

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi di tengah persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif dituntut untuk mampu mengelola kinerja secara efektif dan efisien. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Steven & Prasetyo, 2020). Karyawan memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang dihasilkan. Secara praktis, penelitian menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi yang berfokus pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Jimoh, 2025). Dengan melihat kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, karena kinerja organisasi secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap karyawan melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Rodrigo *et al.*, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas tertentu (Nurhasanah *et al.*, 2022).

Dengan demikian, pencapaian kinerja yang tinggi melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi menjadi salah satu prioritas utama bagi organisasi. Karyawan yang memperoleh perhatian dari perusahaan cenderung menunjukkan kepuasan dan kinerja yang tinggi, sedangkan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat menurunkan motivasi kerja sehingga berdampak pada rendahnya kinerja serta terhambatnya pencapaian tujuan organisasi (Mubarokh, 2024).

Selain kinerja karyawan, faktor lain yang juga penting dalam mendukung keberhasilan organisasi adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan menggambarkan tingkat keterikatan, antusiasme, serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Munparidi & Sayuti, 2020). Karyawan dengan keterlibatan tinggi cenderung memberikan kontribusi lebih besar sehingga meningkatkan kinerja dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sedangkan keterlibatan yang rendah dapat menyebabkan kinerja kurang optimal dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Mubarokh, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami keterlibatan karyawan secara komprehensif beserta faktor-faktor yang memengaruhinya, karena keterlibatan karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga keberhasilan dan daya saing organisasi secara berkelanjutan (Ahmed *et al.*, 2024).

Selain keterlibatan karyawan, faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam organisasi karena karyawan menjadi unsur utama yang

menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi (Prasetyo & Marlina, 2019). Kepuasan kerja berperan sebagai pendorong utama dalam menjaga stabilitas dan tercapainya tujuan organisasi. Secara sederhana, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya (Susanto, 2019). Hal ini dapat dipahami sebagai perasaan umum terhadap pekerjaan, yang muncul dari perbandingan antara penghargaan yang diterima dengan apa yang seharusnya diterimanya (Basri & Rauf, 2021). Kepuasan kerja menunjukkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan, sedangkan rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi serta berpotensi merugikan organisasi (Rahmadani & Sampeliling, 2023).

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasi yang dirasakan. Karyawan akan merasa didukung oleh organisasi apabila mereka menilai bahwa kontribusi mereka dihargai dan organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka (Karlinda *et al.*, 2022). Persepsi positif ini dapat memperkuat identitas karyawan sebagai bagian dari organisasi dan mendorong terciptanya hubungan yang lebih harmonis dengan organisasi (Arifin & Darmawan, 2022). Situasi ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan tidak hanya memengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerja, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya (Chaidir *et al.*, 2023).

Peningkatan kinerja karyawan di Indonesia menjadi semakin penting, khususnya pada koperasi simpan pinjam yang berperan strategis dalam mendukung kesejahteraan ekonomi masyarakat. Salah satu koperasi yang memegang peranan penting dalam penyediaan layanan keuangan dasar adalah Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR. Sebagai lembaga penyedia layanan keuangan, koperasi ini dituntut memberikan pelayanan terbaik kepada anggotanya sekaligus menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia agar keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kinerja karyawan tetap terjaga di tengah tingginya tuntutan pekerjaan serta perubahan regulasi dan kebutuhan anggota.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendukung efektivitas organisasi. Penelitian Jimoh (2025) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Shanty *et al.* (2022) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat keterlibatan karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki peran penting dalam organisasi dan perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

