

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan setiap perusahaan. Kinerja keseluruhan perusahaan bergantung pada kinerja individu karyawan, sehingga setiap perusahaan berharap agar kinerja karyawan terus meningkat. Namun, upaya untuk meningkatkan kinerja koperasi tidaklah mudah dikarenakan perubahan yang terus-menerus dalam lingkungan. Perubahan lingkungan ini dihadapkan pada tuntutan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi. Budaya kerja dan tingkat keterlibatan menjadi dua faktor kunci yang secara signifikan mempengaruhi kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi perlu sekali untuk diperhatikan karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi adalah budaya kerja. Budaya kerja ialah bagian penting dalam suatu organisasi, karena suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa didasari budaya kerja yang jelas. Menurut Hasugian et al., (2023) budaya kerja yang jelas yakni suatu lingkungan di tempat kerja yang ditandai oleh norma, nilai dan perilaku yang terdefinisi dengan baik dan dipahami oleh seluruh karyawan. Ciri-ciri dari budaya kerja yang jelas meliputi keterbukaan dan komunikasi yang efektif, nilai-nilai yang dijalankan konsisten, kepemimpinan yang tegas, jelasnya peran, tanggung jawab, serta adanya keterlibatan kinerja karyawan.

Robbins (2015) menambahkan bahwa budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”. Mangkunegara (2017) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sedangkan Triguno (2004) mengatakan bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja”.

Dengan adanya budaya kerja sebagai panduan untuk aturan yang berlaku, baik pemimpin maupun karyawan, secara tak langsung menjadi terikat olehnya. Sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi perusahaan. Proses ini akan menghasilkan pemimpin dan karyawan yang profesional dan berintegritas tinggi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan peningkatan dalam keterlibatan kerja dan budaya kerja seluruh karyawan. Sesuai dengan pendapat (Suparna, 2021) keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa terikat pada pekerjaannya, secara aktif terlibat dalam tugasnya dan menganggap capaian hasil kerja sebagai bentuk penghargaan diri. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan

kerja tinggi akan memberikan fokus penuh pada pekerjaannya, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu metode menurut Waluyo (2019) untuk meningkatkan keterlibatan karyawan adalah dengan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai tahapan pengambilan keputusan. Pendekatan ini dapat memperkuat keyakinan karyawan bahwa keputusan yang diambil adalah hasil dari musyawarah bersama. Keterlibatan kerja dapat ditingkatkan ketika karyawan dihadapkan pada situasi penting yang perlu mereka diskusikan bersama. Salah satu contoh situasi tersebut adalah kebutuhan dan tujuan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan dalam konteks organisasi.

Koperasi Susu Bangun Lestari bertempat di Desa Aryojeding, Kecamatan Rejotangan, Kabupaten Tulungagung. Koperasi ini dipimpin oleh Bapak H. Muntohin atau biasa dipanggil dengan Pak Tohin, beliau hanya memiliki beberapa ekor sapi perah. Namun seiring berjalannya waktu beliau tidak hanya terpaku pada situasi tersebut. Sebaliknya dengan tekad dan kerja keras, Pak Tohin terus mengembangkan ternak sapi perahnya. Dalam kondisi demikian, terungkap bahwa banyak peternak sapi perah di daerah tersebut mengalami kendala dalam mendistribusikan hasil susu mereka. Melihat permasalahan ini Pak Tohin memiliki inisiatif mengambil langkah untuk mendirikan Koperasi Susu. Melalui koperasi ini, diharapkan hasil susu dari teman-teman peternak sekitar dapat terkumpul dan didistribusikan dengan lebih efisien. Dengan demikian, Koperasi Susu Bangun Lestari menjadi wadah kolaboratif yang membantu memperkuat komunitas peternak sapi perah di Kecamatan Rejotangan.

