

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Koperasi merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia. Dalam pasal 33 UUD 1945 dinyatakan bahwa "Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan". Dalam penjelasan UUD 1945 disebutkan bahwa badan usaha yang sesuai dengan pasal tersebut adalah koperasi, sehingga koperasi ditempatkan sebagai soko guru perekonomian Indonesia dan merupakan bagian integral perekonomian Indonesia.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk semakin memperkuat koperasi mulai dari upaya menumbuhkan iklim yang kondusif sampai ke bantuan ekonomi. Dalam upaya menumbuhkan iklim yang kondusif berbagai peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, diantaranya adalah dalam bentuk UUD yaitu pasal 33 UUD 1945 (Sistem demokrasi ekonomi). Pemerintah juga mengeluarkan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian disusul dengan beberapa peraturan pemerintah untuk memberikan dukungan fasilitas dan kemudahan bagi pengembangan koperasi. Dengan berbagai upaya tersebut diharapkan koperasi dapat tumbuh dan berkembang sejajar dengan pelaku ekonomi lainnya. Namun sampai saat ini koperasi lebih tertinggal dibanding dengan lembaga perekonomian lainnya.

Hal ini terjabar dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 Pasal 4, bahwa fungsi dan peran koperasi di Indonesia adalah: a.Membantu dan mengembangkan

potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya. b. Berperan secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat. c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya dan berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Agar dapat mewujudkan semua peran dan fungsi tersebut koperasi harus dapat mengadakan suatu kegiatan usaha yang dapat memenuhi kebutuhan khususnya bagi anggota dan masyarakat pada umumnya. Koperasi perlu terus dikembangkan menjadi usaha yang sehat dan diarahkan agar mampu meningkatkan kegiatan ekonomi dalam rangka meningkatkan taraf hidup, kecerdasan, dan kesejahteraan rakyat.

Koperasi memiliki peran sebagai pelaku ekonomi lemah, terutama dalam bidang pemasaran. Namun, perkembangan dan pertumbuhan koperasi masih terdapat hambatan-hambatan baik secara internal maupun eksternal. Hambatan internal antara lain menyangkut aspek kelembagaan dan aspek usaha yang bersifat *uncontrollable*, artinya persoalan tersebut dapat diatasi oleh manajemen koperasi. Hambatan internal misalnya lemahnya daya dukung sumber daya manusia, kurang mampu menghadapi perkembangan dan sistem ekonomi pasar sehingga belum siap menghadapi persaingan dari luar, para anggota pada umumnya terdiri dari masyarakat ekonomi lemah dan awam dalam perkoperasian, dan lemah dalam permodalan. Hambatan eksternal adalah hambatan *uncontrolable*, yaitu meliputi

faktor-faktor dari lingkungan luar organisasi koperasi yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi maju atau mundurnya perkembangan koperasi. Hambatan eksternal misalnya kerjasama dengan perusahaan-perusahaan swasta dan BUMN masih kurang, baik dalam segi permodalan maupun kegiatan usahanya, masih banyak menggantungkan diri kepada pemerintah dan belum dapat berusaha mandiri dengan baik, usaha koperasi masih berskala kecil dan belum banyak berhasil, sehingga para anggota dan masyarakat pada umumnya belum merasakan manfaatnya.

Pada perkembangannya Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara tidak terlepas dari hambatan-hambatan baik dari dalam maupun dari luar. Hambatan dari dalam biasanya akibat dari kurangnya modal yang dimiliki sehingga usaha untuk melakukan kegiatan usaha koperasi menjadi terhambat misalnya usaha memberikan pinjaman, usaha persediaan makanan ternak, pertokoan, persediaan obat dan peralatan ternak, serta lemahnya daya dukung sumber daya manusia seperti partisipasi anggota dan profesi pengurus atau manajer dalam koperasi. Hambatan dari luar biasanya akibat kemacetan-kemacetan dalam pengambilan kredit sapi perah dari anggota, sehingga dapat menghambat usaha koperasi untuk memberikan bantuan kepada anggota yang lain, ketergantungan kepada pemerintah dan belum dapat berusaha mandiri dengan baik, dan kurangnya kerjasama dengan perusahaan-perusahaan swasta dan BUMN baik dari segi permodalan maupun kegiatan usahanya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar

kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Kinerja menjadi sesuatu yang menarik diperbincangkan ketika pikiran kita tertuju pada karyawan Koperasi Peternak Susu Bandung Utara dalam kurun waktu 5 tahun ke belakang. kinerja karyawan dapat mempengaruhi jumlah anggota terbukti selama 5 tahun mengalami penurunan semula 4,595 orang menjadi 3,860 orang dan juga jumlah liter susu yang dihasilkan tampak merosot pada tahun 2011 sampai dengan 2016 jumlah susu yang dihasilkan mengalami penurunan dikarenakan factor dari dalam koperasi itu seperti penurunan jumlah populasi ekor sapi yang ada di Koperasi peternak Susu Bandung Utara yaitu sekitar 12.085 menjadi 10.605 ekor sapi yang secara langsung dapat menurunkan jumlah liter susu sapi yang dihasilkan yakni sekitar 45.969.252.000 liter menjadi 41.231.282.000 liter.

