

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi sebisa mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai .

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Menurut Hasibuan, (2011:134) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Torang, (2014:74) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standar operasional, prosedur kriterial dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan

sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan suatu organisasi.

Faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189-193): antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen adalah suatu janji yang diucapkan seseorang kepada dirinya sendiri dan orang lain, yang dicerminkan dari setiap tindakan atau pun perilaku yang dijalankannya. Komitmen sangat berkaitan erat dengan watak, sifat, dan karakter yang ada dalam diri seseorang.

Menurut Luthans (2009) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan: Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi Selanjutnya menurut Griffin (2010) mengatakan "seseorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seseorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Hafidzidkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upa yang untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja. Dari defenisi diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaanya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Lina Dalam Fauzy (2022:26) adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta di kembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat di jadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan. pengertiannya, bahwa budaya perusahaan adalah nilai yang menentukan arah perilaku dan anggota di dalam oragisasi. Jika *value* tadi menjadi *shared value*, maka terbentuk sebuah kesaan persepsiakan perilaku yang sesuai dengan karakter organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Budaya oragnisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai

mempresesikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya budaya ini merupakan suatu istilah deskriptif, budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang di anut oleh semua anggota organisasi, Muis, dkk dalam Fauzy (2020:27).

Ksp Kopdit Adiguna merupakan salah satu koperasi besar di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang bertempat di Jln. W. J. Lalamentik No.71 G Kel Fatululi Kec. Oebobo Kota Kupang NTT. Ksp Kopdit Adiguna melayani masyarakat dengan menyediakan berbagai produk dan pelayanan keuangan demi meningkatkan kesejahteraan dengan rasa bertanggung jawab, profesional dan tidak diskriminatif. Sebagian besar anggota koperasi memanfaatkan produk pinjaman terutama untuk tujuan produktif (RAT xxxv 2022).

Berdasarkan RAT xxxv 2022, untuk mewujudkan rencana strategi yang dikerjakan oleh pimpinan serta stafnya maka Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang mewujudkan target pada tabel berikut ini

**Tabel 1.1
Target Dan Capaian Tahun 2022**

No	Uraian	Target	Realisasi	Belum terealisasi
1	Anggota	100%	89%	11%
2	Pendapatan	100%	71%	29%
3	Target pinjaman yang beredar	100%	80%	20%
4	Aset	100%	85%	15%

Sumber data: Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa, target yang telah ditentukan belum terealisasi dengan baik. Target yang tercapai paling tinggi sebesar 89% sedangkan yang paling rendah sebesar 71%. Jika dilihat dari target dan

dan pencapaian bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang belum optimal dan diduga karyawan Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang belum memiliki komitmen, motivasi, dan memahami budaya kerja

Berdasarkan wawancara awal perihal komitmen pada karyawan KSP Kopdit Adiguna Kota Kupang yang dilakukan pada sepuluh orang karyawan terdapat enam orang karyawan memberikan informasi jika sering terjadi keterlambatan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan. empat orang lainnya memberikan informasi cukup banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja maupun tidak masuk kerja dengan alasan dan tanpa alasan. Dari informasi tersebut menggambarkan kurangnya komitmen dari karyawan Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang

Selanjutnya peneliti menanyakan tentang motivasi kerja kepada sepuluh orang karyawan KSP Kopdit Adiguna Kota Kupang lima orang karyawan mengatakan kurangnya motivasi dari atasan dalam bekerja. lima orang lainnya mengatakan bahwa mereka termotivasi bukan dari atasan dan rekan kerja melainkan orang lain di luar perusahaan sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Ksp Kopdit Adiguna belum optimal .

Ketika diwawancarai perihal budaya organisasi di Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang diperoleh informasi bahwa kedisiplinan merupakan budaya organisasi yang ada di Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang. Namun 7 orang karyawan mengaku bahwa mereka belum bisa menerapkan budaya organisasi tersebut yang dibuktikan dengan keterlambatan mereka ketika masuk kerja dan menyelesaikan tugas sehingga budaya organisasi Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang belum cukup baik.

Selain fenomena diatas, terdapat juga *research gab* atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Earlene Vinanugrahan. Penelitian yang dilakukan oleh Earlene Vinanugrahan (2010) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya Galih Sadono (2006), dalam Penelitiannya yang dilakukan pada tahun 2006 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Spinning 4RY & TFO PT. Apac Inti Corpora. Menyimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Ariawan Penelitian yang dilakukan tahun 2010 ini dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sejahtera Mandiri Kabupaten Pati. Menyimpulkan bahwa variabel independen kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada Koperasi Sejahtera Mandiri Kabupaten Pati.

Sebaliknya penelitian di lakukan oleh Kurniawan (2011) Murty dan Hudiwinarsih (2012), dan Kurniawan (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti yang di lakukan dengan judul pengaruh komitmen motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Ksp Kopdit

Adiguna Kota Kupang penelitian ini di nyatakan bahwa ada permasalahan di Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang pada komitmen motivasi kerja apakah sudah meningkat kinerja kerja. permasalahan ini ada juga yang merugikan pegawai itu sendiri karna pegawai tidak termotivasi moral kerja juga menurun serta terrendahnya kualitas dan kuantitas yang di berikan.

Dari ketiga variabel pengaruh komitmen, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang dimana komitmen dapat di lihat dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan apa bila komitmen yang termotivasi bagi kinerja karyawan akan meningkatkan pencapai hasil kerja, demikian halnya apa bila karyawan merasa nyaman dan tidak dirugikan oleh suatu pekerjaan yang dimotivasi dengan hasil prestasi kerjanya yang berikan oleh koperasi kopdit adiguna kota kupang yang sudah mencukupi atau pencapaian hasil kerja yang meningkat bagi karyawan .

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komitmen, Motivasi Kerja, Dan Budaya Oranisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian adalah pengaruh komitmen motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang.

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, komitmen, motivasi kerja, dan budaya organisasi, di KSP Kopdit Adiguna Kota Kupang?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Adiguna Kota Kupang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KSP Kopdit Adiguna Kota Kupang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Kopdit Adiguna Kota Kupang?

C Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, komitmen, motivasi kerja dan budaya organisasi pada Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi, terhadap kinerja pegawai pada Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang

D Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memeberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh komitmen, motivasi kerja, dan budaya organisasi, terhadap kinerja pada Ksp Kopdit Adiguna.

2. Manfaat praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini bagi koperasi KSP Kopdit Adiguna Kota Kupang adalah sebagai masukan, sumbangan pemikiran guna meningkatkan kualitas layanan untuk mencapai kepuasan anggota Ksp Kopdit Adiguna Kota Kupang.