaruh positif pada komitmen afektif?
4. Apakah komitmen afektif dapat memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja
2. Untuk menganalisis apakah keadilan prosedural berpengaruh positif pada komitmen afektif
3. Untuk menganalisis kinerja berpengaruh positif pada komitmen afektif
4. Untuk menganalisis komitmen afektif dapat memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat gambaran dalam pengambilan keputusan khususnya pada variabel keadilan prosedural, kinerja, dan komitmen afektif pada penelitian serupa selanjutnya.

2. Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam perusahaan untuk meningkatkan komitmen afektif yang menguntungkan terhadap perusahaan sehingga terwujud kinerja yang baik dari karyawan dalam perusahaan tersebut.