

BAB I

PENDAHULUAN

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan jaman saat ini yang semakin modern, tidak terlepas dari kebutuhan masyarakat pada suatu negara itu sendiri. Kebutuhan yang dibutuhkan oleh masyarakat primer, sekunder maupun tersier. Kebutuhan masyarakat tidak serta merta akan mudah dimiliki atau mendapatkannya, masyarakat harus bekerja maupun berwirausaha dan mengumpulkan uang untuk mendapatkan kebutuhannya.

Masyarakat Indonesia saat ini masih berlomba-lomba untuk memenuhi kebutuhannya, bukan hanya primer, sekunder dan tersier yang merupakan bukan kebutuhan pokok akan di beli untuk menunjang gaya hidupnya. Masyarakat yang belum mampu untuk membeli kebutuhannya saat ini memiliki banyak pilihan untuk menggunakan atau membeli kebutuhannya. Seperti kredit handphone, tidak menunggu lama langsung bisa di bawa pulang pada saat itu, atau bisa menjaminkan hak nya, sertifikat tanah, BPKB atau yang lainnya pada lembaga keuangan seperti Bank, Koperasi dan lain sebagainya.

Lembaga keuangan saat ini yang sedang menjamur adalah Koperasi Simpan Pinjam, khususnya di daerah Kabupaten Demak. Pada tahun 2017 sudah terdapat 746 unit koperasi yang menyebar di seluruh wilayah Kabupaten Demak. Selain untuk menunjang kebutuhan koperasi memiliki peranan penting dalam

pembangunan perekonomian Kabupaten Demak. Membantu usaha kecil masyarakat dan mengembangkannya dengan pemberian pinjaman yang ringan. Bukan hanya koperasi yang berkembang pesat di Kabupaten Demak, saat ini di kabupaten Demak sudah terdapat perusahaan modal ventura yang sedang berkembang, perusahaan tersebut memberikan bantuan modal usaha kepada masyarakat untuk mengembangkan usahanya.

Berdirinya modal ventura ini pasti memiliki tujuan organisasi atau perusahaan yaitu memaksimalkan laba. Laba yang diinginkan maksimal pastinya tidak mudah dicapai, oleh karena itu sumber daya manusia yang ada harus memiliki kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja suatu perusahaan juga ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut (Manurung & Ratnawati, 2012).

Mathis dan Jackson (2009) juga berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2010) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Susanti, 2016).

Sumber daya manusia (SDM/karyawan) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, dimana keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada

kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan harus memiliki SDM yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekadar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Pernyataan tersebut sangat beralasan mengingat dunia kerja saat ini sangat dinamis dan sangat cepat berubah. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh tim dan fleksibilitas pegawai sangat membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Oleh karenanya, organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku “kewargaan yang baik”, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Setiap perusahaan mendambakan kinerja karyawannya yang semakin meningkat dari masa ke masa. Hal tersebut tidaklah mudah dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif, sumber daya manusia menentukan keberlangsungan perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu komitmen organisasi, iklim kerja dan kecerdasan emosional.

Kinerja yang dimiliki oleh karyawan koperasi semakin baik, maka kemungkinan besar untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi fakta di lapangan salah satu Modal Ventura YCAB yang mengalami penurunan target. Berikut data penurunan KPI (Key Performance Indicator) Modal Ventura YCAB

Tabel 1.1

LAPORAN KPI PT. Modal Ventura Ycab tahun 2016

Wilayah	Total Klien Aktif	Total Outstanding	Tunggakan Pokok	Tunggakan Jasa
0928 – Kecamatan Karang Tengah	1.225	2,193,951,000	8,462,000	1,162,000
0942 – Kecamatan Sayung	1.288	3,196,798,500	7,518,000	1,007,500
0943 – Kecamatan Mranggen	1.169	2,104,907,000	1,257,000	175,000
0945 – Kecamatan Demak Kota	1.109	2,095,800,000	-	-
0940 – Kecamatan Wedung	1.310	4,218,579,000	2,250,000	350,000
Grand Total	6.101	13,810,035,00	19,487,000	2,694,500

