

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang menganut negara kesatuan, memiliki pemerintahan daerah yang diatur dengan Undang – Undang. Muatan UU pemerintahan daerah tersebut membawa banyak perubahan dalam penyelenggaraan pemerintah. Dari berbagai susunan undang – undang yang tercantum ialah mengenai peningkatan perekonomian negara, salah satunya ialah peningkatan kualitas mutu masyarakat yang tentunya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Seperti pada undang – undang UU No 25 tahun 1993 tentang koperasi yang menjelaskan tentang koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan perorangan atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Salah satu jenis koperasi yang dikenal di masyarakat adalah Koperasi Pegawai Republik Indonesia atau yang biasa disingkat dengan istilah KPRI. KPRI adalah koperasi yang didirikan oleh pegawai negeri sipil serta dikelola untuk kepentingan pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, KPRI dalam kegiatannya lebih memfokuskan diri untuk mensejahterakan pegawai negeri sipil sebagai anggotanya. KPRI sebagai koperasi yang memfokuskan kegiatannya pada kesejahteraan PNS sebagai anggotanya menanggapi keadaan tersebut dengan menawarkan kegiatan usaha simpan pinjam.

Pada dasarnya koperasi di Indonesia dibagi menjadi 7 (tujuh) jenis yaitu koperasi Desa, koperasi pertanian, koperasi peternakan, koperasi perikanan, koperasi kerajinan atau industri, koperasi simpan pinjam, koperasi konsumsi Pasal 1 Angka (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan masih banyak lagi penggolongan koperasi di Indonesia. Sedangkan koperasi di Indonesia mempunyai penggolongan berdasarkan keanggotaannya salah satunya adalah KPRI, KPRI adalah Koperasi Pegawai Republik Indonesia koperasi ini beranggotakan para pegawai negeri. Sebelum KPRI, koperasi ini bernama koperasi Pegawai Negeri (KPN). KPRI bertujuan terutama meningkatkan kesejahteraan para pegawai Negeri (anggota), KPRI dapat didirikan di lingkungan departemen atau instansi.

Pada Kabupaten Banjarnegara memiliki banyak KPRI yang dikelola oleh pemerintah daerah dan dinas koperasinya. Setiap koperasi yang ada di Banjarnegara mempunyai tujuan bersama yang tentunya guna untuk ikut serta mensejahterakan karyawan, anggota, dan masyarakat sekitar. Terdapat sejumlah dari 444 koperasi yang ada di Banjarnegara tercatat pada data dari dinkopukm Banjarnegara. Ada 3 koperasi yang menduduki peningkatan setiap tahunnya dari pertumbuhan, kesejahteraan, dan memajukan koperasinya, diantaranya : KPRI Sedar, KPRI Mardi Husada, dan KPRI Ganesa.

KPRI Sedar merupakan koperasi Banjarnegara yang beralamat Jl. Mandiraja, Mandiraja Kulon, Kec. Mandiraja, Kab. Banjarnegara, Jawa Tengah 53473. Tidak hanya koperasi simpan pinjam, namun KPRI Sedar memiliki banyak unit usaha yang berupa toko swalayan, bengkel, dan fotocopy dengan memiliki 45 karyawan yang tersebar. Dimana cabang dari sadar sudah menyebar ke kecamatan yang ada di Banjarnegara. Tidak lain juga ada KPRI Mardi Husada yang beralamat Jl. Jend. Sudirman No.88,

Kutabanjarnegara, Kec. Banjarnegara, Kab. Banjarnegara, Jawa Tengah 53418. Bertempat di kota Banjarnegara dan koperasi ini di buat dari adanya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Dimana koperasi ini tergabung langsung dengan rumah sakitnya. Koperasi ini tidak hanya simpan pinjam, namun juga memiliki swalayan dan fotocopy dengan 35 karyawan yang tersebar. Bahkan memiliki toko baju, dimana toko ini menjual baju seperti batik, kaos, dan seragam custom yang bisa request sablon.

KPRI Ganesa yang beralamat di Karangplak, Purwonegoro, Kec. Purwanegara, Kab. Banjarnegara, Jawa Tengah 53472. Koperasi ini juga tidak hanya koperasi simpan pinjam namun, koperasi ini memiliki toko swalayan, fotocopy, dan mesin gilingan yang dikelola koperasi ini untuk warga sekitar yang ingin menggiling padi atau jagung dll. Koperasi ini juga memiliki balai ruangan yang luas guna untuk rapat dengan warga, acara dengan warga, dan rapat anggota. KPRI Ganesa di buat khusus memang pada awal untuk mensejahterakan warga kecamatan Purwonegoro dengan 30 karyawan yang tersebar dari unit toko ada pada KPRI Ganesa. Dari KPRI Sedar, KPRI Mardi Husada, dan KPRI Ganesa semua karyawan wajib datang pada pukul 07.00 untuk membuka setiap dari tokonya. Jumlah hari kerja karyawan perminggu adalah 5 hari kerja yaitu hari senin s/d jum'at, kecuali swalayan yang 7 hari kerja sesuai dari shift yang sudah di bagi perbidang. Setiap pekerja bekerja sesuai dengan bidangnya, dibawah pimpinan manajer dan pengawas koperasi.