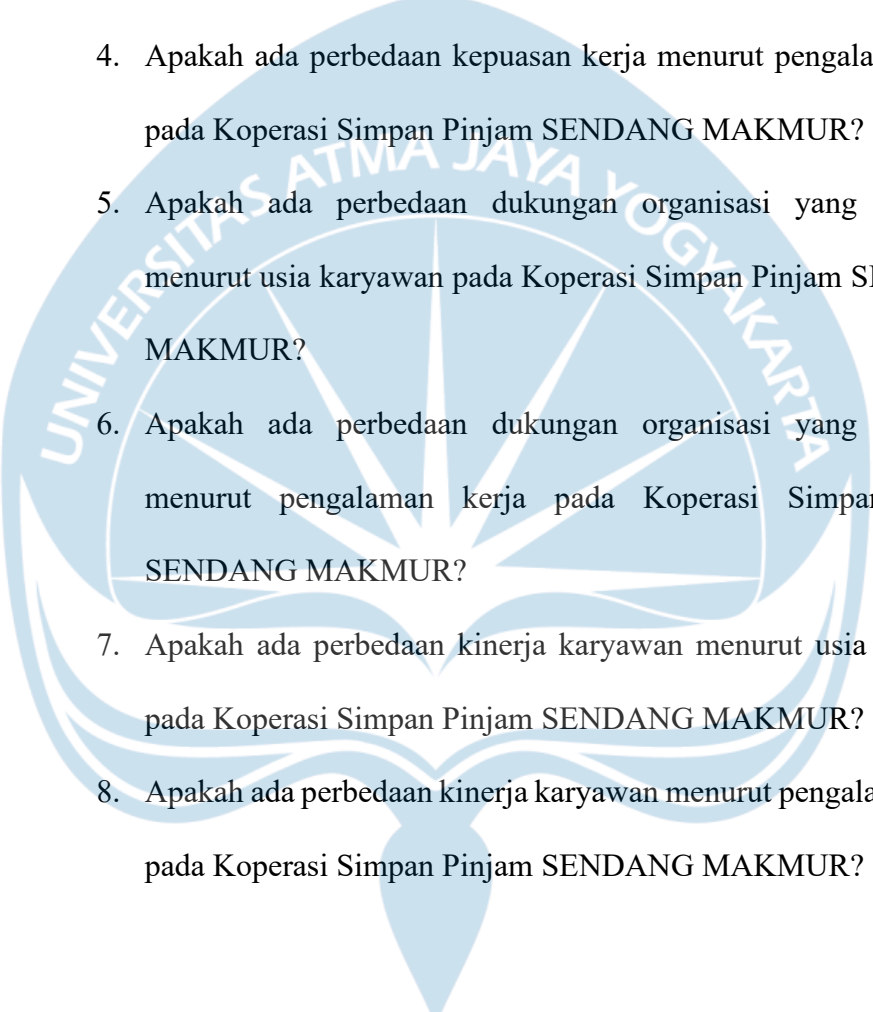
Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta

dapat menjadi acuan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun, penelitian sebelumnya masih terbatas pada sektor tertentu dan belum banyak mengkaji organisasi lain, seperti koperasi simpan pinjam. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks koperasi simpan pinjam, mengingat karakteristik, struktur, dan budaya organisasi koperasi berbeda dengan organisasi lainnya. Selain itu, karakteristik karyawan yang beragam, seperti usia dan pengalaman kerja, dapat menimbulkan perbedaan dalam keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kinerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan, yaitu usia dan pengalaman kerja, pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perbedaan karakteristik karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang tersebut, maka muncul rumusan masalah berikut:

1. Apakah ada perbedaan keterlibatan karyawan menurut usia karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR?

- 
2. Apakah ada perbedaan keterlibatan karyawan menurut pengalaman kerja pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR?
 3. Apakah ada perbedaan kepuasan kerja menurut usia karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR?
 4. Apakah ada perbedaan kepuasan kerja menurut pengalaman kerja pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR?
 5. Apakah ada perbedaan dukungan organisasi yang dirasakan menurut usia karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR?
 6. Apakah ada perbedaan dukungan organisasi yang dirasakan menurut pengalaman kerja pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR?
 7. Apakah ada perbedaan kinerja karyawan menurut usia karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR?
 8. Apakah ada perbedaan kinerja karyawan menurut pengalaman kerja pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR?

1.3 Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan-batasan masalah untuk menyatukan pemahaman selama proses penelitian agar pembahasan menjadi lebih spesifik, yaitu:

1. Keterlibatan karyawan adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan tingkat partisipasi dan komitmen tertentu dalam pekerjaannya (Schaufeli *et al.*, 2017).
2. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang umumnya lebih tinggi pada karyawan yang merasa bahagia dan memiliki perasaan positif dibandingkan dengan mereka yang sering merasa tidak nyaman dan memiliki perasaan negatif (Agho *et al.*, 1992).
3. Dukungan organisasi yang dirasakan adalah rasa perhatian yang diberikan organisasi kepada karyawan, sehingga mendorong mereka untuk berperan aktif dalam menjaga kepentingan perusahaan dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Eisenberger *et al.*, 2001).
4. Kinerja karyawan adalah pelaksanaan tanggung jawab resmi yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan, yang kemudian dihargai melalui sistem gaji dan pemberian bonus oleh perusahaan (Williams & Anderson, 1991).
5. Usia adalah karakteristik demografis individu yang menunjukkan tingkat kematangan seseorang dan sering dikaitkan dengan perbedaan sikap, perilaku, serta pengalaman dalam lingkungan kerja (Rahmadani & Sampeliling, 2023).
6. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatannya

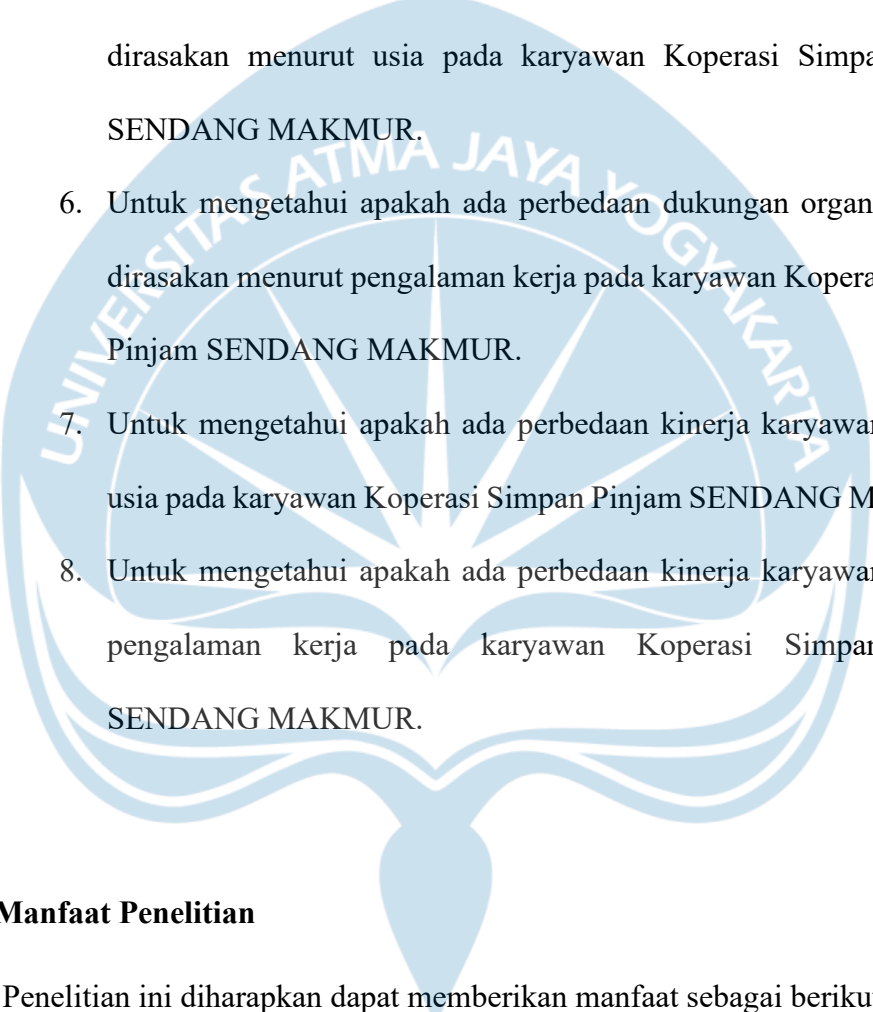
dalam pekerjaan selama periode waktu tertentu (Munparidi & Sayuti, 2020).

7. Penelitian ini hanya akan dilakukan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR, sehingga lingkup analisis dibatasi pada satu organisasi. Hasil temuan tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi atau instansi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Fokus penelitian ini pada respon karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR terhadap variabel yang dikaji.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perbedaan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kinerja karyawan berdasarkan usia dan pengalaman kerja pada Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan keterlibatan karyawan menurut usia pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR.
2. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan keterlibatan karyawan menurut pengalaman kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan kerja menurut usia pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR.

- 
4. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kepuasan kerja menurut pengalaman kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR.
 5. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan dukungan organisasi yang dirasakan menurut usia pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR.
 6. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan dukungan organisasi yang dirasakan menurut pengalaman kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR.
 7. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja karyawan menurut usia pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR.
 8. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja karyawan menurut pengalaman kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkait dengan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Koperasi Simpan Pinjam SENDANG MAKMUR dalam upaya meningkatkan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan dan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau dasar bagi penelitian-penelitian berikutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai topik serupa, terutama yang berhubungan dengan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi lain.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dengan kerangka yang terstruktur dan mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian secara keseluruhan. Adapun gambaran umum isi penelitian ini meliputi:

- Bab 1 (Pendahuluan)

Bab pertama berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, batasan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

- Bab 2 (Tinjauan Pustaka)

Pada bab kedua dibahas mengenai tinjauan pustaka pada variabel keterlibatan karyawan, variabel kepuasan kerja, variabel dukungan organisasi yang dirasakan, variabel kinerja karyawan, rangkuman penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta model penelitian.

- Bab 3 (Metode Penelitian)

Bab ketiga menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan instrumen penelitian, metode analisis data, serta pengujian instrumen.

- Bab 4 (Hasil dan Pembahasan)

Pada bab keempat disajikan hasil penelitian yang diperoleh, disertai dengan analisis dan pembahasan secara menyeluruh terhadap temuan penelitian berdasarkan metode yang telah diterapkan.

- Bab 5 (Penutup)

Bab kelima berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial yang dihasilkan, keterbatasan penelitian, serta saran yang diberikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya atau penerapan praktis.

- Daftar Pustaka

Bagian ini memuat daftar referensi atau sumber literatur yang digunakan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian.

- Lampiran