

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional merupakan suatu upaya yang dilakukan pemerintah demi mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, dengan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar tahun 1945. Dengan segala potensi yang dimiliki oleh bangsa ini, diharapkan dapat menunjang proses pembangunan nasional kearah yang lebih baik disegala bidang. Salah satu bentuk nyata pelaksanaan pembangunan dalam bidang ekonomi kerakyatan melalui pembangunan dan pengembangan koperasi.

Pembangunan koperasi, sebagai salah satu rangkaian pembangunan nasional diarahkan agar menjadi gerakan ekonomi kerakyatan yang didukung oleh jiwa dan semangat yang tinggi untuk mewujudkan demokrasi ekonomi yang berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar tahun 1945. Hal itu sesuai dengan Pasal 33 ayat (1) Undang-undang Dasar 1945, yang berbunyi:

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Dengan demikian, Pasal 33 ayat (1) Undang-undang Dasar tahun 1945 mencerminkan bahwa pembangunan ekonomi di Indonesia adalah berdasarkan demokrasi ekonomi. Hal ini lebih jelas lagi ditegaskan pada penjelasan Pasal 33 yang antara lain menyebutkan bahwa kemakmuran masyarakat yang diutamakan, bukan kemakmuran orang seorang dan bentuk yang sesuai adalah koperasi.

Koperasi merupakan bentuk usaha yang ideal, karena didasarkan pada nilai budaya dan kepribadian bangsa, salah satunya adalah selalu mengedepankan kepentingan bersama dan bersifat kekeluargaan. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian, yang menjelaskan bahwa:

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

Koperasi sebagai lembaga yang unik, yang berbeda dengan badan usaha lainnya, salah satu ciri khas koperasi yaitu adanya prinsip identitas ganda anggota, yaitu kedudukan anggota sebagai pemilik dan sekaligus sebagai pengguna atas barang atau jasa koperasinya. Dengan demikian koperasi telah memiliki konsumen yang jelas, yaitu para anggotanya.

Sejalan dengan berkembangnya suatu usaha, maka berkembang pula suatu organisasi dengan segala aktivitasnya dan masalahnya yang dihadapi akan semakin kompleks. Koperasi akan menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam usahanya mencapai tujuan koperasi yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota. Untuk menghadapi persaingan, koperasi harus mencari jalan keluar untuk mengatasinya. Salah satu jalan untuk mengatasinya yaitu dengan meningkatkan kinerja di koperasi, karena kinerja sangat penting bagi suatu koperasi untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Mangkunegara (2005:67) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasinya.

Kabupaten Bandung Barat terdapat 342 koperasi yang masih aktif menurut data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia (nik.depkop.go.id). Salah satu koperasi yang masih aktif di Kabupaten Bandung Barat sekaligus menjadi objek penelitian penulis adalah KUD Sarwa Mukti. Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti yang terletak di daerah Kecamatan Cisarua berdiri pada tanggal 14 maret 1974 dengan badan hukum nomor: 7062.B/BH/DK-10/12. KUD Sarwa Mukti bergerak di bidang peternakan sapi dan menjadi penampung susu hasil perahan dari peternak sapi di sekitar Kabupaten Bandung Barat. Dan selanjutnya hasil susu tersebut dapat di pasarkan langsung kepada konsumen umum dan di distribusikan kepada mitra usaha KUD Sarwa Mukti di antaranya yaitu: PT. Indomilk, PT. Frisian Flagh Indonesia, dan PT. Ultra Jaya. KUD Sarwa Mukti memiliki 4 unit usaha, diantaranya yaitu : Unit Usaha Sapi Perah, Unit usaha waserda, Unit usaha produksi makanan ternak (MAKO), dan Unit simpan pinjam (USP).

