

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki makalembaga/organisasi akan berfungsi dan berkembang sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang maksimal untuk menghasilkan kinerja organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai ialah hasil kerja dari para karyawan yang baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung pernyataan tersebut menurut Sherlie (2020:756) menyatakan kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai sangat penting untuk mewujudkan sebuah perusahaan dan sebagai alat kontrol. Agar supaya kinerja dapat tercapai perlu didukung dengan lingkungan yang aman dan tenang sehingga pegawai dapat menghasilkan pekerjaan tepat waktu.

Mangkuprawira (2007:155-156) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya : 1) Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai; 2) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan,

dan keeratan anggota tim; 3) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi, dan kedisiplinan; dan 4) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan kondusifnya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi.

Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Griffin(2013:73) komitmen pertama dari Koperasi Swasti Sari adalah mengutamakan kepentingan anggota dalam semua kegiatan yang dilakukan. Koperasi Swasti Sari senantiasa berupaya memberikan manfaat yang maksimal bagi anggotanya, seperti memberikan dividen yang adil dan mengembangkan usaha yang memberikan keuntungan bagi anggota. Sebagai sebuah koperasi, Koperasi Swasti Sari memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan kegiatan usahanya dengan prinsip-prinsip koperasi yang baik.

Kepemimpinan partisipatif adalah suatu gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan anggota koperasi secara aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas menurut Sutrisno (2012:218).

Dalam kepemimpinan partisipatif di Koperasi Swasti Sari, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan utama, tetapi juga mendorong partisipasi anggota dalam merumuskan tujuan, strategi, dan

kebijakan koperasi. Pemimpinnya menciptakan lingkungan yang inklusif dan memberikan ruang bagi anggota untuk berkontribusi dan berbagi ide serta pandangan mereka.

Judge (2013 : 100) kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan di mana para pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memfasilitasi partisipasi mereka dalam proses kerja, dan menghargai kontribusi mereka. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka.

Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar berkerja dengan baik, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun hal-hal yang dijadikan indikator lingkungan kerja ialah menurut Sarwanto (2001:31) lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi, lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas 1) tata ruangan yang baik ; 2) cahaya dalam ruangan yang cukup ; 3) suhu dan kelembaban udara.

Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang merupakan lembaga keuangan mikro yang memberikan layanan kredit kepada masyarakat di Kota Kupang. Sebagai lembaga keuangan yang berbasis pada prinsip koperasi, Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi dan masyarakat umum

melalui pemberian kredit yang terjangkau dan terpercaya. Dalam konteks ini, kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun data penilaian kinerja yang dicapai oleh pegawai Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang selama 2020- 2022. Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator seperti hasil kerja, tingkat prestasi, kualitas pekerjaan, inisiatif, dan kemampuan untuk mencapai target yang ditetapkan. Berikut adalah tabel 1.1 data penilaian kinerja.

Tabel 1.1

**Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Pusat
Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang
Tahun 2020- 2022**

No	Standar Kinerja	Target %	Pencapaian Kinerja			Deviasi		
			2020 %	2021 %	2022 %	2020 %	2021 %	2022 %
1	Ketepatan waktu pegawai dalam bekerja	100	70	88	90	30	12	10
2	Karakter	100	89	80	81	11	20	19
3	Perilaku bekerja	100	90	91	92	20	9	8
4	Inisiatif	100	71	86	85	29	14	15
5	Tanggung jawab	100	79	82	80	21	18	20
6	Kepemimpinan	100	68	80	85	32	20	15
7	Kualitas pekerjaan	100	86	85	90	14	15	10
8	Kualitas hasil	100	69	79	80	31	21	20

Sumber : Wawancara Swasti Sari Kupang

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa 3 tahun terakhir penilaian kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja paling rendah pada tahun 2020 yaitu kualitas hasil dengan nilai 68% kemudian meningkat lagi di tahun 2022 yaitu karakter dengan nilai 92%. Kinerja pegawai kantor pusat koperasi kredit swasti sari didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik, dimana salah satu indikatornya adalah kerja sama pada kantor pusat koperasi kredit swasti sari tersebut.

Selain fenomena masalah di atas, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Alwi Suddin dan Sudarman (2010) dalam penelitian mengenai Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta, pengaruh komitmen organisasi (X1), kepemimpinan partisipatif (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Ari Cahyono (2012) mengenai Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri menunjukkan bahwa variabel gaya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan. Variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan pegawai. Pengaruh komitmen organisasi (X1), kepemimpinan partisipatif (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan pegawai. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara variabel komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan pegawai di Universitas Pawyatan Daha.

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang serta berbagai fenomena yang terjadi sehubungan dengan prestasi kerja KSP Kopdit Swasti Sari Kupang, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait prestasi kerja KSP Kopdit Swasti Sari Kupang dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dengan masalah penelitian diatas maka, yang menjadi persoalan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kinerja kerjapegawai pada KSP Kopdit Swasti Sari Kupang?
2. Apakah secara signifikan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang?
3. Apa pengaruh signifikan secara simultan antara komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada koperasi kredit swasti sari kota kupang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai di Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di koperasi kredit swasti sari kota kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Toeritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat memperkaya teori kepemimpinan dengan menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja koperasi kredit.
- c. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen Koperasi Kredit Swasti Sari di Kota Kupang dalam mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif.
- b. Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen tentang pentingnya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk melatih dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang partisipatif, sehingga dapat mendorong partisipasi aktif pegawai dan meningkatkan kinerja mereka.
- c. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, manajemen dapat mengadopsi strategi dan praktik yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai di Koperasi Kredit Swasti Sari