

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi yang ditandai dengan terbukanya persaingan telah menjadi tantangan baru bagi organisasi atau perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia agar mampu bertahan bahkan memenangkan persaingan dalam menghadapi organisasi lain, baik perusahaan nasional maupun perusahaan internasional. Maka organisasi perlu melakukan perubahan kearah yang lebih baik. Setiap organisasi harus mampu beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan globalisasi dalam dunia perekonomian. Organisasi yang siap untuk bersaing dan berkompetisi secara total dengan organisasi lainya tentu harus memiliki sumber daya yang efektif dan berkualitas, terutama sumber daya manusianya yang menjadi penggerak utama berkembangnya sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan menegembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Suatu organisasi atau badan usaha diharapkan selalu menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik di mata pihak luar khususnya

masyarakat. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas, kualitas kinerja karyawan yang semakin tinggi membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasinya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya maka kemungkinan mencapai produktivitas semakin tinggi pula.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sutrisno (2016) menjelaskan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan semakin sulit tercapai. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

Organisasi atau perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tidak terlepas dari kebiasaan-kebiasaan atau yang dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting bagi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi (Sulaksono, 2015). Budaya memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi atau perusahaan dapat menjadi nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi (Sulaksono, 2015).

Menurut Fahmi (2014) dalam Wahyuningsih (2019) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan.

Selain budaya organisasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan yang ada dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motivasi, motivasi itu sendiri merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa adanya paksaan (Kadarsiman, 2013). Menurut Sunyoto (2015) tujuan pemberian motivasi

adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Motivasi itu akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan, antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Motivasi yang dimiliki karyawan maupun motivasi yang diberikan perusahaan dan mendukung atau tidaknya lingkungan kerja di perusahaan akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Motivasi merupakan variabel penting dalam sebuah organisasi, dimana motivasi dapat memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2015).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan kinerja karyawan. Lingkungan fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi organisasi untuk memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Menurut Pramana dan Sudharma (2014) lingkungan kerja

yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh karyawan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan karyawan tersebut dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Suryadi & Rosyidi, 2013).

Menurut Ferawati (2017) dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis, lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.

Budaya organisasi, Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang saling berhubungan dalam mencapai tujuan organisasi, dengan adanya budaya organisasi hubungan antara pimpinan dan karyawan lebih terarah dengan memperhatikan norma dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Dengan adanya hubungan baik antara pimpinan dan karyawan lebih mudah untuk memberikan motivasi satu sama lain, motivasi sendiri bisa timbul dari pribadi karyawan itu sendiri atau karyawan bisa termotivasi oleh pimpinan yang memberikan contoh yang baik dalam berorganisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja dan juga lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan motivasi agar tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Budaya organisasi menjadi pokok pembahasan pertama karena sebuah organisasi harus menanamkan nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam aktivitas sehari-hari terlebih dahulu sebelum

melangkah lebih jauh, dengan adanya budaya organisasi semua kegiatan lebih terarah. Motivasi kerja yang baik juga perlu diterapkan dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan lingkungan kerja sebagai variabel ketiga karena kenyamanan dalam bekerja merupakan salah satu faktor terpenting dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian di KSP CU Dharma Prima Kita, Mlati Sleman Yogyakarta. KSP CU Dharma Prima Kita berdiri pada tanggal 27 April 2010 pendirinya adalah Yosep F. Semana, SH. KSP CU Dharma Prima Kita didirikan berawal dari keprihatinan bagaimana susahanya orang kecil, lemah, miskin, tersingkir dan difabel untuk mengakses lembaga keuangan formal dengan persyaratan yang rumit. Atas dasar kenyataan itulah muncul ide mendirikan KSP CU Dharma Prima Kita.

KSP CU Dharma Prima Kita merupakan salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang keuangan non-bank yang berlokasi di daerah Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta yang didirikan pada tahun 2010. KSP CU Dharma Prima Kita memiliki dua jenis produk simpanan yaitu produk simpanan (simpanan saham dan simpanan non saham) dan juga produk pinjaman yaitu (pinjaman biasa/umum, pinjaman khusus, pinjaman mikro, pinjaman sebaran, pinjaman lunak dan pinjaman kapabilitas).

