

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi adalah suatu badan usaha yang beranggotakan orang-orang yang memiliki kepentingan dan visi misi yang sama. Koperasi bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Koperasi di Indonesia memiliki banyak bidang usaha, misalnya koperasi produksi, koperasi jasa, koperasi konsumsi, dan koperasi simpan pinjam. Salah satu bidang operasi yang bergerak di bidang keuangan dan terus bertambah jumlahnya adalah koperasi simpan pinjam. Koperasi simpan pinjam yaitu koperasi yang melayani jasa simpanan dan pinjaman uang menggunakan dana yang sebagian besar dikumpulkan dari anggota, kemudian meminjamkannya kembali kepada anggotanya dengan persyaratan-persyaratan, waktu, cara pengambilan, dan besar nominal yang sudah ditentukan oleh rapat anggota. Koperasi simpan pinjam umumnya didirikan agar menjadi solusi dalam mengatasi permasalahan anggotanya dalam hal bantuan pinjaman. Koperasi simpan pinjam sangat membantu nadi ekonomi masyarakat, khususnya usaha-usaha kecil atau tradisional yang membutuhkan pinjaman modal dengan syarat yang mudah dan bunga yang tidak terlalu besar (Anne Ahira, 2006).

Di Indonesia, keberadaan koperasi di pentas persaingan bisnis nasional belum kelihatan. Kekuatan ekonomi nasional masih di dominasi

perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara. Meskipun koperasi terus didukung perkembangannya oleh pemerintah jumlah anggota koperasi justru menurun pada tahun 2004 ke 2005, yakni dari 27.523.053 orang menjadi 27.377.498 orang (Sudarmadi, 2006). Meskipun terjadi penurunan anggota, masih ada sejumlah koperasi yang berjalan bagus, dikelola secara profesional layaknya lembaga bisnis swasta, serta menguntungkan. Mereka sukses membangun pasar dan meraih keuntungan, serta memiliki pangsa pasar yang luas, tak sebatas anggota sehingga bisa membagikan SHU secara rutin ke para anggotanya. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah mencari koperasi terbaik lewat ajang *Koperasi Award 2006*, dengan parameter memiliki laporan keuangan yang sudah diaudit (*audited*), mencatat pertumbuhan usaha positif dalam lima tahun terakhir untuk menunjukkan adanya *sustainable growth*, dan memiliki kinerja keuangan bagus khususnya dari aspek *return on assets* (ROA) (Sudarmadi, 2006). Hasilnya adalah 10 koperasi terbaik di Indonesia, yang terdiri dari Tiga koperasi dari Jawa Timur, dua koperasi dari Bandung (Jawa Barat), masing-masing satu koperasi dari Kalimantan Timur, Padang (Sumatera Barat) dan Bali, serta dua dari Jakarta (Sudarmadi, 2006). Salah satu pemenang yang berasal dari Jawa Timur adalah Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri (KSP TAM).

KSP TAM merupakan badan usaha yang kegiatannya melakukan usaha simpan pinjam untuk anggota dan bukan anggota, yang dikelola

berdasarkan prinsip-prinsip perkoperasian dan norma-norma yang berlaku pada lembaga keuangan. KSP TAM berkantor pusat di Nganjuk dan memiliki 22 cabang yang tersebar di Jawa Timur (Sudarmadi, 2006). Salah satu cabang KSP TAM adalah KSP TAM Madiun yang berada di Jalan Salak III no. 16 dan memiliki anggota sejumlah 54 orang.

