

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting sesuai dengan kualitasnya dan merupakan salah satu penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, SDM harus diperhatikan, dikontrol, dan dikembangkan sesuai dengan harapan dan kualitas dari organisasi tersebut, agar sumber daya manusia (SDM) mereka dapat memberikan hasil kerja atau kinerja yang baik secara individu maupun organisasi. Menurut Judijanto et al, (2024) Istilah “manajemen” telah menjadi hal yang umum di zaman modern ini. Berbagai macam pekerjaan dan struktur organisasi sudah tidak dapat memisahkan diri dengan manajemen. Tidaklah berlebihan jika di katakan bahwa manajemen telah menjadi urat nadi semua kategori pekerjaan dan organisasi di era ini. Menurut (Yuningsih, 2023) Manusia termasuk unsur terpenting bagi organisasi karena berperan sebagai penggerak organisasi dalam memperoleh tujuan. kesuksesan organisasi ditetapkan oleh mutu anggota organisasi. SDM (sumber daya manusia) akan bekerja semaksimal mungkin bila organisasi menunjang perkembangan kariernya dengan mencermati kemampuan dari para anggota.

Menurut Nawawi (dalam Perseveranda, 2023) pengertian dari kinerja pegawai adalah sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan. Menurut Ratih, (2025) Kinerja adalah sejumlah kontribusi yang diberikan pegawai berikan kepada organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suwanto, (2020), Daulay et al., (2022), Zulkifli, (2022), Ginting et al., (2022), Kasmir (dalam Yuningsi, 2023) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, beban kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, komitmen, dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja (*job involvement*). Menurut Sendow, (2015) Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Vivian, (2019) Keterlibatan kerja adalah pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya menurut Sintaasih, (2017) menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya pegawai yang dilibatkan

di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, perlunya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar pegawai yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Dwi Karton , (2025) Definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia dalam menerima beban tersebut. Selanjutnya menurut Wahyuarini, (2020) beban kerja yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Beban yang diberikan suatu organisasi kepada karyawannya terbagi menjadi beban kerja sesuai yang sesuai dengan standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak pada organisasi tersebut. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya *inefisiensi* kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen, Menurut Ihalauw, (2018) Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasi atau perusahaannya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain,

komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya di samping juga akan menumbuhkan kesetiaan serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Selanjutnya menurut Kasmiati, (2024) mengemukakan bahwa komitmen merupakan bagian dari roda atmosfer sebagai penggerak dalam berbisnis dan sangat mempunyai nilai positif dalam perusahaan, dimana ketika komitmen terkoordinasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang bagus pula.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Jonson, (2021) pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Maswar, (2020) Karena ketika pegawai diberikan motivasi yang kuat dan mendukung dari atasan, maka pegawai tersebut akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Tetapi sebaliknya ketika pegawai tidak diberikan motivasi atau dorongan yang mendukung dari atasan, maka pegawai tersebut akan tetap berada di zona nyamannya, pegawai juga tidak akan rajin dalam melakukan tugas/pekerjaannya dan dapat menurunkan kinerja dalam organisasi.

KSP Kopdit Solidaritas Adalah salah satu koperasi yang sudah berdiri pada tahun 1991 di kota kupang Nusa Tenggara Timur, yang berdiri karena

keprihatinan akan kehidupan umat Paroki Sta. Maria Assumpta dalam mengembangkan berbagai kegiatan ekonomi, dan terkhususnya berdiri untuk membantu krisis ekonomi yang terjadi pada masyarakat yang berada di kota kupang NTT.

Sebagai salah satu lembaga keuangan swasta yang berada di Nusa Tenggara Timur terkhususnya Kota Kupang, KSP Kopdit Solidaritas di tuntut untuk dapat mengatasi krisis ekonomi yang terjadi di kota kupang. Hal ini dapat dilihat dari pengambilan karyawan yang berada di kota kupang, dapat memberikan pengetahuan bagi karyawan lokal melalui pelatihan di koperas KSP Kopdit Solidaritas. Hal ini menunjukan kinerja dari KSP Kopdit silidaritas cukup baik, yang dapat di lihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1

**Evaluasi kinerja KSP KOPDIT SOLIDARITAS STA MARIA ASUMPTA
TAHUN 2024 (RAPB)**

Evaluasi RAPB 2024 Dan RK RAPB

No	Uraian	Rencana 2024	Realisasi 2024
1	Beban Transportasi	454.977.731	256.689.365
2	Beban Sewa Kantor	215.483.600	186.537.600
3	Beban Penyusutan Bangunan	-	162.473.898
4	Beban Penyusutan Kendaraan	-	49.310.452
5	Beban Penyusutan Inventaris	561.695.586	214.822.474
6	Beban Administrasi Bank	1.954.598	2.642.094
7	Pajak Atas Bunga Simpanan Di Bank	16.743.554	13.440.454
8	Pajak Atas Jasa Simpanan Di Puskopdit	10.001.877	4.391.385
	JUMLAH B	12.823.721.809	12.010.138.729
	SHU Sebelum Pajak	9.163.590.045	3.032.519.807
	Pajak Penghasilan	-	406.299.578
	SHU Setelah Pajak	9.163.590.045	2.626.220.229
	TOTAL CASH OUT (A+B)	164.213.912.567	159.773.636.771