Tabel 1.2

LAPORAN KPI PT. Modal Ventura Ycab tahun 2017

Wilayah	Total Klien	Total Outstanding	Tunggakan Pokok	Tunggakan Jasaa
0928 – Kecamatan Karang Tengah	1.183	1,205,073,500	30,586,000	2,314,500
0945 – Kecamatan Demak Kota	1.161	2,215,255,500	3,461,500	316,500
0942 – Kecamatan Sayung	1.256	3,240,583,000	18,883,000	2,744,500
0940 – Kecamatan Wedung	1.188	1,175,580,000	17,930,000	1,734,000
0943 – Kecamatan Mranggen	1.156	2,124,151,000	34,201,000	1,832,500
Grand Total	5.944	9,960,643,000	105,061,500	8,942,000

Tabel 1.3

LAPORAN KPI PT. Modal Ventura Ycab tahun 2018

Wilayah	Total Klien	Total Outstanding	Tunggakan Pokok	Tunggakan Jasaa
0928 – Kecamatan Karang Tengah	1.103	1,144,326,000	37,601,000	2,384,500
0945 – Kecamatan Demak kota	1.160	2,161,887,000	22,837,000	3,053,500
0942 – Kecamatan Sayung	1.204	3,261,229,000	45,079,000	8,237,000
0940 – Kecamatan Wedung	1.140	1,186,211,500	14,186,500	1,618,500
0943 – Kecamatan Mranggen	1.168	2,158,144,500	36,694,500	2,395,500
Grand Total	4.774	9,911,798,000	156,398,000	17,689,000

Sumber: koperasi Modal Ventura YCAB (2019)

Dari tabel KPI tersebut dapat dilihat bahwa target klien mengalami penurunan setiap tahunnya dan jumlah outstanding pencairan yang tidak stabil berikut juga tunggakan-tunggakan angsuran yang tak tertagih. Maka dari itu karyawan Modal Ventura Ycab harus memiliki kinerja yang baik dan kompeten agar Modal Ventura Ycab mendapat hasil yang diinginkan.

Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya, sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya (Meutia, 2019) . Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya (Minarsih, 2012).

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian Susanti (2016) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Novita (2018) komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota

dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan terciptanya ketidakpuasan kerja, motivasi kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan ini semakin menumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan disekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan semakin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus

Menurut Tagiuri dan Litwin, Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung. Berdasarkan penelitian Kustrianingsi (2016) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Goleman (2000) menyebut kemampuan tersebut sebagai Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Penelitian Martin (2000) dan Trihandini (2005) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Istilah kecerdasan emosional pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thorndike (1920), dengan membagi tiga bidang kecerdasan, yaitu kecerdasan abstrak (kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika), kecerdasan konkrit (kemampuan memahami dan memanipulasi objek) dan kecerdasan sosial (kemampuan berhubungan dengan orang lain).

Kecerdasan emosional saat ini menjadi bahasan yang menarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur.

Goleman, Boyatzis, dan McKee (2004) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Berdasarkan penelitian Ariesta (2016) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN OCB SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan diatas, menunjukkan kinerja karyawan Modal Ventura YCAB Demak yang belum optimal dilihat dari Laporan KPI yang dari tahun 2016 sampai 2018 menurun. Oleh karena itu rumusan masalahnya adalah bagaimana mengoptimalkan kinerja karyawan Modal Ventura YCAB Demak. Dari rumusan masalah tersebut maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB?
2. Bagaimana Iklim organisasi berpengaruh terhadap OCB?
3. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap OCB?
4. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Bagaimana Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB.
2. Menganalisis pengaruh Iklim organisasi terhadap OCB.
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB.
4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
7. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas jaringan kerjasama antara akademisi dengan perusahaan terkait guna menambah wawasan dan pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.