

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Berdirinya sebuah organisasi atau perusahaan tentu memiliki faktor-faktor pendukung manajemen yang menjalaninya seperti sumber daya manusia, modal, mesin, metode atau cara, market dan material. Organisasi itu sendiri diartikan sebagai kesatuan (*entity*) sosial yang berkoordinasi dengan sadar, dan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang cenderung berkelanjutan guna meraih suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang menjadi satu aset penting sebagai subjek yang menjalankan berbagai visi dan misi organisasi.

Organisasi yang baik bisa dilihat dari bagaimana mereka memperlakukan para anggotanya. Mereka mampu memberikan rasa nyaman terhadap para anggotanya dan memunculkan rasa keterikatan antara organisasi dengan anggota. Memberikan rasa nyaman dalam diri para anggota bisa dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan orang tersebut, karena orang merasa kebutuhannya tidak terpenuhi akan cenderung merasa gelisah dan tidak senang. Hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana sebuah organisasi memperlakukan para anggotanya bisa dikatakan sebagai bentuk pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan, maka semakin besar peluang organisasi untuk mencapai target yang ingin ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia hukumnya wajib bagi setiap organisasi yang terstruktur, salah satunya yaitu bagi organisasi KONI. KONI (Komite Olahraga Nasional Indonesia) adalah suatu lembaga yang memiliki otoritas keolahragaan di Indonesia. Secara garis besar KONI memiliki tujuan untuk memajukan pengembangan olahraga pada setiap daerah yang nantinya akan saling berkoordinasi dan terorganisir guna memajukan prestasi olahraga

secara nasional. Di Kota Depok sendiri, sampai saat ini tercatat ada 34 organisasi atau Pengcab (Pengurus Cabang) yang dinaungi oleh KONI Kota Depok. Dengan berbagai latar belakang dan tujuan, keseluruhan Pengcab tersebut diarahkan KONI oleh satu visi yaitu “Mewujudkan organisasi yang solid dan sistem pembinaan yang tangguh untuk meraih prestasi gemilang di tingkat provinsi, nasional, dan internasional”. Dalam menentukan visi suatu organisasi, tentu terdapat beberapa misi yang dirancang untuk dijadikan acuan para anggota dalam mencapai visi.

Keberhasilan dari pola manajemen yang diterapkan oleh KONI Kota Depok bisa diukur dari berbagai faktor, salah satunya yaitu melihat kinerja Kota Depok pada suatu ajang kompetisi. Kinerja merupakan usaha atau *output* yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap organisasinya sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaannya dan membantu organisasi mencapai tujuan. Kinerja yang baik dapat diukur dengan melihat hasil yang diraih oleh suatu organisasi pada periode tertentu, atau dengan kata lain hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini, yang akan menjadi tolak ukur keberhasilannya yaitu ajang agenda Pekan Olahraga daerah.

Tabel 1. Perolehan Akhir Medali Kota Depok (2 ajang terakhir)

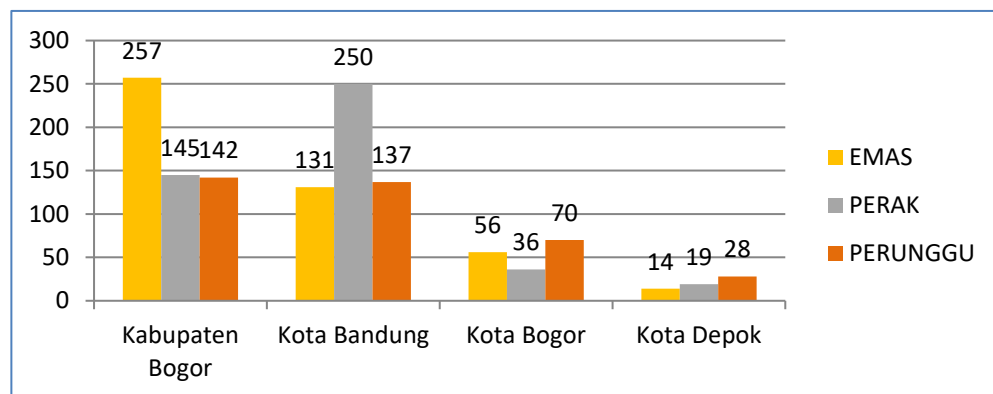
	Emas	Perak	Perunggu	Total
Porda 2014	4	15	17	36
Porda 2018	14	19	28	61

