

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah asset terpenting dalam suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan, tentunya tidak terlepas dari usaha dan komitmen yang dimiliki oleh sumber daya manusia terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi sering dikatakan dengan komitmen organisasi (Hakim dan Hidayat, 2018).

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tetap mengutamakan kepentingan organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya bentuk kesediaan karyawan bertahan di perusahaan dalam jangka waktu panjang, tetapi juga mampu memberikan yang terbaik, bahkan melebihi batas yang telah ditentukan untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi diyakini mempunyai catatan kehadiran yang baik, menunjukkan sikap setia pada kebijakan perusahaan dan tingkat *turnover* cenderung lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Hidayat, 2015).

Pengembangan karir merupakan suatu yang berpengaruh terhadap perusahaan dalam melakukan pekerjaan, pengembangan karir dibutuhkan sebagai langkah penting yang dilakukan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan menghadapi tantangan masa depan dalam mengembangkan potensi karyawan di perusahaan. Usaha untuk melakukan pengembangan karir pada hakikatnya merupakan usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan (Handoko dan Rambe, 2018).

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan orang-orang dalam organisasi memiliki kualifikasi, kemampuan dan pengalaman yang tepat ketika dibutuhkan (Sofyan, Surati, dan Hermanto, 2021). Pengembangan karir juga sangat menunjang efektivitas individu, kelompok dan organisasi agar tercapainya tujuan serta menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa suatu perusahaan telah berhasil mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalannya apabila aspek-aspek kebutuhan dalam dirinya terpenuhi serta memperoleh posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya (Tanjung, 2019).

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang dirasakan seseorang dalam memahami pekerjaannya. Jika seorang karyawan merasa bahwa hasil

kerja mereka dihargai oleh pimpinan, diberikan fleksibilitas dalam melakukan tugasnya, diberikan motivasi dalam bekerja, serta diberikan arahan dan bimbingan, maka kepuasan kerja karyawan itu akan tumbuh sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan (Ellys dan Ie, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak. Alasan pemilihan objek karena Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo merupakan lembaga koperasi jasa keuangan dengan wilayah kerja provinsi dan memiliki badan hukum yang dikelola dengan baik dan akuntabel, sesuai dengan motto nya yaitu “Menjadi Wahana Sukses Bagi Usaha Anggota”. Penulis tertarik untuk meneliti pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

Berdasarkan latar belakang di atas yang sudah dijelaskan sebelumnya, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak)**”.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian sejenis yang berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam KUD Mintorogo Kabupaten Demak.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk penelitian berikutnya dan mampu menyempurnakan kekurangan yang terdapat pada penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini disusun sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung variabel yang diteliti, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.