

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem sebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan kompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan diantaranya adalah aspek lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, masalah manajemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi perusahaan, dibandingkan dengan manajemen lainnya. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, yang patut mendapatkan perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja para karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Mathis *and* Jackson (2006:113:30) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan yang diterimanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Dilihat dari kualitas yang terjadi pada Koperasi Kredit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang yaitu kekurangan tenaga profesional dalam pengelolaannya sehingga kualitas kinerja kurang baik. Adapun tingkat efektivitas buruk karena modal koperasi terbatas dan ada kendala dalam mendapatkan modal. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak kompeten dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi budaya organisasi dimana karyawan tersebut mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan

sebuah perusahaan dalam berperilaku. Tanpa adanya budaya yang mendorong untuk saling percaya antara rekan kerja, bersedia untuk berbagi pengetahuan, maka kinerja perusahaan tidak akan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam berbagai situasi dan kondisi.

Budaya organisasi menurut Robins (2011:24) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian diri kedalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku. Peneliti menghasilkan proposisi (kesimpulan sementara) bahwa budaya organisasi merupakan pedoman bagi anggota-anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Budaya organisasi pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang masih terdapat penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan seperti: seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, pelayanan yang diberikan karyawan terhadap nasabah peminjam belum memenuhi kepuasan nasabah, terlambat masuk kantor yang berakibat kinerja kantor tidak maksimal. Adanya sikap tidak saling percaya pada rekan sekerja yang mengakibatkan kurangnya rasa meyakini kepada seseorang dan kerjasama yang dibangun pada koperasi akan berdampak buruk antara karyawan. Hal ini terjadi karena banyak

karyawan tidak memiliki profesionalisme dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh karyawan, tentunya hal tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sebagaimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kondisi psikologis sehingga mendorong pegawai dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih optimal (Wahyuningsih, 2014:30). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman ini akan turut menghambat kinerja para karyawan yang menghambat akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena organisasi tergantung dari kinerja para karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Oleh Karena itu, sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya seperti: tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara diruangan, kelembaban udara, temperature, penerangan yang cukup serta hubungan antara sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan pimpinan.

Lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja yang meliputi kondisi lingkungan fisik dan kondisi lingkungan psikologis atau non fisik.

Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti keadaan ruangan beserta sarana dan prasarana kerja. Lingkungan kerja non fisik mencakup faktor-faktor seperti kondisi organisasi termasuk interaksi sosial di dalamnya yang meliputi kerjasama antar pegawai dan atasan. Untuk mendukung kinerja pegawai sudah seharusnya instansi memperhatikan kondisi tersebut untuk menciptakan suasana kondusif dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017:42). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi diperlukannya dasar hukum untuk mengatur kegiatan yang berkaitan dengan perkoperasian.

Menurut Undang-undang No. 25 Tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, Koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi merupakan satu-satunya bentuk usaha yang termuat dalam Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”.

Ketentuan tersebut sesuai dengan prinsip Koperasi, karena itu Koperasi mendapat misi untuk berperan nyata dalam menyusun perekonomian yang berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi

yang mengutamakan kemakmuran masyarakat bukan kemakmuran orang-perorangan. Koperasi tidak hanya merupakan satu-satunya bentuk perusahaan yang secara konstitusional dinyatakan sesuai dengan susunan perekonomian yang hendak dibangun di Negara ini, tapi juga dinyatakan sebagai sokoguru perekonomian nasional. Tujuan dari koperasi simpan pinjam adalah agar masyarakat dapat menabung pada Koperasi tersebut sehingga masyarakat dapat merasa tenang dalam menyimpan uangnya selain itu dalam hal peminjaman kepada Koperasi dengan bunga yang kecil.

Menurut BK31 (2003:8) koperasi kredit disingkat kopdit adalah lembaga pelayanan usaha keuangan yang dibentuk oleh sekumpulan orang yang secara sukarela bersama-sama menyimpan uangnya sehingga terbentuk sejumlah modal, yang kemudian dipinjamkan diantara mereka dengan tingkat bunga yang layak dan cara yang mudah, yang pengelolaannya menerapkan prinsip-prinsip koperasi. Pertumbuhan inkopdit merujuk pada peningkatan tingkat koperasi kredit.

KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria yang terletak di Jl. Keuangan Negara No. I Gang V, RT. 024 RW.007 Kel. Kayu Putih, Kec. Oebobo, Kupang, merupakan koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam yang terdiri dari simpanan ekuitas dan simpanan anggota. Simpanan ekuitas yang terdiri dari: simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan swakarsa, dan simpanan kapitalisasi. Sedangkan simpanan anggota terdiri dari: simpanan bunga harian (SIBUHAR), simpanan pendidikan anak (SIDIA), simpanan sukarela berjangka (SISUKA), simpanan pelajar mahasiswa (SIMPELAS), simpanan pendidikan tinggi (SIPENTING), simpanan pensiun anggota

(SIPENUNA). KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang memperluas jaringan pelayanan sampai ke pelosok pulau Timor dan sekitarnya. Kantor-kantor pelayanan berada dekat dengan anggota dan komunitas. Produk-produk KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang sesuai dengan kebutuhan anggota dan dapat menjadi solusi atas permasalahan keuangan yang dihadapi anggota.

Berdasarkan surat badan hukum No.655/BH/XIV/92 menyampaikan informasi menyangkut profil KSP Kopdit Solidaritas Kupang yang salah satu bidang usaha mencakup simpan pinjam. Bidang usaha simpan pinjam meliputi:

- a. Memberikan jasa dan pelayanan kepada anggota baik yang melakukan penarikan atau pinjaman maupun yang menabung.
- b. Pengumpulan dana semaksimal mungkin berupa simpanan atau tabungan anggota.
- c. Menyalurkan pinjaman atau kredit kepada anggota untuk keperluan yang mendesak atau penting bagi tambahan modal usaha, biaya perluasan usaha, dan lain sebagainya.