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pada PORDA 2018 terdapat perkembangan hampir 2 kali dari total perolehan medali yang didapatkan pada gelaran PORDA sebelumnya. Ini membuktikan bahwa SDM yang dimiliki oleh KONI Kota Depok memiliki potensi untuk terus berkembang dan memberikan prestasi terhadap Kota Depok. Hal ini berkesinambungan dengan misi KONI Kota Depok yaitu dalam hal peningkatan prestasi. Namun

Kota Depok juga harus melihat pada lingkup yang lebih luas lagi yaitu pada eksistensinya di provinsi Jawa Barat. Pada saat Kota Depok sedang meningkatkan prestasinya, para pesaingnya pun juga melakukan hal yang sama sehingga tidak bisa menjadikan prestasi pada gelaran sebelumnya saja sebagai acuan dalam meningkatkan prestasi.

Kota Depok juga harus melakukan *benchmarking* terhadap para kompetitor atau kota/kabupaten terdekat yang menjadi tetangganya. Berikut merupakan perbandingan perolehan medali Kota Depok dengan para kota/kabupaten terdekatnya.

Gambar 1. Grafik Perbandingan Medali Kota Depok (PORDA 2018)



Sumber: *Pojok Bogor*

Berdasarkan grafik tersebut, bisa kita lihat bahwa medali Kota Depok masih tertinggal jauh dari 3 Kota dan Kabupaten yang menjadi tetangga Kota Depok. Dalam klasemen akhir, medali emas menjadi acuan untuk mendapatkan posisi teratas. Kota Depok sendiri mendapatkan 14 emas, yang notabene tertinggal jauh dari para tetangganya dimana Kota Bogor mendapatkan 56 emas, Kota Bandung 131 emas, dan Kab.Bogor sebagai tuan rumah mendapatkan 257 emas.

Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dari organisasi KONI Kota Depok pada suatu ajang masih belum mampu bersaing ataupun berada pada level yang sama dengan para tetangganya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah perolehan medali emas maupun total semua medali yang didapatkan masih jauh dari kota ataupun kabupaten di sekitar Kota Depok.

Padahal dilihat dari sumber daya manusia yang dimiliki Kota Depok merupakan kota yang memiliki banyak SDM potensial yang sangat memungkinkan untuk bisa bersaing dengan SDM kota/kabupaten lainnya di Jawa Barat.

Untuk mendapatkan level yang sama dengan para tetangga kompetitornya Kota Depok memiliki pekerjaan rumah yang banyak. Diperlukan suatu sistem kerja sama yang mampu membangun keterikatan antara anggota dengan organisasinya, dimana sistem tersebut memberikan timbal balik antar kedua pihak sehingga terciptanya rasa saling membutuhkan. Salah satu upaya dalam membangun keterikatan tersebut yaitu menerapkan suatu sistem kompensasi yang layak dan adil. Kompensasi menurut Priyono & Marnis (2016, hlm. 223) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang karyawan terima sebagai timbal balik atas jasa sudah ditunjukkan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan terhadap para anggota atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi, selain itu kompensasi juga diberikan sebagai bentuk dukungan terhadap anggota guna menunjang kinerjanya agar maksimal. Tujuan dari penerapan kompensasi sangatlah positif bagi berjalannya kegiatan operasional organisasi maupun para atlet.

