

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi merupakan suatu badan usaha bersama yang berjuang dalam bidang ekonomi dengan menempuh jalan yang tepat dan mantap dengan tujuan membebaskan diri para anggotanya dari kesulitan-kesulitan ekonomi yang diderita oleh mereka (Kertasapoerta:2010). Koperasi juga merupakan salah satu badan usaha berbadan hukum yang beranggotakan orang-orang yang berorientasi menghasilkan nilai tambah dan bagi peningkatan kesejahteraan anggotanya berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Menurut undang-undang nomor 25 tahun 1992 pasal 4 dijelaskan bahwa fungsi dan peran koperasi sebagai berikut:

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.
- b. Untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- c. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- d. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya.
- e. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional, yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Kemajuan kesejahteraan anggota koperasi diukur dari kinerja yang dicapai antara lain kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diterima, disiplin kerja karyawan, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan karyawan dan karyawan lainnya. Kinerja yang dicapai oleh karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diperoleh dari proses pekerjaannya (Mathis dan Jackson 2001:82)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013). Agar bisa mencapai kinerja yang tinggi pimpinan harus bekerja keras dalam hal disiplin kerja dan kompensasi pada karyawan. Hilangnya disiplin dan kompensasi kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja tugas pekerjaan. Dengan dimunculkan kedisiplinan maka sangat diharapkan para karyawan akan melakukan pekerjaan mereka seefektif mungkin. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kasmir (2016:186-193) yaitu:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya

secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

c. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

d. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

f. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan pekerjaan yang baik, maka akan memudahkan

untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

g. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Kompensasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sinamora (2014) kompensasi terdiri dari kompensasi financial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insetif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan kompensasi non financial (pekerjaan dan lingkungan kerja) kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmadary 2014).

Selain kompensasi, disiplin juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja suatu organisasi. Menurut Mangkuprawira (2012) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin

disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti 2015).

Kemajuan organisasi didukung oleh kerjasama antara karyawan dengan karyawan maupun antar karyawan dan pimpinan. Tercapainya kerja sama tersebut tercapai dengan adanya budaya organisasi yang dapat mengakomodasi hubungan tersebut. Sarplin dalam susanto (2016:120) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagai dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

Koperasi kredit Sangosay merupakan organisasi swasta yang bergerak dibidang simpan pinjam, untuk mensejahterakan masyarakat khususnya anggotanya, serta membangun dan mengembangkan potensi ekonomi anggotanya terutama bagi pengembangan sector usaha kecil yang produktif. Kinerja pada Kopdit Sangosay adalah capaian yang diperoleh melalui meningkatnya anggota koperasi yang aktif, berkembangnya usaha koperasi, administrasi yang tertib dan

terlaksananya koordinasi kebijakan dan program Kopdit Sangosay.

Capaian kinerja kopdit sangosay pada tahun 2021 dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 1.1
sasaran strategi, indicator kinerja, target realisasi tahun 2021
capaian kinerja

NO	Sasaran strategi	Indikator kinerja	Target	Realisasi tahun 2021	Capaian kinerja
1.	Meningkatnya kelembagaan koperasi yang mandiri dan berdaya saing	Presentase koperasi berdaya saing	100%	83%	17%
2.	Meningkatkan pembinaan dan pengembangan kelembagaan	Terlaksananya koordinasi kebijakan dan program pembangunan koperasi	100%	78%	22%
3.	Meningkatkannya kreatifitas karyawan menjadi seorang yang profesional	Pelaksanaan kegiatan administrasi perkantoran dengan baik	100%	82%	18%
4.	Meningkatkan akuntabilitas kinerja karyawan	Tercapainya nilai karyawan	100%	79%	21%
5.	Meningkatkan pembinaan dan pengembangan kelembagaan koperasi dan	Terlaksananya pembinaan dan pengembangan kelembagaan olah badan pengurus	100%	81%	19%

Sumber kopdit sangosay 2021 Kab.Ngada

Tabel 1.1 menggambarkan data capaian kinerja karyawan Kopdit Sangosay pada tahun 2021, dimana kinerja karyawannya belum mencapai sasaran strategis yang telah ditargetkan. dari lima rencana strategi Koperasi Sangosay ketercapaian yang paling tinggi adalah meningkatkan kelembagaan koperasi yang mandiri dan berdaya saing yaitu sebesar 83%

sedangkan yang paling rendah adalah meningkatkan pembinaan dan pengembangan kelembagaan yaitu sebesar 78%. Berdasarkan data pada table diatas maka perlu diberi pemahaman kepada para karyawan yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan budaya organisasi sehingga karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika karyawan-karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk melaksanakan semua tugas dan tanggungjawab sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang ditujukan dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pelanggaran peraturan kerja dapat terjadi dimana saja, termasuk di Kopdit Sangosay yang merupakan organisasi swasta yang bergerak di bidang simpan pinjam. Pelanggaran peraturan yang paling sering terjadi adalah keterlambatan karyawan dalam masuk kerja jam kantor dan terlambat ketika cuaca tidak stabil seperti hujan, angin, dan dingin, sehingga masuk dan keluar kantor tidak sesuai dengan jam kantor.

Karyawan Koperasi Sangosay, memiliki keahlian dan ketrampilan yang selalu berorientasi usaha dalam bidang simpan pinjam dan berinovasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah dipercayakan kepadanya. Jadi budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk inovasi, orientasi, serta stabilitas hasil yang dicapai oleh karyawan. Namun dalam kenyataan berdasarkan hasil wawancara belum ada kekompakan setiap karyawan dalam pelaksanaan budaya organisasi yaitu kurangnya inovasi dan keberanian untuk melakukan perubahan sesuai ilmu dan teknologi yang mendorong kearah perbaikan yang lebih berorientasi, kurang adanya kerja sama antara bagian dalam unit kerja sehingga tugas yang dilaksanakan seringkali tumpang tindih, kurangnya jiwa bersaing dari pada karyawan dan sebagian karyawan bekerja hanya didasarkan pada rutinitas pekerjaan yang telah diberikan. Dari beberapa fenomena yang terjadi dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi Kopdit Sangosay masih belum kondusif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan Kopdit Sangosay.

Selain fenomena masalah diatas, penelitian ini dilakukan karena adanya research gap antara penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang diteliti Sutrisono (2021) dengan temuan bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan Yuliawan dan Nurrohman (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya. Mulawarman (2021) bahwa kompensasi memiliki

pengaruh negatif terhadap kinerja dan kompensasi juga memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Syarifuddin dan Nahdiana (2019) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan Maulidiyah (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya.

Berdasarkan adanya beberapa fenomena masalah dan Research gap diatas, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Sangosay Kota Bajawa Kabupaten Ngada”**

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang diatas maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Kinerja, Kompensasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi pada Kopdit Sangosay?
2. Apakah Kompensasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Sangosay?
3. Apakah Kompensasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Sangosay?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kinerja, Kompensasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi pada Kopdit Sangosay.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial kompensasi,

disiplin kerja dan budaya organisasi pada Kopdit Sangosay.

3. Untuk mengetahui Kompensasi, Disiplin kerja dan Budaya organisasi secara simultan pada Kopdit Sangosay.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak kopdit Sangosay

Sebagai bahan masukan bagi pihak Kopdit Sangosay Kabupaten Ngada dalam melaksanakan fungsi dan tugas sebagai pimpinan dan bagi karyawan dapat menjadi panutan dalam meningkatkan kinerja pada kopdit Sangosay Kabupaten Ngada.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan judul yang relevan dengan penelitian saat ini.