

**ANALISIS PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Industri PT.Kahatex Kabupaten Sumedang)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Intan Vega Evita

C1160368

Dosen Pembimbing:

Hj. Suarny Amran,SH,MH



IKOPIN

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
INSTITUT KOPERASI INDONESIA**

2020

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Nama : Intan Vega Evita

NRP : C1160368

Program Studi : S1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui dan Mengesahkan:

Dosen Pembimbing



Hj. Suarny Amran, SH, MH

Direktur Program Studi S1 Manajemen



Dr. H. Gijantó Purbo Suseno, S.E., MSi

RIWAYAT HIDUP

Intan Vega Evita, lahir pada tanggal 3 Juli 1996 di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Joike Yorry Ponto dan Ibu Susiati.

Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Tahun 2008 menyelesaikan pendidikan di SDN 3 Tunggul, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah.
2. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan di SMPN 1 Mayong, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah.
3. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan di SMAN 1 Pecangaan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah

IKOPIN

ABSTRACT

Intan Vega Evita, 2020. Organizational Culture Application in Effort to increase employee performance. A case study in an employee cooperative of PT. Kahatex Kab. Sumedang. Under the guidance of Hj. Suarny Amran SH, MH.

Employee cooperative of PT. Kahatex is a cooperative which engages in the field of savings and loans unit. A successful PT. Kahatex KOPKARIN is because they supported by the Human resources factor. The existence of the Employee in managing savings and loans is taking effect because without Employee, and the job will not be done so quickly. Because of that, the Cooperative Organization must be arranged as well as possible. That is by showing Employees performance and The Job allocation clearly for them. So that will increase the Employee's effectivity to could give a service.

The strong Organizational Culture will make the Organization more Stable and more robust in the face of changes around it. PT. Kahatex KOPKARIN Kab. Sumedang has an Organizational Culture which makes a foundational for Employee to carry out work activities. The successful Organization should have a strong Culture which could attract, take care and give an appreciation to the people or member who successfully carries out its role in achieving the Organization's goals.

In this research, Writer is using the Descriptive research Method, which aims to find out if the Employee's performance and Capability could be developed trough Organizational Culture in PT. Kahatex KOPKARIN Kab. Sumedang.

Employee's Performance of PT. Kahatex KOPKARIN Kab. Sumedang is assessed between moderate or good enough. This matter is because of Organizational Culture, which accepted by Employee is mild or good enough. Cooperative management should realize this Condition in Effort to optimizing the Employee's Potential. Therefore the primary purpose of Cooperative will be achieved by the Organization easily.

Keyword: Organizational Culture, Performance, Employee, Cooperative.

RINGKASAN

Intan Vega Evita, 2020. Analisis Penerapan Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Koperasi Karyawan Industri PT.Kahatex Kabupaten Sumedang. Di bawah bimbingan Hj.Suarny Amran SH,MH

Koperasi Karyawan Industri PT.Kahatex merupakan koperasi yang bergerak dibidang unit simpan pinjam. Keberhasilan Kopkarin PT.Kahatex Sumedang sangat didukung oleh faktor sumber daya manusia. Keberadaan karyawan dalam mengelola unit simpan pinjam sangat berpengaruh karena tanpa karyawan, pekerjaan tidak dapat selesai dengan cepat. Oleh karena itu, organisasi koperasi harus diatur sebaik mungkin, yaitu dengan memperhatikan kinerja karyawan dan pembagian tugas yang jelas untuk karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat memberikan pelayanan.

Budaya organisasi yang kuat akan membuat organisasi lebih stabil dan lebih kuat dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada disekitarnya. Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang mempunyai budaya organisasi yang dijadikan acuan karyawan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan. Organisasi yang sukses tampak memiliki kebudayaan yang kuat yang dapat menarik, memelihara, dan mengimbali (memberi penghargaan) terhadap orang atau anggota yang berhasil dan berprestasi melaksanakan peranannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui penerapan budaya organisasi, mengetahui kinerja karyawan, dan mengetahui apakah kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.