Namun dalam mencapai tujuan tersebut masih belum diimbangi dengan pelaksanaan yang baik. KONI Kota Depok dinilai masih kurang dalam menerapkan sistem kompensasi terhadap para anggotanya sehingga masih belum mengoptimalkan potensi keseluruhan SDM yang dimiliki. Hal ini dikarenakan sistem kompensasi yang diterapkan masih belum dilaksanakan tepat waktu dan belum tersalurkan dengan baik. Baik kompensasi secara finansial seperti gaji/upah dan insentif ataupun non-finansial seperti fasilitas penunjang latihan bagi para anggota KONI Kota Depok. Pemberian uang saku yang terkadang diberikan terhadap para anggota masih belum tepat waktu ataupun dilakukan penggabungan pembayaran setelah 2 bulan. Dari segi kelayakan sendiri pemberian gaji atau insentif sendiri masih terus dioptimalkan agar mampu memenuhi kebutuhan para anggotanya. Dengan

belum maksimalnya penerapan kompensasi yang seperti ini, menyebabkan para anggota dari KONI Kota Depok mengalami perkembangan yang lambat, hal ini dikarenakan belum tercukupinya kebutuhan-kebutuhan para anggota guna meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi.

Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi selanjutnya dalam kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Dibutuhkan komitmen yang nyata dalam diri setiap bagian dari organisasi, atau biasa dinyatakan dengan istilah manajemen yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan keterikatan seseorang dengan organisasinya. Sikap ini menunjukkan adanya kemauan untuk berusaha dan merasa bertanggung jawab terhadap tujuan yang sudah ditetapkan. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi menjadikannya pribadi yang memiliki loyalitas dan rasa haus untuk berkembang demi kemajuan dari organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya, akan memberikan usaha terbaiknya untuk menjadikan dirinya individu yang lebih baik dari sebelumnya. Anggota KONI Kota Depok dinilai masih belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal ini dikarenakan ikatan yang ada antara para anggota dengan organisasinya masih belum kuat. Masih adanya karyawan atau anggota dari KONI Kota Depok yang belum menunjukkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya secara maksimal, dengan kata lain mereka masih mementingkan kepentingan pribadi di atas organisasi. Disisi lain kebutuhan-kebutuhan dari anggota KONI masih belum mampu terakomodir dengan baik. Memasuki masa pandemic *Covid-19* pada awal tahun hingga saat ini yang berarti mengurangi intensitas pertemuan antar para anggota organisasi sehingga mempengaruhi *chemistry* yang sudah terbangun dan juga kegiatan pelatihan dan pengembangan para anggota KONI Kota Depok.

Oleh karena itu, dibutuhkan kesadaran dalam diri mereka sendiri untuk berkomitmen menjadi seorang pribadi yang bisa profesional berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi itu sendiri bisa muncul dan didapatkan dalam diri seseorang karena berbagai macam faktor, salah satu

yang terkuat hubungannya yaitu pengalaman saat bekerja, anggota yang memiliki pengalaman selama berada di organisasi konsisten dengan harapan-harapannya dan merasa terpenuhi kebutuhan dasarnya cenderung menumbuhkan kelekatan organisasional yang lebih erat. Berdasarkan hal tersebut, KONI Depok mencoba untuk konsisten dalam memberikan perhatiannya kepada semua Pengcab sebagai anggota dari KONI Kota Depok agar terciptanya komitmen yang kuat dari masing-masing Pengcab tersebut.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kevin Alvaro (2019) menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Haque(2019) menyatakan jika kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Bandula & Jayatilake (2016) yang mana penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian tersebut Rajagukguk & Intan (2017), bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Qonit(2017) juga terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KONI Kota Depok”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KONI Kota Depok?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan KONI Kota Depok?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan komitmen organisasisecara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KONI Kota Depok?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari adanya penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi yang diterapkan terhadap kinerja KONI Kota Depok.
2. Mengetahui dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja KONI Kota Depok.
3. Mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja KONI Kota Depok.

#### **1.4 Manfaat Hasil penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat dari penelitian ini yaitu memberi informasi sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini memberi gambaran terkait langkah manajemen sumber daya manusia kedepannya, seperti dalam membuat suatu sistem dan juga sebagai bahan pertimbangan terkait kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen organisasi para karyawan.