

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pesat perkoperasian di Indonesia saat itu sangat diberi apresiasi oleh Presiden. Semua unsur penggerak Koperasi dan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) sangat bermanfaat bagi masyarakat, terutama dalam aspek pengurangan angka kemiskinan, peningkatan kehidupan masyarakat dan penciptaan lapangan kerja. Koperasi merupakan suatu wadah untuk menyusun perekonomian rakyat yang berdasarkan kekeluargaan dan kegotong royongan serta merupakan ciri khas dari tata kehidupan bangsa Indonesia, dengan tidak memandang golongan, aliran maupun kepercayaan. Masa pertumbuhan koperasi, perlu adanya pembinaan, bimbingan serta fasilitas dari pemerintah. Majunya koperasi akan dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan taraf kehidupan rakyat.

Koperasi memiliki tujuan dalam memenuhi dan meningkatkan kebutuhan ekonomi melalui badan usaha yang dijalankan anggota sebagai pemilik sekaligus pengguna jasa koperasi. Sebagai badan usaha anggota koperasi harus berusaha menyediakan kebutuhan yang diperlukan anggota dan tentunya koperasi harus dikelola secara profesional dan demokratis agar mampu memberikan manfaat dan kesejahteraan bagi anggotanya. Koperasi di Indonesia merupakan lembaga ekonomi rakyat yang sudah ada sejak 50 tahun

yang lalu, akan tetapi kualitas perkembangan koperasi selalu menjadi perdebatan karena belum mampu berkontribusi banyak terhadap PDB di Indonesia. Akan tetapi koperasi juga telah mampu untuk mengentaskan kemiskinan, dan ikut andil dalam mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Indonesia. Swasono (1983) mengatakan, koperasi tidak bisa disamakan dengan ekonomi liberal yang hanya berorientasi menang kalah. Dalam koperasi, ada nilai budaya yang tidak ternilai yaitu asas kekeluargaan dan budaya gotong royong anggota dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Oleh sebab itu, koperasi menempatkan para anggota sebagai posisi sentral yang sangat menentukan.

Dalam koperasi perlu adanya pembagian kerja pegawai yang baik sehingga pengelolaan koperasi bisa dilakukan dengan baik. Untuk memecahkan masalah yang ada dan yang mungkin timbul, perlu diadakan perencanaan dan strategi dalam mendekati persoalan yang artinya perlu antisipasi relatif jauh sebelumnya tentang masalah apa kiranya yang akan dihadapi. Organisasi atau koperasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan bagi para pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja pegawai semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat mudah tercapai.

Dalam persaingan usaha yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kinerja. Salah satu hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan harus melakukan serangkaian perbaikan untuk meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan dapat tumbuh dan unggul dalam persaingan dan tetap dapat bertahan. Lingkungan memiliki pengaruh terhadap karyawan-karyawan yang melaksanakan proses produksi. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Kinerja pegawai dinilai dibandingkan dengan standar kinerja pegawai. Pada dasarnya budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan perilaku tempat kerja dalam kinerja karyawan. Semakin banyaknya anggota yang menerima nilai organisasi dan semakin besar komitmen yang dipegang pada nilai tersebut makin kuat budaya organisasi tersebut. Konsistensi terhadap budaya yang kuat dapat berpengaruh besar pada perilaku anggotanya dikarenakan tingginya tingkat intensitas dan kebersamaan motivasi, yaitu upaya, tujuan, organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam diri seseorang karena adanya dorongan dalam unsur suatu

tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan yang dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Lako (2006) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang di Indonesia, terutama pemilik principal yaitu, pemilik dan agen yang dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan belakangan ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap implementasi budaya organisasi dalam instansi ketenagakerjaan masih lemah dan mengkhawatirkan, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Wirawan (2009) salah satu masukan dari kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas adalah tenaga kerja yang baik. Kinerja yang baik tidak lepas dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Dalam penerapannya kompensasi diberikan semata-mata untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan utama pemberian kompensasi tampaknya sudah tidak perlu dipermasalahkan lagi, yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Jika suatu

