

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wadah ekonomi rakyat berlandaskan gotong royong paling tetap adalah koperasi. Koperasi merupakan badan usaha ekonomi yang berwatak sosial, yang menampung, perikehidupan kebersamaan dengan saling kerja sama, tolong menolong dan bergotong-royong. Upaya ini dapat tumbuh dari dalam kelompok masyarakat sebagai upaya kesadaran bersama, atau dapat pula ditumbuhkan dari luar kelompok masyarakat sebagai pemberdayaan oleh *agents of development* baik oleh pemerintah, swasta, organisasi kemasyarakatan dan lain-lain. Koperasi juga sebagai sentral perekonomian kerakyatan dihadapkan pada tantangan bagaimana untuk dapat mewujudkan koperasi sebagai badan usaha yang tangguh dan mampu menerapkan prinsip-prinsip koperasi indonesia, dan mampu mewujudkan misinya dalam memberdayakan ekonomi rakyat. Salah satu koperasi yang tingkatnya perkembangannya positif adalah koperasi simpan pinjam (KSP) (Safari, 2020).

Koperasi perikanan merupakan alternatif yang dapat dipilih oleh nelayan untuk ikut bergabung di dalamnya. Selain itu, nelayan juga akan memperoleh pelayanan dari koperasi, dapat meningkatkan kesejahteraan, menjadikan koperasi perikanan sebagai salah satu wadah untuk berorganisasi, memperluas wawasan serta informasi demi kepentingan nelayan itu sendiri (Pratama, 2018).

Salah satu koperasi perikanan yang ada di Kota Ternate adalah Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama Kelurahan Bastiong Talagame Kota Ternate. Koperasi ini memiliki anggota yang bermata pencarian sebagai nelayan. Adanya Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama menjadi tumpuan bagi masyarakat perikanan khususnya para nelayan. Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama berawal dari pembentukan kelompok usaha bersama (KUB) pada tanggal 12 oktober 2012, kemudian berkembang pada tanggal 28 desember 2015, dengan jumlah karyawan koperasi sebanyak 41 orang, dimana H. Hermanto sebagai pengusaha. Koperasi bergerak dibidang perikanan tangkap, produksi pengolahan ikan, penjualan es balok dan jasa logistik untuk pengiriman barang-barang yang mudah rusak melalui transportasi darat dan juga membina beberapa produsen makanan olahan berbahan dasar ikan laut.

Koperasi Santo Alvin Pratama mengoperasikan Unit Pengolahan Ikan (UPI) yang mengolah bahan baku perikanan laut pelagis dan demersal, antara lain: tuna, cakalang, flyng, deho, ikan karang dan ikan lainnya sesuai permintaan pasar. Pengolahan tuna beku dan segar merupakan produk utama yang dikelola secara profesional oleh tenaga ahli bersertifikat dan memenuhi standar nasional dan internasional sehingga dapat memenuhi kriteria konsumen. Dengan Unit Pengolahan Ikan (UPI) yang memegang sertifikat HACCP, produksi tuna loin dan utuh dalam bentuk beku atau segar ditangani dengan mengikuti aturan yang sangat ketat di hampir semua tahap produksi. Koperasi Santo Alvin Pratama memproduksi tuna loin atau utuh baik dalam bentuk segar maupun beku yang dipasarkan didalam negeri dan diekspor ke beberapa negara Asia seperti Jepang dan Vietnam. Dalam rangkaian tersebut

koperasi juga bekerjasama dengan armada kapal penangkap ikan pelagis dan demersal dengan kelompok nelayan yang mendukung kuantitas produksi unit pengolahan ikan di Maluku Utara pada khususnya. Koperasi juga mengoperasikan pabrik es balok dan es curah untuk kebutuhan rantai penunjang proses pendinginan bahan baku ikan untuk kapal penangkap ikan, unit pengolahan ikan, masyarakat atau digunakan untuk kebutuhan sendiri. Masalah yang dihadapi oleh Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama adalah jadwal dari penerbangan Garuda tidak selalu tersedia dengan permintaan pengiriman, biaya cargo masih tinggi untuk Indonesia Timur, jadwal terbang langsung ke Jepang atau negara lain masih terkendala, biaya cargo Ternate ke Provinsi lain masih mahal, dan jadwal kapal yang sering terlambat.

Keberhasilan suatu organisasional sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasional selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika (Tabuni *et al.*, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat diukur jika seseorang atau sekelompok karyawan memiliki kriteria atau parameter kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satunya dengan penilaian prestasi atau penilaian kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja dapat menciptakan suasana yang akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antara karyawan dan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing karyawan (Moeheriono, 2012).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja kinerja pegawai yang dimana menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam suatu organisasi (Tabuni *et al.*, 2022).

Komitmen organisasional sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasional berupa loyalitas dan tercapainya visi misi serta tujuan organisasional. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasional, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri di antaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasional, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan

keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Adapun pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya, komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi juga sering disebut sebagai: a) keinginan yang kuat untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan anggota organisasi, b) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, c) keyakinan dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi dengan kata lain, merupakan sikap yang merefleksikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Dessler, 2014). Hal ini berhubungan dengan teori Mathis dan Jackson dalam Fakhri (2016) bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Huda dan Farhan (2019), Irvianti dan Liusman (2019) dan Normi (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga setiap komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008) Kompetensi sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan yang dimana menunjukkan wilayah kerja seseorang yang kompeten atau unggul, sehingga pegawai yang berkompeten dapat dilandasi perilaku yang berprestasi. Kompetensi juga dapat diukur dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi terkait

dengan peran SDM dalam organisasional atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran SDM dalam organisasi atau koperasi dalam hal ini, SDM sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Hal ini berhubungan dengan teori Wibowo (2017) yang menerangkan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting, sebagai unggulan bidang tersebut. Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumaisa *et al.* (2019), Purwanto dan Soliha (2017), dan Setiono (2019), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi, maka karyawan akan bekerja secara profesional, dengan hasil yang efektif dan efisien.

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Normi (2017), Setiono (2019), dan Rachmaniza (2020) menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh oleh kompetensi dan komitmen organisasional. Dengan demikian, memberikan makna bahwa semakin kuat kompetensi dan komitmen organisasional akan semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama Kelurahan Bastiong Kota Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama?
2. Apakah kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama?
3. Apakah komitmen organisasional dan kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja karyawan Koperasi Perikanan Santo Alvin Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoristik

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi serta kajian untuk menilai pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan koperasi perikanan dan dapat melangkapi kajian teoristik yang dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran tentang pentingnya pengaruh komitmen organisasional dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan.