

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu lembaga keuangan yang juga turut mendorong pertumbuhan perekonomian Bangsa Indonesia dengan arti mendasar yakni bekerjasama untuk mencapai tujuan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian, Pasal I disebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan. Koperasi bertujuan untuk mensejahterahkan anggotanya.

Perkembangan koperasi dewasa ini di Indonesia berdasarkan data Tahun 2019 dari Departemen Koperasi tercatat sebanyak 123.048 koperasi yang tersebar di 34 propinsi dengan jumlah sebaran koperasi terbanyak berada di Propinsi Jawa Timur dengan jumlah sebanyak 21.757 koperasi dan jumlah koperasi paling sedikit berada pada Propinsi Papua Barat sebanyak 608 koperasi (<http://www.depkop.go.id/>).

Pertumbuhan koperasi di Indonesia yang begitu pesat pada 3 tahun terakhir juga menunjukkan bahwa koperasi berperan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat, namun disatu sisi pula terjadi pembubaran koperasi di Indonesia oleh karena berbagai faktor. Salah satu diantaranya oleh karena legalitas dan faktor keuangan. Dalam kurun waktu 4 tahun terakhir, pada tahun 2016 sebanyak 45.629 koperasi dibubarkan, tahun 2017 sebanyak 32.778, tahun 2018

sebanyak 2.830 koperasi dan pada tahun 2019, sebanyak 449 koperasi yang dibubarkan oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia.

Berdasarkan data jumlah koperasi di Propinsi NTT sebanyak 2.765 pada Tahun 2019 (<http://www.depkop.go.id/>) yang menyebar pada 22 kabupaten/kota dengan menempatkan Kota Kupang sebagai kota dengan jumlah koperasi terbanyak yakni sebanyak 555 koperasi. Adapun data sebaran koperasi di Propinsi NTT hingga akhir tahun 2019 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Jumlah Sebaran Koperasi berdasarkan Kabupaten/Kota di Propinsi NTT Tahun 2019

No	Kabupaten/Kota	Jumlah
1	Kabupaten Sumba Barat	89
2	Kabupaten Sumba Timur	137
3	Kabupaten Kupang	281
4	Kabupaten TTS	88
5	Kabupaten TTU	62
6	Kabupaten Belu	86
7	Kabupaten Alor	114
8	Kabupaten Lembata	90
9	Kabupaten Flores Tiimur	152
10	Kabupaten Sikka	126
11	Kabupaten Ende	125
12	Kabupaten Ngada	109
13	Kabupaten Manggarai	115
14	Kabupaten Rote Ndao	176
15	Kabupaten Manggarai Barat	96
16	Kabupaten Nagakeo	56
17	Kabupaten Sumba Tengah	28
18	Kabupaten Barat Daya	94
19	Kabupaten Manggarai Timur	56
20	Kabupaten Sabu Raijua	47
21	Kabupaten Malaka	83
22	Kota Kupang	555
Total		2.765

Sumber Data: Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi NTT, Mei 2020.

Pada tahun 2018 jumlah koperasi di Propinsi NTT sebanyak 4.146 dan hingga Agustus 2019 mengalami peningkatan menjadi 4.185 koperasi dengan rincian 476 merupakan koperasi tidak aktif dan sebanyak 3.709 koperasi aktif. Jika, dibandingkan data tahun 2019 dan data pada tahun 2017 dapat disimpulkan bahwa koperasi di Propinsi NTT mengalami pertumbuhan yang luar biasa sehingga membawa dampak yang positif bagi peningkatan kesejahteraan anggota maupun masyarakat, (<https://www.victorynews.id/jumlah-koperasi-di-ntt-mencapai-4-185/>).

Dengan banyaknya jumlah koperasi di Propinsi NTT, tentu membawa persaingan baik sesama koperasi maupun dengan lembaga keuangan lainnya seperti lembaga perbankan dan lembaga pembiayaan (*leasing*) yang juga berusaha menawarkan berbagai produk jasa yang bertujuan untuk mendapatkan profit. Persaingan antara lembaga keuangan yang terjadi di Kota Kupang saat ini juga dialami oleh Koperasi Serba Usaha Talenta Kupang (KSU. Talenta Kupang).

KSU. Talenta adalah salah satu koperasi yang saat ini mengalami peningkatan dan pertumbuhan di Kota Kupang. Sejak berdirinya pada tanggal 28 Juni 1996 dengan **Visi: Menyatakan Syalom Allah bagi sesama manusia** dan, **Misi: Memberdayakan perekonomian masyarakat Propinsi NTT untuk mandiri dan sejahtera**. Saat ini anggota KSU. Talenta Kupang berjumlah 12.000 anggota yang tersebar di seluruh Propinsi NTT. Berdasarkan data tahun 2018 diperoleh Sisa Hasil Usaha sebesar Rp. 1.179.933.319 , namun pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi Rp. 959.563.418. Dari segi permodalan, modal KSU Talenta pada tahun 2018 sebanyak Rp. 17.262.231.868 (modal sendiri), dan Rp.

49.206.365.919 (merupakan modal luar). Pada Tahun 2019, modal sendiri mengalami kenaikan sebanyak Rp. 18.148.109.824, dan modal luar sebanyak Rp. 52.439.092.646.

KSU. Talenta Kupang sejak berdiri hingga akhir Tahun 2018 telah memiliki delapan (8) kantor cabang, yakni Kantor Cabang Atambua, Soe, Maumere, Betun, Labuan Bajo, Alor, Ende dan Kefamenanu. Selain itu juga KSU. Talenta Kupang memiliki 6 Tempat Pelayanan Khusus, diantaranya: TPK Oeba, TPK Inpres, TPK, Tarus, TPK Oesao, TPK Liliba dan TPK TDM. Saat ini jumlah karyawan KSU Talenta Kupang sebanyak 116 karyawan.

Melihat pada fakta empiric dan data yang disajikan tersebut, dapat dikatakan bahwa terjadi peningkatan kinerja KSU. Talenta Kupang dari tahun ke tahun yang dibuktikan dengan peningkatan jumlah kantor cabang dan jumlah karyawan yang tidak terlepas dari ketersediaan dan kualitas sumber daya manusianya (SDM) yang dimilikinya. Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, serta sebagai penggerak sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dan merupakan salah satu aset berharga bagi perkembangan organisasi.

Banyak faktor yang diduga turut berpengaruh terhadap kinerja individu ataupun kinerja sebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut berasal dari ketersediaan sumber daya di dalam organisasi. Ketersediaan SDM, perilaku-perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu maupun kelompok dalam organisasi. Berkaitan dengan perilaku individu, faktor kepribadian (*personal traits*) adalah salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2013) berpendapat

bahwa kepribadian seseorang dapat dilihat dari bagaimana dia bereaksi dan berinteraksi dengan seseorang, kepribadian terbentuk dari faktor keturunan, lingkungan dan situasi dimana ia berada.

Faktor kinerja karyawan pada KSU. Talenta Kupang dapat diuraikan berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap 30 karyawan KSU. Talenta Kupang dengan mengacu pada beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai berikut atas dasar fenomena lapangan sebagai berikut:

1) Masalah Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pendahuluan (*preliminary research*) terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2.
Kinerja Karyawan KSU. Talenta Kupang

No	Kinerja Karyawan	Baik	Cukup	Kurang
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan	50%	43%	7%
2	Saya mampu diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	57%	47%	7%
3	Pekerjaan yang diminta dapat saya selesaikan dengan tepat waktu	43%	47%	10%
4	Saya berusaha menghemat anggaran dalam melaksanakan setiap kegiatan yang diberikan	50%	47%	3%
5	Saya mampu menyesuaikan diri dengan kondisi dan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja	33%	50%	17%
Rata – rata		45%	47%	9%

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian pendahuluan (April 2021)

Berdasarkan Tabel 1.2, diketahui bahwa secara umum dapat dikatakan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik yakni diantara 4%-47%, , namun terdapat juga beberapa item yang berada pada kategori kurang dengan rata-rata prosentase yakni 9%. Hal-hal ini perlu perhatian serius dari pihak

manajemen, sebab jika dibiarkan akan menghambat tuntutan pencapaian tujuan organisasi.

2) Kepribadian Karyawan

Hasil penelitian pendahuluan (*preliminary research*) terhadap kepribadian yang dimiliki karyawan tersaji pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3.
Kepribadian Karyawan KSU. Talenta Kupang

No	Kepribadian	Baik	Cukup	Kurang
1	Mampu mengelola beban kerja	43%	47%	10%
2	Saya mampu mengontrol emosi dalam bekerja	47%	40%	13%
3	Dalam bekerja, saya selalu menunjukkan kerendahan hati	50%	50%	-
4	Saya selalu berpegang teguh pada prinsip kerja	57%	40%	3%
5	Saya bersedia menerima ide-ide baru dalam bekerja	43%	40%	17%
	Rata – rata	48%	43%	11%

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian pendahuluan (April 2021)

Berdasarkan Tabel 1.3, secara umum prosentase karyawan memiliki kepribadian yang baik yakni sebanyak 43%-48%, namun terdapat juga beberapa perilaku karyawan yang kurang baik yakni sebesar 11%. Kedepan kepribadian dari setiap karyawan hendaknya diperhatikan oleh karyawan dalam rangka mendukung tujuan koperasi.

3) Masalah Komitmen Organisasional Karyawan

Hasil penelitian pendahuluan (*preliminary research*) terhadap komitmen organisasional karyawan, dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4.
Komitmen Organisasional Yang Dimiliki KSU. Talenta Kupang

No	Komitmen Organisasi	Baik	Cukup	Kurang
1	Saya bangga menjadi bagian dari KSU. Talenta saat ini	73%	20%	7%
2	Saya berusaha menaati setiap peraturan di koperasi ini	83%	13%	3%
3	Saya berencana mengakhiri karir saya di koperasi ini	67%	13%	20%
Rata – rata		74%	16%	10%

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian pendahuluan (April 2021)

Berdasarkan Tabel 1.4, secara umum komitmen karyawan berada pada kategori baik dengan prosentase sebesar 74%. Namun terdapat juga beberapa item yang memberikan kategori kurang sampai dengan cukup. Hal-hal tersebut atas akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, untuk itu organisasi perlu untuk mencegah dan membenahi sikap-sikap dan perilaku karyawan seperti itu dengan membangun dan mengembangkan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

4) Masalah Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior /OCB*)

Hasil penelitian pendahuluan (*preliminary research*) terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5.
Organizational Citizenship Behavior (OCB)
Karyawan KSU. Talenta Kupang

No	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Baik	Cukup	Kurang
1	Saya bersedia membantu pekerjaan teman yang tidak hadir	40%	33%	27%
2	Saya berusaha menghindari perselisihan dengan rekan kerja	50%	40%	10%
3	Saya berusaha untuk bekerja dengan waktu yang ditetapkan	80%	20%	-
4	Saya berusaha memberikan saran inovatif dan konstruktif bagi efektifitas organisasi	40%	12%	20%
5	Saya berusaha untuk tidak memprotes kebijakan baru dalam organisasi	47%	9%	23%
	Rata – rata	51%	33%	16%

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian pendahuluan (April 2021).

Berdasarkan Tabel 1.5, secara umum tanggapan karyawan KSU Talenta terhadap variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) sudah berada pada kategori cukup hingga baik diantara 33% - 51%, namun terdapat juga beberapa item yang berada pada kategori kurang dengan prosentase sebesar 16%. Dengan demikian, beberapa item diatas perlu diperhatikan agar OCB yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka dapat terwujud.

Berdasarkan atas fenomena empiris yang ditemukan melalui penelitian pendahuluan, dapat dikemukakan bahwa kepribadian, komitmen organisasional turut mempengaruhi kinerja karyawan KSU.Talenta Kupang. Fenomena empiris yang ditemukan tersebut juga didukung dengan beberapa hasil studi terdahulu yang menunjukkan inkonsistensi hasil penelitian yang tersaji pada Tabel 1.6 di bawah ini.

Tabel 1.6. Mapping Inkonsistensi Hasil Penelitian Terdahulu

Variabel Yang Diteliti	Peneliti	Hasil
Gap 1: Kepribadian terhadap kinerja	Bhatti <i>et al.</i> (2013); Yang and Hwang (2014); Ayub <i>et al.</i> (2017); Sartori <i>et al.</i> (2016); Kawiana (2018).	Kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
	Shang <i>et al.</i> (2013); Sanders (2007); Indarti <i>et al.</i> (2017); Hakim dan Fernades (2017).	Kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
Gap 2: Komitmen organisasional terhadap kinerja	Suliman and Khathairi (2013); Kalkawan and Katrinli (2014); Kawiana (2018); Zefeiti and Mohamad (2017); dan Syauta <i>et al.</i> (2012); Pangestuti, <i>et al.</i> (2013).	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Shang <i>et al.</i> (2013); Sanders (2007); Indarti <i>et al.</i> (2017); Hakim dan Fernades (2017); Sawyerr <i>et al.</i> (2009)	Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 1.6 disimpulkan bahwa terdapat inkonsistensi penelitian yang dijadikan sebagai celah penelitian (*research gap*) sehingga menjadi acuan untuk dilakukan penelitian selanjutnya dengan memasukan variabel mediasi. Penelitian-penelitian terdahulu memiliki perbedaan maupun persamaan dan menguji hubungan langsung ataupun tidak langsung yang umumnya juga dilakukan pada perusahaan-perusahaan swasta yang bertujuan untuk mendapatkan profit.

Celah dari hasil studi terdahulu di atas, menjadi perhatian penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Maka untuk menjembatani hubungan antara variabel kepribadian dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

dibutuhkan variabel yang memediasi hubungan baik secara langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu faktor adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikemukakan oleh Allen dan Rush (Luthans, 2009:89) mengatakan bahwa OCB yang baik memiliki dampak yang berharga bagi organisasi dan meskipun OCB sering tidak dimasukkan dalam sistem *reward* (penghargaan), namun terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB yang tinggi memiliki kinerja lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang memiliki OCB yang rendah.

Tuntutan kinerja yang tinggi dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan organisasi, di samping memerlukan kinerja karyawan yang maksimal, organisasi juga membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki perilaku-perilaku *extra-role* atau perilaku-perilaku karyawan di luar peran yang tidak tercantum di dalam deskripsi tugas pekerjaannya masing-masing. Dyne et. al. (1994:112) mengatakan bahwa perilaku *in-role* merupakan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peran yang ada dalam *job description*, sedangkan kontribusi karyawan “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal disebut dengan *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini dalam organisasi, dikenal juga dengan istilah OCB, dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi akan menampilkan perilaku-perilaku seperti ; sukarela membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat

kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak menyia-nyiakan waktu kerja untuk hal yang tidak penting (Robbins, 2007:134).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan data, fenomena lapangan dan riset gap yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior*, kepribadian dan komitmen organisasional karyawan pada KSU. Talenta Kupang?
2. Apakah kepribadian, komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepribadian dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi?
4. Apakah perilaku kewargaan organisasi memediasi pengaruh secara parsial antara kepribadian dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran kinerja karyawan, perilaku kewargaan Organisasi (*organizational citizenship behavior*), kepribadian dan komitmen organisasional karyawan pada KSU. Talenta Kupang.

2. Untuk mengetahui kepribadian, komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui kepribadian dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*)?
4. Untuk mengetahui perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) memediasi pengaruh secara parsial antara kepribadian dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengayaan pengetahuan dan literatur empiris mengenai hubungan antara variabel yakni; kepribadian, komitmen organisasional, perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dan kinerja karyawan pada ilmu-ilmu perilaku organisasi dan Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan bagi pihak Pimpinan KSU. Talenta Kupang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya melalui faktor kepribadian, komitmen organisasional dan perilaku kewargaan (*organizational citizenship behavior*). Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh pihak pimpinan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan pengembangan program dan peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.