KUD Sarwa Mukti mempunyai lingkungan fisik yang cukup baik, hal ini terlihat pada penataan ruang yang sudah diatur sedemikian rupa agar dapat memudahkan para karyawan dalam menjalani tugas-tugas mereka dan juga dapat mendukung kegiatan pelayanan, serta dalam hal penerangan pun sudah cukup baik karena ruang kerja telah memakai sinar lampu berwarna putih dan lingkungan disekitar KUD Sarwa Mukti yang bersih dapat membuat karyawan ataupun anggota merasa nyaman.

KUD Sarwa Mukti dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, telah memahami beberapa hal yang mendasar seperti *job description* atau juklak kerja yang sudah diberikan kepada semua karyawan di setiap bagian kerja. Oleh karena itu, KUD Sarwa Mukti memiliki karyawan seperti terlihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan KUD Sarwa Mukti Tahun 2015-2019

Karyawan	Tahun				
	2015	2016	2017	2018	2019
Laki-laki	31	31	31	29	29
Perempuan	12	12	12	12	12
Jumlah Karyawan	43	43	43	41	41

Sumber : RAT KUD Sarwa Mukti

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan KUD Sarwa Mukti dari tahun 2015-2018 cenderung menurun di tahun 2018 dan tahun 2019, dikarenakan koperasi belum memiliki kemampuan untuk menambah karyawan. Dan hal ini pun juga menyebabkan pencapaian target laba menurun, dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Pencapaian Target SHU/Laba Bersih KUD Sarwa Mukti

Tahun	SHU/Laba Bersih	Target	Pencapaian Target	Selisih (%)	Keterangan
2015	49.720.820	40%	31,11%	(8,9)	Tidak Tercapai
2016	49.908.382	40%	28,51%	(11,5)	Tidak Tercapai
2017	50.197.827	40%	36,35%	(3,7)	Tidak Tercapai
2018	58.518.086	40%	40,28%	0,28	Tercapai
2019	68.645.330	40%	38,28%	(1,72)	Tidak Tercapai

Sumber : RAT KUD Sarwa Mukti

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa target SHU/laba Bersih KUD Sarwa Mukti selama lima tahun cenderung mengalami ketidaktercapainya atas target yang telah ditetapkan oleh koperasi. Target yang ditetapkan adalah sebesar 40% karena target laba yang dicapai harus sesuai dengan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja

KUD Sarwa Mukti. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2015 sampai tahun 2019 yang diperoleh mengalami ketidaktercapaian target masing-masing hanya 31,11% untuk tahun 2015, 28,51% untuk tahun 2016, 36,35% untuk tahun 2017, tahun 2018 mengalami pencapaian target sebesar 40,28%, namun di tahun 2019 realisasi pencapaian target kembali menurun sebesar 38,28%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kualitas kerja pada kinerja karyawan menurun walaupun KUD Sarwa Mukti telah memberikan hal yang mendasar mengenai *job description* atau juklak kerja.

Usaha perbaikan guna pencapaian target telah diberikan kepada karyawan KUD Sarwa Mukti, salah satunya yaitu pemberian insentif dan sarana yang cukup nyaman untuk bekerja di KUD Sarwa Mukti. Namun kinerja yang dihasilkan masih tetap belum mencapai target yang diharapkan oleh koperasi. Berdasarkan survei yang dilakukan kepada karyawan dapat diketahui bahwa penyebab timbulnya masalah dalam ketidaktercapainya target dikarenakan pendapatan karyawan dirasa masih belum layak, misalnya dilihat dari pemberian insentif atau bonus untuk karyawan hanya mendapatkan Rp.50.000/bulan atau Rp.600.000/tahun, pemberian insentif atau bonus ini pun dibagikan pada saat RAT dilaksanakan serta kurangnya tunjangan yang diberikan koperasi kepada karyawan, seperti tunjangan hari besar, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, koperasi harus memperhatikan mengenai kinerja karyawannya agar karyawan mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

