

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini negara kita dihadapkan pada kemajuan yang begitu pesat. Pembangunan merupakan suatu perubahan yang dilaksanakan secara terus menerus menuju arah yang lebih baik dan disertai dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pembangunan nasional hendaknya dapat dilaksanakan secara berhasil dan manfaatnya dapat dirasakan secara merata oleh masyarakat. Dengan demikian tujuan dari pembangunan nasional yaitu menciptakan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dapat tercapai. Salah satu langkah yang dapat ditempuh yaitu dengan memberdayakan potensi yang terdapat dalam bidang perekonomian.

Untuk menunjang pembangunan ekonomi dalam sistem perekonomian, di negara Indonesia ada tiga pilar pelaku ekonomi, yaitu: Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi. Tiga pilar ekonomi ini memiliki peran yang masing-masing sangat spesifik sesuai dengan kapasitasnya. Ketiga pilar ekonomi ini harus saling mendukung dan bekerja sama dengan baik dan teratur untuk mencapai tujuan. Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang sesuai dengan pembangunan perekonomian di negara Indonesia. Sebagaimana disebutkan dalam

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 pasal 33 ayat (1): **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.”** Penjelasan pasal tersebut sesuai dengan prinsip koperasi, karena itu Koperasi memiliki misi untuk berperan nyata dalam membangun perekonomian berdasarkan prinsip kekeluargaan dan demokrasi ekonomi yang mengutamakan kemakmuran masyarakat, bukan kemakmuran individu.

Adapun pengertian koperasi itu sendiri menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 1, yaitu:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.”

Berdasarkan undang-undang tersebut, maka kerjasama dibangun secara kekeluargaan dengan berdasarkan prinsip koperasi agar tercapai kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab II Pasal 3 menyatakan bahwa tujuan koperasi adalah:

“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”

Untuk meningkatkan pengembangan koperasi sehingga mampu mewujudkan tujuan utama koperasi yang nantinya akan berkontribusi besar dalam perekonomian negara, maka dalam menjalankan usahanya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang penting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan maupun koperasi.

Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam koperasi memegang peranan penting. Potensi yang dimilikinya harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga nantinya diharapkan mampu memberikan hasil yang optimal bagi koperasi itu sendiri. Tercapainya tujuan koperasi tidak hanya tergantung pada kemajuan teknologi yang dimiliki, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi ada yang lebih penting yaitu terletak pada kemampuan dan kemauan sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia di dalam koperasi terdiri dari anggota yaitu pemilik dan pengguna koperasi, karyawan yaitu sekelompok orang yang diangkat oleh pengurus sebagai pengelola usaha koperasi, manajer yaitu pemimpin semua karyawan koperasi yang diangkat oleh pengurus, pengurus yaitu sekelompok orang yang dipilih dari dan oleh anggota koperasi melalui Rapat Anggota (RA) yang ditugasi untuk mengurus koperasi dalam periode tertentu, pengawas yaitu sekelompok orang yang bertugas melakukan pemeriksaan terhadap cara kerja pengurus dalam pengelolaan koperasi yang dipilih melalui RA, dan dewan penasehat yaitu sekelompok orang yang dipilih dan dipercayai dalam RA sebagai penasehat bagi perkembangan koperasi. Dalam

penelitian ini, penulis mentikberatkan kepada karyawan sebagai pengelola usaha koperasi.

Umumnya budaya organisasi yang dimiliki perusahaan, yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan bersama semua pihak yang terlibat dalam perusahaan atau organisasi tersebut, yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang terhadap pekerjaan dan unsur-unsurnya. Budaya organisasi mencerminkan spesifikasi dan karakter organisasi, budaya perusahaan serta pedoman bagi semua individu dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Suatu kinerja yang baik dari karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik pula, ketika seorang karyawan mampu menyelesaikan tuntutan kerja dengan kurun waktu yang telah ditentukan, maka seorang karyawan dapat di katakan telah mencapai kinerjanya, selanjutnya atasan akan menilai kinerja dari bawahannya. Tercapainya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah budaya organisasi, organisasi mempunyai aturan, norma, nilai dan kebiasaan tersendiri, apabila seorang karyawan patuh dan berjalan dengan baik maka akan memudahkan pencapaian kinerja. Menurut Fakhri (2016) budaya organisasi adalah fenomena yang ada dalam organisasi, semua anggota setuju bahwa adanya aturan yang tidak terlihat akan membimbing orang-orang untuk dapat terlihat. Memahami budaya organisasi untuk membantu kita menjadi lebih baik dan mampu menjelaskan sesuatu hal penting dalam organisasi.

Perlunya penerapan budaya organisasi pada sebuah organisasi, karena dengan adanya nilai-nilai positif pada budaya organisasi yang dibangun dan mengakar pada suatu organisasi akan mampu mendorong setiap karyawan yang terlibat di dalamnya untuk mematuhi dan melaksanakan semua kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi sehingga memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Eigis Yani P. (dalam Baiquni 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi itu bergantung atau memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karena dengan memaksimalkan budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi maka akan menjadikan kinerja itu sendiri sangat terarah dan mendapatkan hasil yang sangat memuaskan bagi perusahaan itu sendiri dan adanya budaya organisasi di dalam perusahaan atau organisasi akan membuat karyawan lebih sering berkomunikasi. dan saling memberi tahu aturan yang ada di organisasi.

