

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan organisasi dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok organisasi tersebut dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan dengan cukup baik dalam perusahaan. Maka dari itu perlunya memahami kepada setiap anggota untuk dapat beradaptasi dengan baik dalam kelompok.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi pasti memiliki budaya yang berbeda, sebab mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, oleh karena itu semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu dalam budaya yaitu budaya organisasi. Untuk menjadi satu kelompok yang dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan dalam organisasi, sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, akan tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya, semua itu karena prinsipal.

Peran budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, karena Indonesia memiliki budaya yang bermacam-macam sehingga memiliki prinsipal yang kuat yaitu selalu merasa pemilik dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Padahal peran dalam organisasi adalah dapat menjadikan suatu organisasi menjadi lebih baik. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi swasta masih lemah dan mengkhawatirkan. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang semakin tajam dalam suatu lingkungan

instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan cepat.

Disamping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik. Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, jadi kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika.

Kinerja mempunyai arti penting bagi organisasi, karena tanpa kinerja organisasi tidak dapat melakukan aktivitas-aktivitas. Sehingga organisasi memberikan penilaian kinerja terhadap karyawan dan yang berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi akan dipromosikan, dikembangkan, dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tidak melewati batas-batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga apa yang

telah dicapai oleh individu tersebut berdasarkan nilai-nilai estetika yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kinerja sangat penting dalam organisasi karena suatu organisasi tanpa memiliki kinerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Beringin Kota Barat Kota Gorontalo merupakan Lembaga Keuangan Non Bank yang mengelola keuangan berupa menghimpun dana dari anggota koperasi dan meminjamkannya kembali kepada anggotanya. Kegiatan ini bertujuan untuk mensejahterahkan anggotanya. Yang menjadi anggota dari koperasi ini adalah pegawai yang berprofesi sebagai guru sekolah dasar yang ada di Kecamatan Kota Barat dan Dungingi. Koperasi ini memiliki 17 orang pegawai yang masing-masing memiliki tugas pokok dalam menjalankan tujuan organisasi tersebut.

Adapun fenomena-fenomena yang terlihat berdasarkan pengamatan sementara peneliti di lingkungan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Beringin Kota Barat Kota Gorontalo, antara lain masih sulitnya karyawan baru dalam beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di koperasi ini, masih kurangnya kesadaran karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada anggota koperasi juga menjadi fenomena yang terlihat sehingga mengakibatkan banyaknya keluhan dari anggota tentang pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Padahal anggota merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi anggota berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan

koperasi itu sendiri. Belum adanya kesadaran pimpinan dalam membina pola komunikasi yang baik dengan para karyawannya, kurangnya disiplin karyawan dalam menaati peraturan yang ada dan juga minimnya kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga secara tidak langsung mempengaruhi budaya organisasi dan juga kinerja dari karyawan yang ada di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Beringin Kota Barat Kota Gorontalo.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi fenomena pendahuluan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Beringin Kota Barat Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti mengemukakan Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) masih sulitnya karyawan baru dalam beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada. (2) Lambatnya penanganan/pelayanan karyawan kepada anggota koperasi. (3) Masih kurang terbinanya pola komunikasi yang baik antara karyawan. (4) Kurangnya disiplin karyawan dalam menaati peraturan yang ada. (5) Serta minimnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Beringin Kota Barat Kota Gorontalo”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penulisan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Beringin Kota Barat Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Sebagai masukan berupa tambahan referensi, dan saran kepada pemimpin Koperasi Pegawai Republik Indonesia Beringin (KPRI) Kota Barat Kota Gorontalo untuk lebih memperhatikan budaya organisasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawannya.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.