Kinerja karyawan Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang dinilai sedang atau cukup baik, hal ini dikarenakan budaya organisasi yang diterima karyawan sedang atau cukup baik. Kondisi ini harus disadari oleh pengurus koperasi dalam upaya mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan begitu tujuan utama koperasi dengan mudah dapat tercapai.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Kinerja, Karyawan, Koperasi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu sebagai salah satu syarat kelulusan pada program pendidikan Strata 1 (S1) di IKOPIN. Skripsi ini membahas tentang **“Analisis Penerapan Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengalami berbagai halangan, hambatan dan rintangan yang menghadang. Akan tetapi, selalu ada pihak-pihak yang senantiasa mendukung, meluangkan waktu untuk membantu, membimbing, memberikan semangat sehingga penulis dapat mengatasi hal tersebut. Dengan segala kerendahan hati perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta (Bapak Joike Yorry Ponto, Ibu Susiati), yang selalu memberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kasih sayang serta doa restu yang tentu takkan bisa terbalaskan.
2. Bapak Dr. Ir. Burhanudin Abdullah, MA selaku Rektor Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
3. Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE,M.Sc selaku Direktur Program Studi S1 Manajemen Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
4. Ibu Dra. Yeni Wipartini, M.Ti selaku Sekretaris program Studi S1 Manajemen Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).

5. Ibu Hj.Suarny Amran, SH, MH selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan, dan bimbingan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. H. Iwan Mulyana, SE, M.Si selaku Dosen Penelaah Koperasi yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ucu Nurwati, SE, M.Si selaku Dosen Penelaah Konsentrasi yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan karyawan Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN).
9. Pengurus beserta karyawan Koperasi Karyawan Industri PT.Kahatex Kab.Sumedang yang telah memberikan kesempatan, meluangkan waktu dan memberikan informasi kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kakak ku Desi Sundari terimakasih atas kasih sayang, doa, nasehat, motivasi dan dukungan yang sangat besar kepada penulis.
11. Sahabat ku Cicin Sundani, Ira Purnama, Alysa Putri, Lisda Lestari, Santi Indriyani dan bubu Elis Haryati yang telah memberikan semangat keceriaan dan dukungan dalam penulisan skripsi.
12. Teman-teman seperjuangan di IKOPIN, Ima Rohmah, Annisa Wahyunita Noor, Dewi, Margaret, Diana Pramita yang telah memberikan dukungan dan melalui suka duka bersama dikampus.
13. Untuk semua yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat dinantikan untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis memohon maaf sebesar-besarnya atas segala kekurangannya dan besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat untuk penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jatinangor, Oktober 2020
Penulis



IKOPIN

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Maksud penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan	10
1.4.2 Aspek Guna Laksana	10
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	12
2.1 Pendekatan Masalah	12
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	12
2.1.1.1 Jati Diri Koperasi	12
2.1.1.2 Definisi Koperasi	13
2.1.1.3 Nilai-Nilai Koperasi	14
2.1.1.4 Prinsip-Prinsip Koperasi	16

2.1.1.5 Ciri-Ciri/Karakteristik Koperasi	19
2.1.1.6 Landasan dan Tujuan Koperasi.....	24
2.1.1.7 Fungsi dan Peranan Koperasi.....	26
2.1.1.8 Bentuk dan Jenis Koperasi.....	27
2.1.1.9 Permodalan Koperasi	29
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	31
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	31
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	34
2.1.2.3 Fungsi Manajerial	34
2.1.2.3 Fungsi Operasional	36
2.1.3 Pendekatan Budaya Organisasi.....	38
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	38
2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi	40
2.1.3.3 Faktor-Faktor Budaya Organisasi	42
2.1.3.4 Sumber-Sumber Budaya Organisasi.....	44
2.1.3.5 Nilai-Nilai Budaya Organisasi	46
2.1.3.6 Pengertian Budaya Organisasi Koperasi.....	56
2.1.3.7 Fungsi Budaya Organisasi Pada Koperasi	60
2.1.3.8 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja	62
2.1.4 Pendekatan Kinerja Karyawan	63
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	64
2.1.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	65
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	69
2.1.4.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan.....	70
2.2 Metode Penelitian.....	71
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	71
2.2.2 Data yang Diperlukan (Operasionalisasi/Konsep Variabel).....	72
2.2.3 Sumber Data dan Cara Menentukannya	73
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data	74
2.2.5 Rancangan Analisis Data.....	75

