

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan adalah komponen penting pada sebuah perusahaan didalam menjalankan kegiatan oprasional. Sudah pasti mereka harus memiliki kualitas yang baik, memiliki kompetensi, mempunyai pengetahuan, kreatif dalam bekerja dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan. Kualifikasi tersebut merupakan kontribusi dalam pencapaian target perusahaan agar semakin meyakinkan. Selain itu perusahaan sangat perlu memastikan bahwasanya kepuasan kerja karyawan terpenuhi, karena dengan tingkat kepuasan yang baik, karyawan akan sangat semangat dan termotivasi dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya sehingga akan berdampak besar bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Koperasi Mitra Dhu'afa (KOMIDA) adalah koperasi yang menyediakan layanan simpan pinjam yang mana membantu perempuan berpenghasilan rendah membiayai usahanya. KOMIDA menjadi lembaga pilihan perempuan karena tidak memerlukan jaminan barang dan proses pengajuan pinjamannya sederhana. Selain daripada itu, KOMIDA terus berupaya memenuhi semua kebutuhan anggota-anggotanya. Salah satu pilihannya merupakan menambah inovasi produk yang bisa memenuhi kebutuhan anggota

Layanan yang diberikan selain simpan pinjam, KOMIDA jua menyediakan layanan selain keuangan seperti motivasi pelatihan pendidikan bagi anak-anak anggota, kesehatan, dan mengelola keuangan rumah tangga,

menyesuaikan dengan tujuan utama lembaga. Segala macam pelayanan yang berkualitas tentunya didukung oleh karyawan yang kompeten dan jujur.

Komida sendiri sampai dengan Februari 2024 memiliki 305 kantor cabang di 13 provinsi di Indonesia. Kantor cabang bojongpicung menjadi salah satu kantor cabangnya yang terletak di Cianjur Jawa Barat, yang mana memiliki 20 karyawan. Dalam satu kantor cabang di pimpin oleh manager cabang, asisten manager, 2 staf administrasi, staf mis (master informasi sistem), dan 15 *field officer* atau staf lapang.

Setiap tim kantor cabang memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan operasional perusahaan mulai dari rekrutmen anggota, disbusment, meningkatkan outstanding, meningkatkan saving dan tidak lupa meminimalisir penunggakan kredit yang terjadi pada anggota atau PAR (*Portofolio at risk*).

Menurut Rivai dan Sagala dalam Rahmawati and Retno Adiwati (2021:132) berkaitan dengan kepuasan kerja, menjabarkan mengenai beberapa teori kepuasan kerja yang sudah terkenal yaitu ada tiga, yang pertama yaitu Discrepancy Theory menurut Wexly dan Yukl yaitu teori yang melakukan pengukuran dengan membandingkan hasil dari upaya seharusnya didapatkan dengan realita yang diperoleh. Kedua yaitu Teori Keadilan, dikemukakan oleh Adams teori ini berpendapat bahwa puas atau tidaknya yang dirasakan seseorang tergantung pada perasaan adil atau tidak adil. Teori ketiga, Frederick Herzberg memberikan gagasan bahwa ada dua kelompok kondisi dalam memberikan pengaruh seseorang pada pekerjaan yaitu intrinsik (berkaitan dengan sesuatu dalam diri karyawan) dan ekstrinsik (berkaitan dengan sesuatu diluar diri

karyawan), berdasarakan tiga teori tersebut kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan mutasi kerja.

Dalam menjalankan tugasnya tim cabang di tuntutan untuk berhati-hati dan juga harus bisa membaca situasi karena akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan pinjaman anggota, amanah dalam simpanan anggota dan juga menjaga kualitas anggota. Berdasarkan hasil dari pengamatan ditemukan bahwasanya tingkat kepuasan kerja tim cabang masih rendah. Hal itu bisa dilihat dari kurang berjalanya kerjasama antar staf yang mana dapat mempengaruhi capaian terhadap target cabang. Kurangnya komunikasi antara staf yang mengakibatkan staf yang mempunyai kekurangan terhadap target rekrutmen anggota tidak bisa mengkomunikasikan dengan staf yang bisa lebih merekrut anggota baru dan juga penurunan anggota bermasalah, jika komunikasi antar staf berjalan dengan baik maka bisa saling bahu membahu dalam pencapaian target. Data capaian target perstaf bisa dilihat dari data berikut:

Tabel 1. 1 Capaian Target Staf Komida Cabang Bojongpicung Cianjur Tahun 2024

No	Nama	Anggota			Penurunan Piutang Bermasalah		
		Target	Capaian	Deviasi	Target	Capaian	Deviasi
1.	M Fatam	60	37	-23	34 juta	15 juta	-19 juta
2.	Dadan	60	39	-21	34 juta	10 juta	-24 juta
3.	Annisa	60	49	-11	34 juta	12 juta	-22 juta
4.	Dede R	60	31	-29	34 juta	24 juta	-20 juta
5.	Fiqri	60	31	-29	34 juta	15 juta	-19 juta
6.	Firman	60	44	-16	34 juta	10 juta	-24 juta
7.	Rafli	60	48	-12	34 juta	15 juta	-19 juta
8.	Dewi	60	50	-10	34 juta	12 juta	-22 juta
9.	Siva	60	50	-10	34 juta	11 juta	-23 juta

No	Nama	Anggota			Penurunan Piutang Bermasalah		
		Target	Capaian	Deviasi	Target	Capaian	Deviasi
10.	Hafiz	60	46	-14	34 juta	16 juta	-18 juta
11.	Abdul	60	39	-21	34 juta	11 juta	-23 juta
12.	Samsul	60	52	-8	34 juta	13 juta	-25 juta
13.	Cahyadi	60	40	-20	34 juta	16 juta	-18 juta
14.	Mukhlis	60	38	-22	34 juta	16 juta	-18 juta
15.	Sandi	60	55	-5	34 juta	17 juta	-19 juta

Sumber : Data capaian target cabang Bojongpicung diolah peneliti (2024)

Tabel 1.1 di atas memperlihatkan hasil capaian setiap staf dari target yang diberikan, data ini diambil dari Januari-Agustus 2024. Hampir semua staf semua belum bisa mencapai target yang diberikan hanya ada beberapa staf yang mampu mencapai target, hanya saja target yang dicapainya belum juga memuaskan karena dua hal yang di targetkan hanya salah satunya saja yang tercapai ada yang tercapai dalam target anggota tapi tidak dengan penurunan piutang bermasalah. Hal ini menjadikan acuan bahwasanya setiap staf mempunyai kemampuan masing-masing ada yang mahir dalam merekrut anggota ada juga yang mahir dalam menyelesaikan masalah. Hal ini menjadikan dasar bahwasanya tingkat kerjasama antar staf belum sepenuhnya terjalin karena jika staf yang komunikasi dan kerjasamanya sudah terjalin tentunya akan mempermudah kolaborasi antar staf yang mana saling membantu yang memiliki kemampuan merekrut anggota membantu yang kurang dan juga yang mampu menyelesaikan piutang bermasalah membantu yang kurang mampu menyelesaikan piutang bermasalah.

Tabel 1.1 juga menjadikan salah satu indikator ketidakpuasan kerja karyawan yang mana hubungan dengan rekan kerja ataupun rasa puas terhadap

kerjasama dalam bekerja kurang, yang mengakibatkan hubungan pekerjaan antar staf kurang begitu terjalin dengan baik yang berdampak pada target capaian.

Olivia et al. (2023:236) menyatakan komunikasi yang suportif di lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam kepuasan karyawan. Kurangnya komunikasi yang suportif dari pihak organisasi dapat menyebabkan karyawan kurang menghayati pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya retensi karyawan dan meningkatnya *turnover* yang terjadi di suatu organisasi.

Berikut tabel hasil penelitian pendahuluan terkait kepuasan kerja Komida cabang Bojongpicung Cianjur melalui prasurvei dengan responden sebanyak 10 orang.

Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan	3	30%	7	70%
2	Karyawan merasa gaji yang diterima sesuai harapan dan kompetensi	2	20%	8	80%
3	Karyawan merasa promosi dilakukan perusahaan sesuai kemampuan karyawan	1	10%	9	90%
4	Karyawan merasa pengawasan sudah efektif	4	40%	6	60%
5	Karyawan merasa puas terhadap kerja sama tim	2	20%	8	80%
Rata-rata			24%		76%
Jumlah Responden = 10					

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan di Komida cabang Bojongpicung. Penelitian awal mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tim cabang masih rendah. Setidaknya 76% karyawan menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan kepuasan kerja. Selain itu, sebanyak 24% karyawan setuju dengan pernyataan kepuasan kerja karyawan. Data ini dijadikan acuan ketidakpuasan kerja karyawan.