perusahaan tersebut dapat memberikan kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Jadi dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian Golung (2013) menyebutkan kompensasi diberikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja baik sebagai penghargaan untuk memotivasi karyawan supaya kinerjanya meningkat. Dari hasil penelitiannya kompensasi menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koperasi dan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) menjadi poros bisnis utama di Yogyakarta. Pasalnya, di Yogyakarta tidak dapat mengharapkan roda perekonomian pada industri besar karena Yogyakarta bukan wilayah yang dihuni oleh industri yang berskala besar. Koperasi merupakan pondasi ekonomi kerakyatan yang masih dipandang sebagai sebuah yayasan atau semacamnya yang bergerak di sektor sosial. Belum ditempatkan sebagai sebuah lembaga usaha yang professional. DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta menyampaikan usulan tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Industri Kreatif, Koperasi dan Usaha Kecil. Dalam skala nasional perkembangan ekonomi kreatif menunjukkan tren positif yaitu 5,76 persen dan diatas rata-rata ekonomi nasional 5,74 persen. Sementara di DIY sektor yang dikembangkan sebagai produk unggulan adalah industri kreatif.

Koperasi di Gunung kidul mencapai 265 unit, menurut catatan Dinas Perindag Koperasi dan ESDM (Ekonomi Sumber Daya Manusia)

Gunung Kidul 45 unit koperasi dinyatakan tidak sehat, karena tahun 2013 tidak bisa melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan). Ada beberapa faktor yang membuat sejumlah koperasi mati dan terancam dibubarkan. Beberapa diantaranya adalah sumber daya manusia pengurus, masalah macet kredit dari anggota dan minimnya permodalan.

Jenis koperasi yang sekarang banyak di Gunung Kidul adalah koperasi simpan pinjam yang rata-rata masih sehat. Untuk mendapatkan status sehat cukup sulit, karena koperasi harus memenuhi beberapa aspek seperti aspek permodalan, manajemen, aktiva produktif, likuiditas, efisiensi, jatidiri koperasi serta kemandirian dan pertumbuhan yang langsung dinilai oleh kementrian.

Berikut adalah jumlah koperasi koperasi simpan pinjam yang diambil untuk sampel pada penelitian ini.

Tabel 1.1.
Koperasi Simpan Pinjam

No	Koperasi	Jumlah Karyawan
1.	Koperasi Marsudi Mulyo	19
2.	Koperasi Barokah	13
3.	Koperasi Handayani Mandiri	7
4.	Koperasi Bhina Raharja	18
5.	Koperasi Mandiri Mulya	23
6.	Koperasi Mitra Parahita	12
7.	Koperasi Sejahtera 14	17
8.	Koperasi Sepakat Makmur	15
9.	Koperasi Pandega Sejahtera	16
10.	Koperasi Sejahtera 07 Pampang	10

Sumber : Data Dinas Koperasi dan UMKM Gunung Kidul

Dari 256 koperasi yang sudah berbadan hukum yang ada di gunung kidul, penelitian ini hanya mengambil sampel 10 koperasi simpan pinjam yang masih melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan).

Menurut catatan Dinas Koperasi dan UMKM Gunung Kidul total asset dan omset pada koperasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Data keuangan Koperasi Simpan Pinjam
di Gunung Kidul

No	Koperasi	Modal (milyar)	Asset (milyar)	Omset (milyar)
1	Marsudi Mulyo	5,214, 469,896	19,329, 709,894	1,874,261 ,392
2	Barokah	85 ,095,500	607, 236,980	38,95 3,330
3	Sepakat Makmur	714 ,950,279	2,569, 577,529	312,26 6,752
4	Mandiri Mulyo	132 ,109,329	247, 322,229	33,53 7,000
5	Mitra Parahita	866 ,866,500	986, 133,300	478,98 1,000
6	Sejahtera 07	281 ,042,765	529, 186,158	38,42 4,750
7	Sejahtera 14	681 ,710,356	920, 397,832	64,02 0,093
8	Bhina Raharja	548 ,550,744	734, 278,768	138,82 9,058
9	Pandega Sejahtera Abadi	176 ,489,995	699, 452,505	61,64 0,800
10	Handayani Mandiri	186 ,977,486	870, 005,491	144,77 4,300

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Gunung Kidul.