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, ditemukan bahwa sistem kinerja koperasi ini sudah sangat tertata dengan baik dan jelas, baik dari sistem kinerja, sistem keanggotaan, serta program kerja. Aspek tersebut menjadi bukti konkret

bahwa koperasi ini sudah memiliki tujuan yang tepat. Oleh karena itu untuk melihat lebih jelas kondisi lapangan secara langsung maupun tidak langsung penulis memilih variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada koperasi ini. Penelitian mengenai permasalahan pada koperasi ini penulis ikut ambil bagian dalam proses kerja di koperasi. Proses kerja tersebut penulis sebagai mahasiswa praktek kerja lapangan yang melakukan praktek. Penulis secara aktif mengikuti segala kegiatan termasuk *briefing* yang dilakukan oleh pemimpin organisasi setiap seminggu sekali tepatnya pada hari jumat. Dalam kegiatan *briefing* tersebut Bpk. Yosef F. Semana selaku pimpinan koperasi secara terbuka memberitahukan permasalahan yang sedang dialami, sehingga perlu adanya evaluasi terhadap masalah yang sedang dihadapi. Melalui proses *briefing* penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang sedang dialami oleh koperasi simpan pinjam ini. Permasalahan yang dicantumkan penulis juga berasal dari tanya jawab penulis sebagai mahasiswa magang dengan karyawan koperasi terkhusus dalam bidang administrasi tempat penulis ditempatkan untuk membantu pekerjaan karyawan selama magang.

Permasalahan yang terjadi di KPS CU Dharma Prima Kita terjadi pada bagian keuangan, pemasaran dan juga sumber daya manusia, disini penulis lebih fokus meneliti permasalahan di bidang sumber daya manusia. Permasalahan pertama di bidang sumber daya manusia adalah seluruh karyawan masih bekerja dalam lingkup formalitas, masih banyak karyawan yang bekerja hanya karena tuntutan dan kewajiban tanpa adanya sikap kerja

yang semakin berkembang. Sebagian kinerja karyawan belum totalitas yang menimbulkan sisi permasalahan serius yang jika dilihat secara spesifik dapat menurunkan performa kinerja KSP CU Dharma Prima Kita, jika hal ini dibiarkan terus menerus terjadi maka akan mengakibatkan susahnya koperasi ini untuk bersaing di era yang semakin modern.

Permasalahan kedua kurang meratanya pembagian tugas dengan jumlah karyawan yang bekerja terutama pada bagian administrasi. Karyawan yang ditetapkan pada bagian administrasi masih sangat sedikit sehingga masih terlihat kurang efisien yang menimbulkan karyawan dibagian administrasi harus mengambil jam kerja tambahan untuk menyelesaikan tugas-tugas hariannya, selain itu hampir semua urusan yang berhubungan dengan anggota maupun keuangan terfokus pada bagian administrasi. Penataan arsip keanggotaan belum maksimal terutama penataan secara manual dimana banyaknya data anggota lama yang kurang lengkap, kurang jelas dan tercecer sehingga ketika penyusunan ulang arsip anggota banyak data yang belum dimasukkan karena ketidaklengkapan data anggota.

Berdasarkan latar belakang dan faktor-faktor kinerja karyawan seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sangatlah penting dan memiliki kekuatan antara satu sama lain bagi perkembangan koperasi, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada KSP CU Dharma Prima Kita. Penulis akan melakukan penelitian dan akan dituang dalam skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,

MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP CU DHARMA PRIMA KITA YOGYAKARTA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita?
4. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita

4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Sebagai masukan bagi pihak KSP CU DHARMA PRIMA KITA terutama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia organisasi atau perusahaan.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan teori-teori selanjutnya serta bisa dijadikan sebagai acuan bagi penelitian sejenis yang memiliki fokus pada budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.