Dalam menjalankan kegiatan operasinya KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang didukung oleh 43 orang karyawan yang telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

**Capaian Kinerja Karyawan
KSP KopditSolidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang**

No.	Jabatan	Uraian Tugas	Jumlah Karyawan	Rencana	Realisasi	Deviasi
				Jumlah	Jumlah	
1	Manajer	Membantu memberikan usulan kepada pengurus dalam menyusun perencanaan, merumuskan pola pelaksanaan kebijaksanaan pengurus secara efektif dan efisien, dan membantu pengurus dalam menyusun uraian tugas bawahannya.	1 orang	100	50	50
2	Asisten Manajer	membantu manajer dalam melaksanakan kerja, menyelenggarakan kegiatan surat menyurat dan ketatausahaan koperasi dan menyampaikan hal-hal yang penting pada manajer.	4 orang	50	30	20
3	Koordinator Cabang	melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi	5 orang	30	20	10
4	Staf	memimpin organisasi dan usaha koperasi serta mewakilinya di muka dan di luar pengadilan sesuai keputusan-keputusan rapat anggota.	33 orang	25	17	8
Total			43 orang	205	117	88

Sumber : KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa jumlah tugas yang terealisasi tidak sesuai dengan tugas yang direncanakan sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang menyimpang. Capaian tersebut menunjukkan capaian kerja kurang baik karena dibawah standar yang telah ditentukan.

Hasil wawancara terkait data budaya organisasi pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang dapat dikatakan kuat jika karyawan memperhatikan beberapa pernyataan yaitu: 1)inovatif dalam perhitungan

risiko dalam hal ini adanya rasa tanggungjawab dalam pekerjaan, 2)Perhatian terhadap masalah secara detail, artinya ketelitian akan dapat menghasilkan pekerjaan yang sangat berkualitas dan dapat mampu mempertahankan kepercayaan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan, 3)Berorientasi pada hasil, artinya tugas seorang manajer terhadap bawahannya dengan lebih menekankan pada hasil kerja bukan pada teknik maupun proses kerjanya, 4)Orientasi pada kepentingan karyawan, artinya lebih menekankan pada kekompakan tim, 5)Stabilitas kerja, artinya performa yang baik belum tentu cukup dalam meningkatkan produktifitas kerja karena perlu adanya kesehatan yang prima dalam mencapai hasil yang optimal.

Hasil pengamatan dan wawancara dengan 15 orang karyawan yang mengatakan lingkungan kerja pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang ditemukan dua lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik terdapat beberapa masalah pada ruangan kerja yang sudah dibagi per devisi tetapi karyawan masih kurang nyaman karena ruangan yang cukup sempit dan harus menampung 4 sampai 5 karyawan, penerangan dalam ruangan kerja jangan terlalu terang ataupun terlalu suram, dan kebersihan dalam ruangan seperti banyak kertas yang menumpuk. Sedangkan lingkungan non fisik terdapat beberapa masalah pada karyawan yang terjadi komunikasi antara pimpinan hingga bawahan dalam penyelesaian tugas terjalin kurang baik. Adapun antar sesama karyawan tidak terjalin hubungan dengan baik yang terlihat kurangnya komunikasi yang baik karyawan dengan karyawan, atasan dengan karyawan yang membuat karyawan tidak nyaman berada di tempat kerja. Hal ini sering terjadi

disebabkan kurangnya rasa kekeluargaan antar karyawan. Permasalahan seperti ini dapat membuat kinerja karyawan buruk dan menurunnya jumlah karyawan.

Berdasarkan teori dan konsep lingkungan kerja yang telah dikemukakan para ahli, maka lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator yaitu: sarana dan prasarana yang tersedia, komunikasi, kerjasama dan kebersihan.

Selain itu, hasil wawancara dengan 15 orang karyawan terkait lingkungan kerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang terdapat lima pernyataan mengenai tanggapan responden pada karyawan yakni (1) Apakah ruangan yang disediakan cukup luas untuk melakukan pekerjaan?, tanggapan responden yang setuju 8 orang dengan persentase 40 dan karyawan yang tidak setuju 7 orang dengan persentase 35, (2) Apakah kerjasama antar karyawan berjalan dengan baik?, tanggapan responden yang setuju 9 orang dengan persentase 45 dan karyawan yang tidak setuju 6 orang dengan persentase 30, (3) Apakah sirkulasi udara sangat baik?, tanggapan responden yang setuju 10 orang dengan persentase 50 dan karyawan yang tidak setuju 5 orang dengan persentase 25, (4) Apakah letak gedung koperasi tempat kerja sudah baik?, tanggapan responden yang setuju 11 orang dengan persentase 55 dan karyawan yang tidak setuju 4 orang dengan persentase 20, (5) Apakah ketersediaan peralatan kerja sudah sangat lengkap?, tanggapan responden yang setuju 14 orang dengan persentase 70 dan karyawan yang tidak setuju 3 orang dengan persentase 15. Hasil persentase didapat dari jumlah tanggapan responden dikali dengan banyaknya pertanyaan dibagi 100.

Selain fenomena yang diatas, perlu dilakukan penelitian karena masih adanya *research gap* atau perbedaan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Kurnia Raya (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertantangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elisabeth Agustina (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Maria Lusiana (2016), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginda Sumardhika (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran karyawan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang?

2. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut:

1. Bagi KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran atau masukan yang bermanfaat guna meningkatkan kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas

Sta. Maria Assumpta Kupang.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terkhususnya lingkungan kerja didalam KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang dan dapat dijadikan referensi bagi pihak lain.