Koperasi harus memiliki cara agar selalu terjadi peningkatan kinerja yang diberikan karyawan. Meskipun di dalam koperasi sendiri anggota merupakan hal yang paling penting dan menjadi yang utama dalam tujuan koperasi, namun untuk mewujudkannya diperlukan sumber daya manusia yang handal dan profesional yang dimaksud disini yaitu karyawan koperasi.

Demikian halnya dengan Koperasi Karyawan Industri (KOPKARIN) PT.Kahatex Kabupaten Sumedang dengan NPWP Nomor 02.737.259.8.8-446.000 yang terletak di Jalan Raya Rancaekek Desa Cinta Mulya Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang didirikan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992

tentang perkoperasian berdasarkan Keputusan Kantor Wilayah Departemen Koperasi dan PKM Provinsi Jawa Barat dengan Badan Hukum Nomor 10804/BH/PAD/DK-10.13/XI/2002 tanggal 27 Agustus 1993.

Koperasi ini bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam, yang mana anggotanya adalah para pegawai PT.Kahatex Kabupaten Sumedang. Adapun banyaknya anggota Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang saat ini yaitu 30.826 orang. 14 orang karyawan, 10 orang pengurus, dan 7 orang pengawas. Kopkarin PT.Kahatex mempunyai sejumlah karyawan dengan berbagai latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang berbeda.

Berikut adalah tabel pencapaian target pelayanan anggota dan realisasi Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang:

Tabel 1. 1 Pencapaian Target Pelayanan Anggota dan Realisasi di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang

Tahun	Target Pelayanan Anggota (%)	Realisasi (%)	Persentase (%) N/T
2015	100	90	-
2016	100	65	(27,77)
2017	100	74	13,84
2018	100	78	5,40
2019	100	70	(10,25)

Sumber:

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa target pelayanan anggota dan realisasi di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang yang ditetapkan setiap tahunnya belum pernah tercapai bahkan realisasi dari masing-masing tahun mengalami

fluktuatif yaitu kenaikan dan penurunan. Di tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 10,25%, hal ini menunjukkan aspek kualitas kerja pada kinerja karyawan yang menurun.

Kinerja karyawan juga dapat diketahui dari tingkat ketidakhadiran karyawan. Berikut adalah tabel absensi karyawan dalam enam bulan terakhir:

Tabel 1. 2 Daftar Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang Bulan Januari-Juni 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran (orang)	Persentase (%)	Keterlambatan (%)	Persentase (%)
Januari	14	4	28,57	6	42,85
Februari	14	5	35,71	9	64,28
Maret	14	5	35,71	7	50
April	14	7	50	5	53,71
Mei	14	2	14,28	6	64,28
Juni	14	3	21,42	11	78,57

Sumber:

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan paling banyak terjadi pada bulan April yaitu berjumlah 7 orang atau 50%, dan keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Juni yaitu berjumlah 11 orang atau 78,57%. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikut arahan secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan akan terbengkalai atau

tidak dapat selesai dengan yang diharapkan. Keterlambatan hadir karyawan menyebabkan pelayanan kepada anggota terganggu dan terkadang seorang karyawan harus merangkap tugas sampai dengan karyawan tersebut datang. Sering terjadi karyawan yang datang terlambat mendapat sambutan kurang menyenangkan dari karyawan lain sehingga karyawan yang datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja.

Terdapat beberapa permasalahan-permasalahan internal lainnya di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten sumedang yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dalam hasil wawancara pra survey dengan pengurus koperasi bahwa masalah yang dihadapi yaitu kurangnya kesadaran akan karyawan dalam berinisiatif membantu rekan kerja atau atasan yang sedang sibuk atau memerlukan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal itu membuat suatu pekerjaan menjadi lebih memakan banyak waktu, sehingga tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Masalah lainnya yaitu beberapa karyawan masih ada yang melanggar peraturan oraganisasi jika tidak ada atasan yang mengawasi, salah satunya yaitu keluar kantor pada saat jam kerja tanpa ijin.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena tersebut, mengingat kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi begitupun pada Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang agar apa yang menjadi tujuan koperasi dapat tercapai. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian dengan membahas mengenai

“ANALISIS PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DALAM UPAYA

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Industri PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apa saja budaya organisasi yang diterapkan terhadap karyawan Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.
3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.

1.3 Maksud penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara keseluruhan mengenai penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Penerapan budaya organisasi terhadap karyawan Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.
2. Kinerja Karyawan pada Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.

3. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi di Kopkarin PT.Kahatex Kabupaten Sumedang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dengan dilakukannya penelitian ini peneliti berharap hasil yang diperoleh dapat bermanfaat secara praktis maupun teoritis untuk:

1. Peneliti

Sebagai bahan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan untuk berpikir secara teoritis maupun praktis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah agar dapat memecahkan masalah yang ada ketika terjun dilapangan.

2. Peneliti lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, dan referensi penelitian khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

1.4.2 Aspek Guna Laksana

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, sumber informasi dan masukan bagi KOPKARIN PT.Kahtex Kabupaten Sumedang tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan yang ada sekarang guna untuk menjalankan kegiatan usaha melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.