Pada masa kepemimpinan Bapak Muntohin dari tahun 1995 hingga tahun 2021 semua berjalan selaras dengan visi, misi dan penetapan budaya kerja yang dibangun. Visi Koperasi Bangun Lestari yaitu menjaga dan meningkatkan kualitas susu agar tetap terjaga baik, meningkatkan kesejahteraan peternak sapi perah dan para karyawan serta mengurangi angka pengangguran di masyarakat sekitar. Misi dari koperasi adalah terus mengembangkan usaha dan memperluas jaringan, mengembangkan teknologi terkait peternakan sapi perah. Namun semenjak beliau meninggal dunia pada Agustus tahun 2022, kepemimpinan tersebut dilanjutkan kepada anaknya yang bernama Erliana Achmad. Hal ini menyebabkan perubahan dalam dinamika organisasi, nilai-nilai yang dijunjung dan cara pengambilan keputusan. Yang mana terjadi penurunan kinerja keseluruhan pada Koperasi Susu Bangun Lestari.

Fenomena menurunnya kinerja tersebut disebabkan oleh kondisi pelaksanaan budaya kerja dan keterlibatan kerja di Koperasi Susu Bangun Lestari yang kurang diperhatikan. Hal ini terlihat dari rutinitas karyawan yang sangat variatif. Ada beberapa karyawan yang datang terlambat, pulang tidak sesuai jam kerja, menunda-nunda pekerjaan, saat jam kerja berlangsung masih terlihat beberapa karyawan sering mengobrol dan melakukan pekerjaannya dengan bermain ponsel, karyawan yang mengikuti rapat kurang aktif dalam memberikan saran atau kritikan membangun, kurang terlibat dalam setiap kegiatan yang terselenggara. Selain itu aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para karyawan kurang diperketat.

Hal ini dibuktikan dengan data hasil penjualan susu Koperasi Bangun Lestari periode tahun 2021 – 2023 yaitu dari masa kepemimpinan Bapak Muntohin hingga tahun 2023 yaitu masa kepemimpinan Erliana, sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Hasil Penjualan Susu Koperasi Bangun Lestari Periode Tahun 2021 – 2023

Periode	Wilayah Jawa Timur	Wilayah Jawa Tengah
2021	14.400.000 liter	10.800.000 liter
2022	7.200.000 liter	3.600.000 liter
2023	9.720.000 liter	4.320.000 liter

Sumber : *Koperasi Susu Bangun Lestari*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil penjualan susu pada tahun 2021 (masa kepemimpinan Bapak Muntohin) hingga tahun 2023 (beralih kepada anaknya yaitu Erliana) mengalami penurunan yaitu dari total penjualan susu yang berjumlah 25.200.000 liter dari total penjualan wilayah Jawa Timur dan Jawa Tengah hingga sekarang hanya 14.040.000 liter dari total penjualan wilayah Jawa Timur dan Jawa Tengah. Artinya, penerapan budaya kerja dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja koperasi yang berdampak pada output dari suatu usaha. Kondisi ini disebabkan oleh menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

Menurut penelitian Arief (2020) budaya kerja berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Budaya kerja yang baik mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja koperasi. Penelitian lain yang serupa yakni Werni (2022) budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut, apabila karyawan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya.

Pada penelitian Vandy (2020) selain memperhatikan budaya kerja, sebuah koperasi juga perlu memperhatikan keterlibatan kerja karyawan. Sebab ketika karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas koperasi secara keseluruhan. Hal tersebut membuktikan bahwa keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kinerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian Abrian et al (2019) dan Yunidar (2022) budaya kerja yang positif dan keterlibatan kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan jangka panjang perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengembangkan kedua aspek ini sebagai bagian integral dari strategi manajemen mereka. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan keterlibatan kerja memiliki dampak signifikan yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan dimana ia bekerja.

Dari permasalahan dasar itulah yang dijadikan acuan sehingga peneliti tertarik meneliti tentang **Pengaruh Budaya Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung.**

B. Rumusan Masalah

Dari konteks permasalahan penelitian, maka penulis menyusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari?
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari?
4. Apakah Budaya Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Koperasi Koperasi Susu Bangun Lestari?
5. Variabel manakah yang lebih kuat mempengaruhi variabel Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari?

C. Batasan Penelitian

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan beragam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja koperasi, namun dalam penelitian ini hanya membahas tentang budaya kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan diadakannya penelitian ini meliputi :

1. Untuk mendeskripsikan Budaya Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari
5. Untuk mengetahui variabel yang lebih kuat mempengaruhi Kinerja Koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari

E. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis
Penelitian ini diharapkan akan memberikan bukti empiris tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Koperasi
2. Aspek Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan strategi manajemen SDM di Koperasi Susu Bangun Lestari