Target kerja merupakan langkah penting yang harus dilakukan untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi maupun karyawan itu sendiri. Target kerja bukan hanya mencapai kesuksesan saja, akan tetapi juga untuk

memastikan selalu merasa termotivasi dan berkomitmen untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, target di dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Target yang ideal untuk karyawan dapat dilihat dari metode SMART, karena dengan menggunakan metode SMART dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengidentifikasi target yang ingin dicapai. Metode SMART adalah Spesifik (*specific*), Terukur (*measurable*), dapat diraih (*achievable*), Relevan (*relevant*), dan Jangka waktu (*time-bound*).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi meningkat yaitu dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal yang telah dikemukakan oleh Timpe (1992:31) sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2005:15) yang menjelaskan bahwa faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan bahwa orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti memilih salah satu dari faktor tersebut yaitu budaya organisasi yang berasal dari lingkungan kerja atau yang merupakan faktor eksternal.

Robbins (1996) sebagaimana dikutip oleh Sopiah (2008:128) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai berikut : “*organizational culture is a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Maksudnya adalah bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota di mana sistem tersebut membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sistem tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai dalam organisasi. menurut Gordon dan Cumminch dalam Robbins (sebagaimana dikutip oleh Sopiah (2008:133) menjelaskan ada 10 karakteristik budaya organisasi yang meliputi dimensi struktural dan perilaku, diantaranya yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti di KUD Sarwa Mukti terdapat beberapa fenomena budaya organisasi koperasi, diantaranya yaitu:

1. Karyawan dibagian keuangan sering mengobrol di saat jam kerja berlangsung sehingga menyebabkan produktivitasnya menurun.
2. Visi dan Misinya kurang diterapkan / tidak dibicarakan secara gamblang atau jelas sehingga karyawannya tidak mengetahui arah tujuan koperasi.
3. Adanya *miss-comunication* antara divisi A dengan divisi B sehingga koordinasinya kurang terjalani.
4. Pimpinan atau pengurus koperasi kurang memperhatikan aspirasi pegawainya.
5. Peraturan yang ditetapkan oleh koperasi tidak diimplementasikan dengan baik oleh karyawan.

6. Banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum selesai jam kerja yang sudah ditetapkan oleh koperasi dengan alasan seperti menghadiri pesta, menjemput anak sekolah, dan lain sebagainya.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang pernah ditulis oleh Lintong Bastian (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Bandar Lampung. Dalam penelitian ini, mendapat hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 5,558 dan t_{tabel} sebesar 2,060. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal yang membedakan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah obyek yang digunakan berbeda yaitu karyawan KUD Sarwa Mukti di Kec. Cisarua Kab. Bandung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dirasa perlu adanya penelitian pada KUD Sarwa Mukti di Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat. Oleh karena itu, peneliti mencoba merumuskan masalahnya dalam bentuk pernyataan masalah (*problem statement*) yaitu perlu dikajinya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat. Kemudian perumusan itu dibuat pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut: seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dalam uraian latar belakang penelitian, untuk lebih mengarahkan pembahasan serta pemecahan masalah, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat ?
3. Seberapa besar budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat, peneliti mempunyai maksud dan tujuan tertentu yaitu sebagai berikut :

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui budaya organisasi di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.
2. Mengetahui kinerja karyawan di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan di KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, serta memberikan kegunaan secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya yaitu :

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan budaya organisasi dan kinerja. Serta dapat menjadi dasar bahan pengujian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan yang terkait.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan manfaat bagi pengurus, pengawas, karyawan, dan anggota KUD Sarwa Mukti dalam mengelola organisasi dan usahanya secara lebih efektif dan efisien di masa yang akan datang serta menjadi bahan pertimbangan kepada pihak KUD Sarwa Mukti untuk mengetahui hal-hal yang dapat mengembangkan budaya organisasi dan kinerja karyawan pada KUD Sarwa Mukti Kec. Cisarua Kab. Bandung Barat.

IKOPIN