Sumber: buku rat ksp kopdit solidaritas sta. maria assumpta kupang

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa capaian, total pengeluaran cash out yg di targetkan berjumlah Rp.164.213.912.567 dan yg terrealisasikan berjumlah Rp.159.773.636.771 maka total realisasi adalah (97,30). Hal ini menunjukkan bahwa total cash out pada kinerja KSP kopdit solidaritas, belum terealisasi optimal. Oleh karena itu di perlukan evaluasi terhadap kinerja pada organisasi untuk meninjau mengapa target pendapatan tidak dapat dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai kantor KSP Kopdit Solidaritas di temukan 6 pegawai mengeluh mengenai kurangnya apresiasi yang di berikan kepada mereka terhadap pencapaian yang mereka lakukan, kurangnya pelatihan dan juga kurangnya evaluasi antara pemimpin dan pegawai sehingga mereka tidak dapat menyampaikan berbagai masalah dan keluhan yang di alami ketika sedang bekerja, tetapi ada 2 pegawai yang menyatakan adanya motivasi kerja yang diberikan selama mereka kerja di kantor KSP Kopdit Solidaritas berupa penghargaan dan bonus sebagai apresiasi atas kinerja mereka . Sedangkan 2 pegawai mengatakan tidak mementingkan hasil dari pencapaian untuk memotivasi mereka, karena mereka lebih membutuhkan inspirasi dengan berbagai cara meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Hasil wawancara dengan 10 pegawai mengatakan mengenai Keterlibatan kerja (*job involvement*) mereka menunjukkan bahwa adanya perbedaan dalam menyelesaikan tugas tim atau tugas bersama, terdapat 8 pegawai yang mengatakan bahwa belum terlalu terlibat terhadap pekerjaan bersama rekan

kerja, di karenakan, mereka lebih mementingkan pekerjaan pribadi mereka, agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaan pribadi, di bandingan dengan pekerjaan bersama rekan kerja. Sedangkan 2 pegawai mereka dapat mengoperasikan dan menyelesaikan tugas dengan baik bahkan bersedia membantu rekan kerja lainnya dan juga mereka selalu terlibat dalam pekerjaan bersama rekan kerja, mementingkan pekerjaan bersama rekan kerja dan juga pekerjaan pribadinya dalam organisasi.

Selanjutnya mengenai variabel Beban Kerja, berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai, terdapat 9 pegawai yang mengatakan bahwa beban kerja pada kantor KSP Kopdit Solidaritas sangat besar karena terkadang pegawai di berikan tugas yang melebihi kapasitas dari pegawai tersebut, dan pegawai harus membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan tugas. Sedangkan 1 responden menyatakan bahwa beban kerja pada kantor KSP Kopdit Solidaritas tidak terlalu besar karena pegawai tersebut jarang mendapat tugas yang melebihi kapasitas dari pegawai itu sendiri dan dapat menyelesaikan tugasnya sendiri dengan waktu kerja yang sudah di berikan.

Hasil wawancara dengan 10 pegawai dengan variabel komitmen, ditemukan adanya perbedaan dalam komitmen mereka terhadap organisasi. terdapat 7 pegawai mengungkapkan bahwa mereka belum bersedia ditempatkan di organisasi atau bidang lain. Hal ini menunjukkan belum adanya komitmen yang kuat dari sebagian pegawai tetap terhadap organisasi. Sedangkan 3 pegawai lainnya menyatakan bahwa mereka bersedia ditempatkan dimana saja jika mendapatkan penawaran dari organisasi/bidang

lain. Mereka menganggap hal tersebut sebagai peluang untuk menambah wawasan dan keterampilan mereka.

Selain fenomena yang telah diuraikan di atas terdapat juga *research gap* dari berbagai penelitian terdahulu. Terdapat banyak penelitian yang membahas terkait keterlibatan (*job involvement*), beban kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi seperti Penelitian Fitriadai, et, al (2022) menemukan bahwa keterlibatan mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan karena keterlibatan emosional dan psikologis meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Namun Aprilia et al., (2025) menemukan hasil yang berbeda. Mereka menyatakan bahwa keterlibatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena faktor struktural organisasi lebih dominan dalam menentukan kinerja kerja. Hasil yang berbeda ini menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja masih bergantung pada konteks organisasi dan tingkat motivasi kerja seseorang.

Menurut Utami, (2025) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil hal ini berarti Motivasi yang saling berkaitan dengan komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Mercu et al., (2025) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t-statistic sebesar 0,142 dengan nilai *P-Values* sebesar 0.000.

Selain itu, penelitian tentang kinerja karyawan dan beban kerja juga menunjukkan hasil yang bertentangan. Kartono et al., (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karena tekanan berlebih menurunkan efektivitas kerja. Di sisi lain, Aprilyanto et al., (2025) menemukan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja karena dapat meningkatkan fokus dan tanggung jawab pegawai. Hasil yang bertentangan ini menunjukkan bahwa variabel moderator, seperti motivasi kerja, dapat meningkatkan atau mengurangi hubungan antara beban kerja dan kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan *reasearch gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Jop Involvement*, Beban Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang”**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran Mengenai *job Involvement*, beban kerja, komitmen dan motivasi kerja pada kinerja pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
2. Apakah *job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
4. Apakah Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
6. Apakah *job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
7. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
8. Apakah Komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
9. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh *job Involvement* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
10. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
11. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh Komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang *job involvement*, beban kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *job Involvement* terhadap kinerja pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang?
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Komitmen terhadap kinerja Pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *job Involvement* terhadap motivasi kerja Pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Beban Kerja terhadap motivasi kerja Pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Komitmen terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang
9. Untuk Mengetahui apakah Motivasi kerja memediasi pengaruh *job Involvement* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang

10. Untuk Mengetahui apakah Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang
11. Untuk Mengetahui apakah Motivasi kerja memediasi pengaruh komitmen Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai peran Motivasi dalam memoderasi pengaruh *job involvement*, Beban Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan/organisasi dalam merumuskan kebijakan pada kinerja pegawai Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang. Mengenai Peran Motivasi dalam memoderasi pengaruh *job Involvement*, Beban Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KSP Kopdit Solidaritas Kota Kupang.