Sebagai kelangsungan kegiatan dan pengelolaan yang dilakukan harus berjalan dengan baik dari sebuah koperasi. Maka dari itu, adanya kinerja koperasi sangat penting untuk tercapainya tujuan, visi dan misinya. Sebab jika kinerja koperasi tidak baik, maka dipastikan koperasi tidak akan mampu bersaing dengan koperasi lainnya. Namun, jika kinerja koperasi baik

diharapkan dapat bersaing dengan koperasi lainnya. Oleh karena itu, untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimalisasi sumber daya manusia penting bagi sebuah koperasi agar dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja karyawan yang dihasilkan oleh setiap komponen berjalan dengan lancar dan saling mendukung serta mencapai tujuan yang diharapkan dari Koperasi.

Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikerjakan komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya (Sinambela, 2016). Kinerja karyawan biasanya dicerminkan dari tugas dan aktifitas yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan secara efektif dan efisien (Yasa et al., 2021). Ada beberapa faktor penyebab dari kinerja karyawan mempunyai suatu kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yaitu budaya organisasi Handayani, (2006) dalam (Supardi & Anshari, 2022). Pengertian budaya organisasi menurut Robbins, (2013) dalam Hendra, (2020) menyatakan budaya organisasi adalah suatu system bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti melalui wawancara pada tanggal 12 Oktober 2022 kepada Bapak Anang Marwanto, S.Pd yang menjabat sebagai Manajer KPRI Sedar, Bapak Herman menjabat sebagai Manajer KPRI Mardi Husada, dan Ibu Rina selaku Sekertaris KPRI Ganesa ada beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan Koperasi yang susah untuk beradaptasi dengan aturan maupun budaya yang ada. Peneliti menghasilkan fenomena pada koperasi Banjarnegara bahwa terdapat karyawan yang bekerja pada koperasi Banjarnegara namun tempat tinggal asli adalah wonosobo atau bahkan luar kota. Dimana perbedaan Bahasa dan aturan

maupun budaya yang terjadi kerap membuat karyawan harus mampu beradaptasi dan mengikuti aturan maupun budaya yang sudah di buat oleh koperasi yang karyawan tempati.

Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa karyawan Koperasi Banjarnegara masih kurangnya budaya organisasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Supardi & Anshari, (2022) dan Z. Silmi, N. Rachma, (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Triany et al., (2022) penelitian karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja (Rahayu et al., 2019). Menurut Sedarmayanti (2011:1) dalam Farida et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ekaningsih, (2012:21) dalam Nurdin & Djuhartono, (2021) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan pra survei pada tanggal 12 Oktober 2022 kepada Bapak Anang Marwanto, S.Pd yang menjabat sebagai Manajer KPRI Sedar, Bapak Saryo, S.Pd menjabat sebagai wakil ketua KPRI sedar, Bapak Herman menjabat sebagai Manajer KPRI Mardi Husada, dan Ibu Rina selaku Sekretaris KPRI Ganesa , peneliti menemukan adanya fenomena terkait

lingkungan kerja yaitu masih adanya karyawan yang kurang interaksi dari unit satu ke unit yang lainnya, serta fasilitas pada saat jam istirahat karyawan belum tersedia. Hasil penelitian Rahayu et al., (2019) dan Minggu et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Bukhari, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja ada juga kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan (Dwianto et al., 2019). Menurut Hasibuan (2015: 204) dalam Siregar et al., (2019) berpendapat bahwa “Kompensasi ialah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan”. Menurut Kasmir (2018) dalam Jatmika & Sriadi, (2022) mengatakan bahwa kompensasi ialah balasan jasa yang perusahaan berikan pada karyawan yang sifatnya finansial dan non-finansial bagi karyawan perusahaan di suatu perusahaan. Individu yang bekerja membutuhkan gaji yang relevan dari apa yang karyawan kerjakan.

Survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Oktober 2022 kepada Bapak Anang Marwanto, S.Pd yang menjabat sebagai Manajer KPRI Sedar, Bapak Saryo, S.Pd menjabat sebagai wakil ketua KPRI sedar, Bapak Herman menjabat sebagai Manajer KPRI Mardi Husada, dan Ibu Rina selaku Sekretaris KPRI Ganesa terdapat fenomena bahwa ada beberapa karyawan yang senang dengan kompensasi dan bonus yang diterima dan ada sebagian juga karyawan yang merasa bahwa gaji dan bonus tidak seimbang dengan apa yang karyawan kerjakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gandung & Suwanto, (2020), Fauzan & Sary, (2020), dan Burhanudin & Suryanto, (2021)

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ratnasari et al., (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini tidak hanya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Namun ada Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Yasa et al., 2021). Menurut Yudhistira, (2019) komitmen karyawan merupakan suatu sikap atau bentuk loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006:236) dalam Yudhistira, (2019), sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai organisasi, agar tercipta kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Menurut Hendri (2019) dalam Yasa et al., (2021), juga menyatakan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan dari merasa bagian dari organisasi dan ingin tetap berada dalam organisasi serta tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi. Dalam penelitian ini di harapkan bahwa variabel ini dapat mengetasi masalah pada koperasi Banjarnegara.

Survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Oktober 2022 kepada Bapak Anang Marwanto,S.Pd yang menjabat sebagai Manajer KPRI Sedar, Bapak Saryo,S.Pd menjabat sebagai wakil ketua KPRI sedar, Bapak Herman menjabat sebagai Manajer KPRI Mardi Husada, dan Ibu Rina selaku Sekertaris KPRI Ganesa terdapat fenomena bahwa karyawan yang bekerja di koperasi rata – rata sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Menurut Monica, (2020) penelitian mengenai kinerja karyawan dapat di bilang komitmen pada

organisasi ketika karyawan sudah bekerja minimal 1 tahun pada masa kerjanya, baik karyawan tetap dan kontrak. Namun fenomena yang terjadi ada beberapa karyawan yang baru di rekrut menjadi karyawan mengganti posisi karyawan yang keluar, dikarenakan karyawan yang keluar terbilang tidak komitmen pada organisasi dengan alasan sederhana yang menyebabkan keluar. Komitmen organisasi dalam mengembangkan koperasi adalah bagian penting dalam kinerja. Tetapi pada kenyataannya, untuk dapat memperoleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama (2022) dan Megantari & Astika, (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Suhardi et al., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Megantari & Astika, (2021) yang meneliti hubungan antara Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Penelitian ini menghasilkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya organisasi dan lingkungan yang baik, serta diberikannya kompensasi pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dalam kajian empiris mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan. Peneliti mencoba mengembangkan dengan menambahkan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan terdapat fenomena terkait komitmen organisasi pada objek penelitian. Selain itu, Pada penelitian yang dilakukan Wiratama; et al., (2022) menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian Megantari & Astika, (2021) yang meneliti hubungan antara Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung hanya meneliti 1 koperasi, Peneliti juga mengembangkan dengan menambah objek penelitian menjadi 3 koperasi yaitu KPRI Sedar, KPRI Mardi Husada, dan KPRI Ganesa. Berdasarkan ulasan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KPRI Sedar, KPRI Mardi Husada, dan KPRI Ganesa)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Banjarnegara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Banjarnegara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Banjarnegara?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Banjarnegara?
5. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Banjarnegara?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus serta tidak meluas dari pembatas yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan koperasi Banjarnegara KPRI Sedar, KPRI Mardi Husada, dan KPRI Ganesa.
3. Peneliti melakukan penelitian pada bulan Oktober – November 2022.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi Banjarnegara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Banjarnegara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Banjarnegara.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi Banjarnegara.
- e. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi Banjarnegara.

E. Manfaat Penelitian

- a) Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan berguna sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan KPRI Sedar, KPRI Mardi Husada, dan KPRI Ganesa

Peneliti berharap hasil penelitian ini, dapat menjadi acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi instansi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Banjarnegara.

b. Bagi karyawan

Sebagai pedoman terhadap karyawan terutama karyawan KPRI Sedar, KPRI Mardi Husada, dan KPRI Ganesa dalam mencapai kinerja yang maksimal, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.

c. Bagi Akademik dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas

Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di KPRI Sedar, KPRI Mardi Husada, dan KPRI Ganesa.

e. Bagi Instansi Pemerintah Daerah dan Dinas Koperasi Daerah

Peneliti berharap dari hasil penelitian ini pemerintah daerah bisa melihat dari perkembangan, pertumbuhan, kemajuan dari koperasi banjarnegara dengan melihat pada sampel penelitian ini yaitu KPRI Sedar, KPRI Mardi Husada, dan KPRI Ganesa. Dengan demikian peningkatan yang terus dilakukan baik program – program pemerintah daerah dan dinas koperasi daerah mampu lebih memajukan perekonomian daerah.