Seperti yang di ungkapkan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari dalam diri individu terdapat dari factor seperti rasa memiliki yang

kuat terhadap koperasi itu sendiri jadi mau bekerja dalam situasi dan lingkungan apapun harus mampu beradaptasi dengan lingkungan tersebut dan juga rasa mampu menghadapi segala macam hambatan yang ada seperti bau yang tak sedap dari lingkungan sekitar. Dengan demikian diharapkan para karyawan Koperasi Peternak Susu Bandung Utara harus dapat bekerja di situasi dan lingkungan tertentu untuk mencapai keberhasilan Koperasi Peternak Susu Bandung Utara.

Berdasarkan pengamatan dilapangan, diduga Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Susu Bandung Utara kurang. Hal ini dapat dilihat dari hasil survey di Koperasi Peternak Susu Bandung Utara seperti berkurang nya jumlah anggota nya tiap tahun antara 10 – 20 orang diantara lain karena pension juga yang paling sering terjadi adalah resign atau mengundurkan diri karena factor lingkungan yang kurang mendukung yakni berada dilingkunga pasar lembang yang pada umum nya pasar memiliki lingkungan bau tidak sedap, macet serta hiruk pikuk para pedagang hal ini yang membuat karyawan koperasi peternak susu bandung utara banyak yang mengundurkan diri atau resign.

**Tabel 1.1**

**Jumlah karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara tahun 2012 – 2016**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Anggota</b>
1	2012	250
2	2013	240
3	2014	260
4	2015	249
5	2016	240

*Sumber: KPSBU Lembang (tahun 2017)*

Dari data yang diperoleh bahwa tiap berganti tahun selalu ada karyawan yang keluar entah karena masa jabatannya sudah habis atau mengundurkan diri, dari hasil wawancara dengan bagian personalia bahwa berkurangnya anggota tiap tahun itu dikarenakan mengundurkan diri karena tidak betah bekerja dalam situasi dan lingkungan seperti itu macet, ramai pedagang dan yang paling utama yaitu bau yang sangat menyengat dari aroma pasar itu sendiri. Selain itu, dampak berkurangnya karyawan berdampak pada jumlah susu yang dihasilkan. Karena jumlah karyawan perdivisinya sangat terbatas tidak lebih dari 10 orangnya dan dari ke 10 orang itu dibagi lagi menjadi beberapa divisi dan tiap divisi berisi maksimal 2-3 orang hal ini dapat mempengaruhi pendataan jumlah susu yang masuk dan juga produksi susu yang dihasilkan.

**TABEL 1.2**

**Jumlah Susu yang di Hasilkan pertahun 2012-2016**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah ( dalam ribuan liter )</b>
1	2012	44.459.253
2	2013	43.332.232
3	2014	43.132.212
4	2015	40.235.202
5	2016	40.231.182

*Sumber: KPSBU (tahun 2017)*

Dari data diatas, terlihat bahwa berkurangnya jumlah karyawan sangat berdampak besar pada jumlah susu yang di hasilkan, dan penurunan jumlah yang paling drastic terjadi pada tahun 2015 ketika pasar Lembang mengalami musibah kebakaran sehingga pasokan susu dan jumlah pakan ternak berkurang.

Budaya organisasi inilah yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge bahwa “Ide untuk memandang organisasi sebagai kultur - dimana terdapat sebuah sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya - merupakan sebuah fenomena yang relatif baru.<sup>1</sup> Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasinya. Akan tetapi, budaya kuat juga memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para karyawan untuk berani mencoba cara-cara baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat.

Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasinya, maka akan mempengaruhi bagaimana kerjanya. Menurut Rivai dan Mulyadi pada Pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Definisi lain menyebutkan budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.<sup>2</sup> Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja karyawan sedang 68% dipengaruhi

---

<sup>1</sup>Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., *Perilaku Organisasi, Buku 2*, (Jakarta:PT. Salemba Empat, 2008)h.31

<sup>2</sup>Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga*, (Jakarta, 2012)h.23

oleh variabel lain diantaranya seperti jam kerja, tingkat upah dan lain-lain. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan. Selain budaya organisasi yang penulis jelaskan di atas, menurut Robbins kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi.<sup>3</sup>

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Namun tidak dengan beberapa karyawan Koperasi Peternak Susu Bandung Utara dalam rentan waktu 5 tahun kebelakang mengalami penurunan jumlah karyawan hal ini dikarenakan pensiun dan beberapa orang resign dikarenakan tidak betah dengan lingkungan kerja yang seperti itu yaitu di komplek pasar yang notabene ramai hiruk pikuk pedagang, bau yang tidak sedap dan kemacetan yang dihadapi.

Komitmen organisasi dapat muncul dari dalam diri sendiri tiap karyawan seperti keterkaitan emosional, nilai kebersamaan dan keterlibatan. jadi jika tiap karyawan sudah memiliki komitmen terhadap organisasi sudah pasti tiap karyawan akan bekerja dan berbuat sesuatu yang terbaik untuk organisasi dan

---

<sup>3</sup> Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: salemba empat,2008), h.26

bekerja secara totalitas serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi di setiap diri karyawan akan membuat karyawan akan bekerja sebaik mungkin bekerja sepenuh hati dalam lingkungan dan kondisi apapun.

Dengan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “’pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Susu Bandung Utara”’ karena ingin mengetahui seberapa pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu ;

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja pada Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
3. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
4. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
5. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, karena adanya beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh karena itu penelitian ini dibatasi hanya pada:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
3. Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut ;

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

## **E.Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini meliputi kegunaan teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut :

### 1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi yang akan memberikan pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

### 2. Praktis

#### A. Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Dapat dijadikan tambahan dan buat referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi.

#### B. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademik yang akan mengadakan penelitian mengenai kinerja karyawan.