2.2.6 Tempat Penelitian	83
2.2.7 Waktu Penelitian.....	83
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	85
3.1 Keadaan Umum Organisasi dan Manajemen	85
3.1.1 Sejarah Berdirinya Koperasi Karyawan Industri (KOPKARIN) PT.Kahatex	85
3.1.2 Struktur Organisasi Koperasi Karyawan Industri (KOPKARIN) PT.Kahatex	85
3.2 Keanggotaan Koperasi	96
3.3 Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi Karyawan Industri (KOPKARIN) PT.Kahatex	97
3.3.1 Kegiatan Usaha.....	97
3.3.2 Kegiatan Permodalan.....	100
3.3.3 Keadaan Keuangan	101
3.4 Implementasi Jati Diri Koperasi.....	103
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	85
4.1 Identitas Responden	85
4.1.1 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	85
4.1.2 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	106
4.4 Upaya Yang Dilakukan Oleh Pengurus Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.....	137
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran.....	144
DAFTAR PUSTAKA	146
LAMPIRAN.....	148

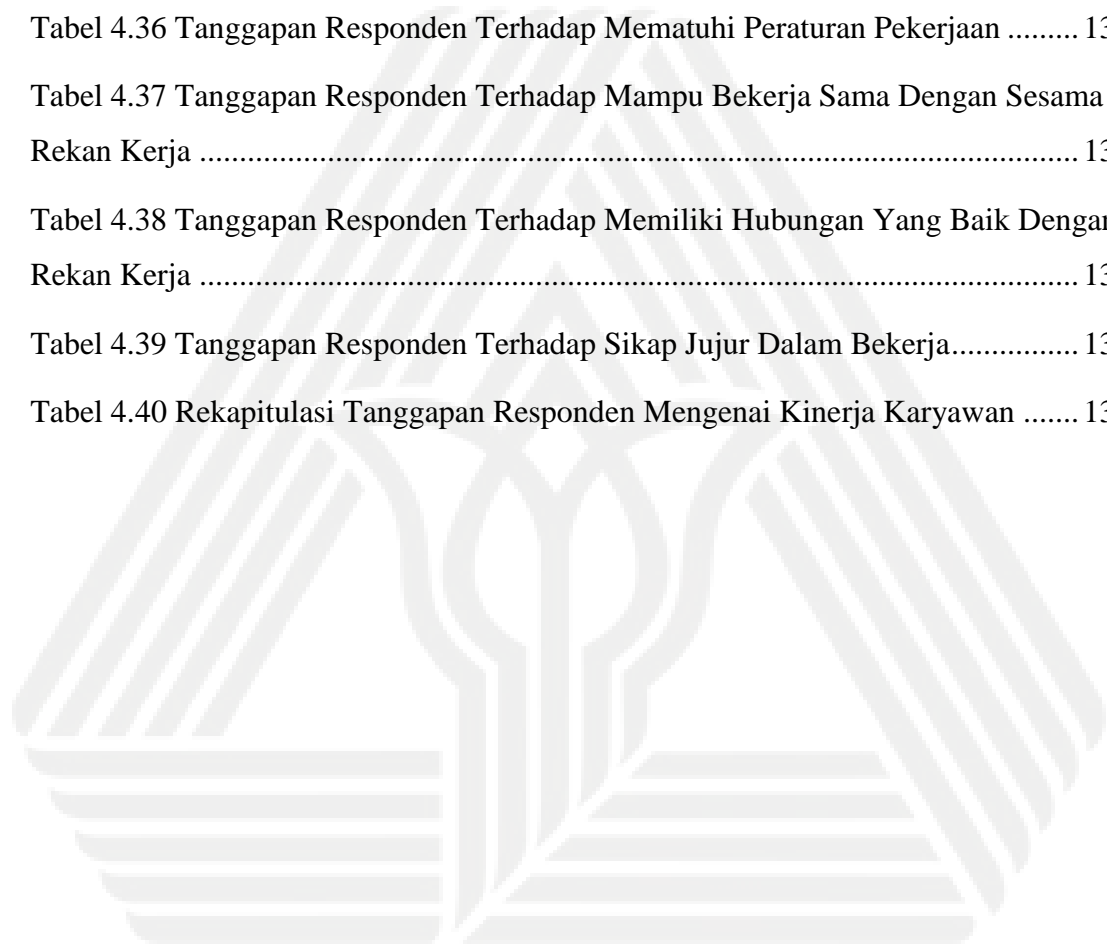
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 3 Perkembangan Jumlah Anggota dan Anggota Pinjam Mengundurkan Diri di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang	6
Tabel 2. 1 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	72
Tabel 2. 2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 2. 3 Cara Pengumpulan Data	74
Tabel 2. 4 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator Budaya Organisasi	78
Tabel 2. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi.....	79
Tabel 2. 6 Tanggapan Responden Terhadap Masing-Masing Indikator Kinerja Karyawan	81
Tabel 2. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 2. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Informan Mengenai Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	83
Tabel 3.1 Daftar Karyawan di KOPKARIN PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.....	96
Tabel 3.2 Perkembangan Jumlah Anggota Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang Tahun 2015-2019	97
Tabel 3.3 Perkembangan Jumlah Modal Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang Pada Tahun 2018-2019	100
Tabel 3.4 Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.....	104
Tabel 3.5 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.....	106
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	106