Kompensasi karyawan sangat mungkin mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan hal tersebut, perusahaan sangat perlu memperhatikan terhadap kompensasi karyawan. Dapat dimengerti bahwa kebutuhan ini semakin meningkat mengingat situasi ekonomi yang genting setelah pandemi COVID-19 beberapa tahun lalu. Hal ini yang bisa menjadikan landasan perusahaan guna berupaya memenuhi kebutuhan kompensasi karyawannya. Hasil observasi menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan masih belum sesuai dengan apa yang tertera dalam aturan perusahaan, dalam aturan perusahaan tertera bahwasanya gaji pokok setiap karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 10% dari gaji pokok sebelumnya. Pada tahun 2024 banyak sekali karyawan yang merasa kecewa karena kenaikan gaji pokok tidak sesuai atau tidak mengalami kenaikan sebesar 10% melainkan hanya mengalami kenaikan sebesar 5% , hal ini menjadi menjadikan dasar kepuasan kerja karyawan menurun dikarenakan kompensasi yang diberikan tidak sesuai. Hal ini sesuai dengan pendapat Setyawati (2020:123) bahwa sistem kompensasi diberikan harus secara layak serta adil dan sesuai harapan karyawan. Jika ketiga hal tersebut terpenuhi maka kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat dan mendorong untuk bekerja lebih giat, bertanggung

jawab dalam pekerjaan, serta akan memiliki kinerja yang semakin baik dilihat dari sisi mutu, kualitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di bawah ini adalah tabel yang berisi temuan awal mengenai kompensasi di Komida Cabang Bojongpicung Cianjur dari survei pendahuluan terhadap 10 responden.

Tabel 1.3 Hasil Prasurvei Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Gaji/upah yang diterima sesuai dengan beban kerja.	3	30%	7	70%
2	Insentif yang didapatkan karyawan sesuai dengan pencapaian kerja selama ini.	2	20%	8	80%
3	Bonus yang diberikan sesuai dengan pencapaian pekerjaan.	3	30%	7	70%
4	Tunjangan yang didapatkan karyawan sesuai dengan pencapaian kerja selama ini.	2	20%	8	80%
5	Fasilitas yang didapatkan sesuai kebutuhan kerja karyawan.	4	40%	6	60%
Rata-rata			28%		72%
Jumlah Responden = 10					

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada tim Komida Cabang Bojongpicung Cianjur sangat rendah. Sebanyak 72% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tentang kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Disisi lain 28% karyawan merasakan kesesuaian terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Berdasarkan

data tersebut, tampaknya permasalahan kompensasi yang muncul di tim Komida Cabang Bojongpicung.

Pembahasan kompensasi diatas berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gustiandasari (2020:84) menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja .

Selain dari pada kompensasi, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi penempatan kerja yang tepat juga dapat berdampak. Intinya, penugasan kembali dilakukan oleh perusahaan untuk lebih mengembangkan potensi dan keterampilan karyawannya serta berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Lebih lanjut, mutasi juga bertujuan untuk mengurangi tingkat *burnout* pegawai akibat lama bekerja pada suatu posisi atau cabang. Oleh sebab itu, sangat diperlukan setiap perusahaan melakukan penugasan kembali karyawannya agar tidak bosan dan efisiensi kerja menurun. Perubahan pekerjaan diharapkan dapat memperluas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja pegawai. Berdasarkan observasi keamanan, data berikut menunjukkan bahwa proses mutasi masih kurang optimal dan kurang dinamis, hal ini dibuktikan dengan minimnya pelaksanaan mutasi sehingga menimbulkan rasa bosan di tempat kerja. Hal tersebut bisa dilihat dari data sebagai berikut :

Tabel 1.4 Data Mutasi Kerja Komida Cabang Bojongpicung Cianjur

Tahun	Nama Staf	Cabang Asal	Cabang Baru
2024	Tetep	Bojongpicung	Cibeber
2024	Randi	Bojongpicung	Warungkondang
2024	Reni	Bojongpicung	Cikalongkulon
2024	Dandi	Bojongpicung	Warungkondang
Total	4		

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi di Komida Cabang Bojongpicung Cianjur sangat rendah pada tahun 2024, Hanya ada 4 orang karyawan yang mengalami mutasi. efektifnya, separuh dari seluruh tim cabang harus berpindah tempat untuk menghindari kebosanan, yang berdampak negatif pada kualitas kerja.

Di bawah ini adalah tabel yang berisi temuan awal mengenai mutasi kerja di tempat kerja di Komida Cabang Bojongpicung Cianjur, yang diperoleh dari survei pendahuluan terhadap 10 responden.