KSP TAM Madiun meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi yang terlihat dari perilaku karyawan yang bekerja dengan terus-menerus meningkatkan kualitas layanan, melakukan inovasi untuk meningkatkan jumlah nasabah, serta melayani peminjaman dan simpanan yang sesuai dengan prosedur. Dorongan motivasi kepada bawahan juga dilakukan pemimpin melalui kepengawasan, komunikasi, dan teladan kepemimpinan. Kinerja karyawan dicapai KSP TAM Madiun dengan didukung oleh sumber daya manusia yang tercermin dalam budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang baik. Lingkungan kerja fisik yang nyaman diciptakan melalui penerangan dan tata letak ruangan yang rapi untuk mendukung kerja karyawan. Pemeliharaan motivasi juga dilakukan melalui sistem kompensasi yang menyediakan tunjangan jabatan, insentif serta gaji berdasarkan tanggung jawab karyawan. Fenomena perkembangan budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi pada KSP TAM Madiun diatas merupakan hal yang penting untuk diverifikasi melalui penelitian ini, apakah sudah menciptakan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2004). Kinerja Karyawan adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas (Sukmawati, 2008). Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan menciptakan kinerja organisasi. Beberapa penelitian menemukan kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi (Koesmono, 2005), kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi (Lewa dan Subowo, 2005). Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa karyawan yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai dan mengembangkan usahanya. Organisasi dengan karyawan yang mempunyai nilai dan perilaku sesuai dengan budaya organisasi akan terdorong untuk berkinerja tinggi (Stephen Robbins, 1996:287).

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu sistem makna bersama (Robbins 1996:289). Budaya organisasi muncul dalam melaksanakan segala aktivitas yang ada dalam perusahaan, yang diatur melalui tata tertib kerja. Budaya organisasi merupakan keyakinan nilai-nilai yang harus dilaksanakan secara bersama oleh anggota organisasi dan sebagai perekat sosial demi kehidupan bersama dalam organisasi (Koesmono, 2005). Riset Koesmono (2005) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.

Pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu dan bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak daripada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Pemimpin memberikan motivasi agar bawahan dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pemimpin harus memiliki sifat kepemimpinan yang dapat mempengaruhi moral bawahannya sehingga mau mencapai kinerja karyawan yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif dilakukan dengan memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Reksohadiprodje dan Handoko, 1999). Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan kearah yang dikehendaki (Sigit, 2003). Hasil penelitian Lewa dan Subowo (2005) di PT PERTAMINA (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon, menemukan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik di perusahaan juga mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam bersaing. Lingkungan kerja fisik yang tidak memenuhi syarat kesehatan akan menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang bersih, sejuk, memadai, dan aman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dan betah dalam

bekerja. Menurut Kussriyanto (1991) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sukmawati (2008) melakukan penelitian di PT PERTAMINA (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Hasil penelitian Sukmawati (2008) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan (Sigit, 2003). Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sigit, 2003). Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Hasil penelitian Lewa dan Subowo (2005) menemukan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Riset ini mengadopsi sebagian penelitian Sukmawati (2008), Lewa dan Subowo (2005), serta Koesmono (2005). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan KSP TAM Madiun sebagai populasi. Koperasi dipilih karena merupakan bentuk badan usaha yang terus dikembangkan pemerintah untuk meningkatkan masyarakat dan golongan menengah ke bawah. KSP TAM Madiun dipilih menjadi populasi karena merupakan koperasi besar yang terus berkembang diantara sedikitnya koperasi yang sukses di Madiun.

Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil sebagai *stakeholders* telah melakukan pengembangan Sertifikasi dan Standarisasi SDM pengelola KSP untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kinerja Koperasi (Mangkunegara, 2000). Sertifikasi dan Standarisasi SDM koperasi dapat dipenuhi KSP TAM Madiun bila didukung oleh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi yang baik. Hal tersebut menjadi motivasi peneliti untuk meneliti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi pada KSP TAM Madiun apakah sudah berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri Madiun.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Madiun ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Madiun ?
3. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Madiun ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh signifikansi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Madiun.
2. Menguji pengaruh signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Madiun.
3. Menguji pengaruh signifikansi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Madiun.
4. Menguji pengaruh signifikansi kompensasi terhadap kinerja karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan KSP Tunas Artha Mandiri Madiun mengenai pentingnya pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi bagi peningkatan kinerja karyawan.

2. Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti kinerja karyawan mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini membahas telaah teori yang menjadi dasar berpikir dan menganalisis masalah yang ada, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kinerja karyawan, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

Bab III Metoda Penelitian

Bab ini berisi desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variable, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil penelitian dan saran.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab lima berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.