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	107
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Atas Pekerjaannya	108
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Mengembangkan Diri Dan Kemampuan	109
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja.....	109
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Menaati Peraturan	110
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Peraturan Sebagai Alat Kontrol Untuk Mengendalikan Perilaku	110
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Dalam Bekerja karyawan selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.....	111
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Menetapkan Rencana Kerja dan Strategi	111
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Bersikap Saling Menghormati.....	112
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Saling Membantu Dalam Hal Menyelesaikan Pekerjaan.....	113
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Selalu Menyetujui Apa Yang Menjadi Keputusan Organisasi.....	114
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Menghargai Perbedaan Pendapat	114
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Mengutamakan Kualitas Dalam Pekerjaan.....	115
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Nilai Kreatifitas	115
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Imbalan Atas Prestasi Kerja Berupa Promosi Jabatan	116
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Dengan Efektif dan Efisien..	116
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama Yang Baik	117

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap Permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan	118
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terhadap Melakukan Koordinasi Yang Efektif Dengan Keterlibatan Aktif Para Anggota	118
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Terhadap Pimpinan Memberikan Komunikasi Yang Jelas Dalam Memberikan Perintah.....	119
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap Mengarahkan Karyawan Agar Dapat Merealisasikan Visi dan Misi.....	119
Tabel 4.24 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Penerapan Budaya Organisasi	120
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Hasil Kerja.....	122
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Menyelesaikan Pekerjaan	123
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan	124
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Terhadap Kerapihan Hasil Kerja.....	125
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pekerjaan Rutin Yang Diselesaikan	126
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Pekerjaan Tambahan Yang Diselesaikan	127
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Terhadap Mampu Mengikuti Instruksi dari Atasan	128
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Terhadap Inisiatif Dalam Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	129
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Dibebankan.....	130

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Terhadap Mematuhi Peraturan Pekerjaan	131
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Terhadap Mampu Bekerja Sama Dengan Atasan	132
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Terhadap Mematuhi Peraturan Pekerjaan	132
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Terhadap Mampu Bekerja Sama Dengan Sesama Rekan Kerja	133
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja	134
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Terhadap Sikap Jujur Dalam Bekerja.....	135
Tabel 4.40 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	136



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2. 1 Organisasi Koperasi Sebagai Suatu Sistem Sosio Ekonomi 22
- Gambar 2. 2 Skema Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi .. 63