Tabel 1.5 Hasil Prasurvei Mutasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Karyawan merasa mutasi yang dilakukan atas dasar peraturan yang berlaku	4	40%	6	60%
2	Karyawan merasa mutasi yang dilakukan atas dasar kebutuhan organisasi	2	20%	8	80%
3	Karyawan merasa mutasi yang dilakukan telah mempertimbangkan keahlian karyawan	2	20%	8	80%
Rata – rata			27%		73%
Jumlah Responden = 10					

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Tabel 1.5 di atas menampilkan bahwa mutasi kerja di Komida Cabang Bojongpicung Cianjur cukup rendah. Sebanyak 73% merasa tidak setuju terhadap pernyataan mutasi kerja karyawan. Sebanyak 27% merasa setuju dengan sistem

mutasi yang dilakukan oleh perusahaan. Data tersebut telah menunjukkan permasalahan mutasi kerja.

Permasalahan terhadap mutasi kerja di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sedarmayanti dan Gun (2019:45), yang temuannya menunjukkan bahwa perubahan pekerjaan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Berlandaskan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Mitra Dhu’afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas, peneliti telah mengidentifikasi permasalahan seperti:

1. Masih rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap kerjasama dalam pekerjaan.
2. Karyawan tidak merasa puas terhadap kerjasama tim.
3. Masih rendahnya gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan dan kompetensi.
4. Mutasi dilakukan bukan atas dasar kebutuhan perusahaan.
5. Mutasi yang dilakukan tidak menyesuaikan dengan keahlian karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti memberikan batasan terhadap masalah dengan tujuan untuk lebih fokus pada suatu masalah yang sudah ada agar topik pembahasannya sesuai dengan tujuan penelitian, Batasan masalah antara lain:

1. Variabel independen pada pembahasan yang akan dilakukan adalah kompensasi dan mutasi kerja karyawan. Variabel dependen pada pembahasan ini adalah kepuasan kerja karyawan.
2. Subyek penelitiannya adalah Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur
3. Peneliti menggunakan waktu 6 bulan untuk melakukan penelitian terhitung dari bulan Maret-Agustus 2024.
4. Unit analisisnya adalah Karyawan Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan dan identifikasi masalah, ada beberapa hal yang menjadi fokus pembahasan didalam penelitian. Rumusan masalah didalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi kompensasi, mutasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur.
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur

3. Seberapa besar pengaruh mutasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan mutasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianju.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas akhir dan mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi dan mutasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terlepas dari tujuan di atas, penelitian ini merupakan prasyarat untuk penyelesaian studi yang ditempuh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan :

1. Kompensasi, mutasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur.
2. Mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur.
3. Mengukur pengaruh mutasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur.

4. Mengukur pengaruh kompensasi dan mutasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhu'afa (Komida) Cabang Bojongpicung Cianjur.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap hasil dari penelitian yang dilakukamemiliki manfaat bagi kemajuan dan perkembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama hubungan antara pengaruh kompensasi dan mutasi kerja terhadap kepuasan kerja.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian bisa mendukung keberlangsungan perusahaan dalam jangka Panjang guna lebih memperhatikan dan mempertimbangkan mengenai pentingnya kompensasi dan mutasi kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi Akademik

Penelitian dapat memberikan sumbangan informasi untuk menambah wawasan atau tambahan referensi bahan ajar atau teori dan kepustakaan mengenai pengaruh kompensasi dan mutasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Bagi Peneliti

Dapat memperluas pengetahuan penelitian korelasi dan membantu peneliti mengatasi permasalahan yang ada pada pengaruh kompensasi dan mutasi kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya dalam proses peningkatan kinerja penulis.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Koperasi Mitra Dhu'afa (KOMIDA) Cabang Bojongpicung yang berlokasi di Jl. Raya Bandung Rt.03 Rw.01 Desa.Cibiuk Kec.Ciranjang Kab.Cianjur, Jawa Barat

1.7.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini pada semester ganjil tahun ajaran 2023/2024 yang dimulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024.

Tabel 1. 6 Jadwal Penelitian

NO	JENIS KEGIATAN	Mar-24				Apr-24				Mei-24				Jun-24				Jul-24				Agt-24			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian																								
	a. Penentuan Objek Penelitian																								
	b. Survei																								
	c. Penyebaran Kuesioner Pra Survei																								
	d. Pengolahan Data Pra Survei																								
	e. Pengajuan Judul																								
2	Kegiatan Penelitian																								
	a. Pengumpulan data																								
	b. Proses Bimbingan																								
	c. Penyebaran Kuesioner																								
3	Kegiatan Penyusunan																								
	a. Pengolahan data																								
	b. Penulisan hasil penelitian																								
	c. Penulisan Laporan Akhir																								

Sumber : diolah peneliti 2024