Dari data diatas merupakan modal dan asset dari sebuah koperasi untuk menjalankan simpan pinjam. Koperasi simpan pinjam merupakan koperasi yang kegiatannya menyalurkan dan menghimpun dana kepada para anggota dengan bunga yang rendah. Sumber permodalan koperasi ini bisa

bersumber dari modal sendiri dan modal pinjaman. Modal pinjaman itu adalah modal yang dihimpun dari lembaga keuangan lain seperti Bank. Untuk memperbesar modal koperasi sebagian keuntungan tidak dibagikan kepada anggota melainkan dicadangkan. Bilamana modal koperasi besar pemberian kredit pada anggota juga akan diperluas. Untuk mencapai tujuan daripada pemberian kredit perlu pengawasan agar tidak menyelewengkan penggunaannya. Koperasi kredit ialah koperasi yang mudah didirikan, karena administrasinya mudah dan biayanya kecil.

Setiap tahun dinas koperasi selalu melakukan pembinaan agar koperasi-koperasi melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan) tepat waktu. Selain itu juga, koperasi yang ada juga dilakukannya pengawasan untuk tetap taat pada aturan perkoperasian. Sementara ada puluhan koperasi yang terancam bubar, akan tetapi juga terdapat bermunculan koperasi-koperasi baru. Agar tetap beroperasi secara sehat dan tidak semakin berkurang dinas koperasi akan terus memberikan pembinaan terhadap ratusan koperasi. Akan tetapi dinas koperasi juga menghadapi kendala berupa anggaran dan jumlah personil dalam melakukan pembinaan. Dalam rangka melakukan pembinaan, pihaknya melakukan penilaian atau klasifikasi terhadap ratusan koperasi dengan kategori dari koperasi yang cukup, baik dan sangat baik. Prioritas pembinaan akan diberikan kepada koperasi dengan klasifikasi yang cukup agar menjadi baik. Sementara yang baik akan didorong untuk terus bertahan dalam prestasinya.

Dalam penelitian ini mengambil objek koperasi yang ada di Kabupaten Gunung Kidul yang merupakan kabupaten yang mulai merangkak maju, terdapat 256 koperasi yang sudah berbadan hukum, baik koperasi simpan pinjam maupun serba usaha. Dengan demikian dengan banyaknya koperasi seharusnya Kabupaten Gunung Kidul bisa jauh lebih pesat perkembangannya dibandingkan dengan kondisi saat ini. Belum sadarnya masyarakat dan pegawai koperasi tentang apa fungsi koperasi yang sebenarnya sangat menghambat kinerja sesungguhnya yang dimiliki koperasi. Serta lingkungan kerja yang ada belum begitu diperhatikan dan budaya yang masih lemah yang mengakibatkan banyaknya koperasi yang terhambat. Menurut Dinas Koperasi dan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Gunung Kidul mengatakan bahwa penerapan budaya organisasi di koperasi-koperasi Gunung Kidul baru dilakukan setahun terakhir ini, jadi masih banyak karyawan yang belum menerapkan sistem budaya organisasi pada koperasi.

Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan diatas dapat diambil dan dijadikan suatu permasalahan penelitian yang mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kembali dengan mengambil judul:

“Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Kab. Gunung Kidul”

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini permasalahan yang akan diteliti adalah koperasi simpan pinjam di Gunung Kidul meliputi: Koperasi Barokah, Mandiri Mulya, Pandega Sejahtera Abadi, Marsudi Mulyo, Sepakat Makmur, Sejahtera 14, Koperasi Sejahtera 07, Mitra Parahita, Handayani Mandiri, Bhina Raharja. Peneliti memilih Koperasi Simpan Pinjam di Gunung Kidul karena alasan perekonomian di Gunung Kidul yang masih lemah dan belum sadarnya masyarakat dan karyawan tentang fungsi koperasi, yang sebenarnya menghambat kinerja di koperasi tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang terjadi dalam permasalahan dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

a) Bagi Koperasi Simpan Pinjam

Hasil penelitian ini dapat digunakan koperasi sebagai acuan dan pertimbangan dalam menciptakan kenyamanan pada lingkungan kerja bagi karyawan untuk tercapainya tujuan koperasi dan budaya organisasi.

b) Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi.

c) Bagi pembaca

Untuk menambah wawasan, informasi, bahan kajian dan pemikiran bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian terutama variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi koperasi untuk masalah kepegawaian terhadap karyawan yang berkaitan dengan kondisi di lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan pemberian kompensasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, agar dalam satu koperasi terdapat suatu hubungan kerja sama yang baik.