

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Pada penelitian ini, teori-teori yang diuraikan sebagai landasan dalam penelitian meliputi budaya kerja, keterlibatan kerja dan kinerja koperasi.

##### **1. Budaya Kerja**

Budaya kerja yang dibahas terdiri dari pengertian, fungsi dan indikator meliputi beragam faktor yang dapat diamati atau diukur.

###### **a. Pengertian Budaya Kerja**

Budaya Kerja menurut Mangkunegara (2017) merupakan suatu kebiasaan membentuk perilaku, nilai-nilai dan norma yang berkembang dalam organisasi. Budaya kerja dirancang untuk menjadi pedoman tingkah laku bagi para anggota organisasi yang terlibat dalam mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja mencerminkan karakteristik unik dan identitas organisasi, serta memiliki dampak pada cara anggota organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan, berkolaborasi dan mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, budaya kerja mencakup norma-norma sosial yang mengarahkan cara anggota organisasi berhubungan, membuat keputusan dan menjalankan tugas sehari-hari mereka. Budaya kerja juga berpengaruh pada motivasi, produktivitas dan retensi karyawan dalam organisasi.

Selaras dengan pendapat Robbins (2015) bahwa budaya kerja merujuk pada kesatuan bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan

organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya kerja mencerminkan realitas kehidupan di lingkungan kerja yang disepakati bersama dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam kutipan buku Filsafat & Teori Manajemen Pendidikan Islam (Ferianto et al., 2023) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang kali oleh karyawan dalam suatu ruang lingkup organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun pelaku organisasi telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang wajib ditaati dalam rangka kedisiplinan pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pada kutipan buku Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah menurut Widodo (2020) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi keyakinan, kebiasaan dan kekuatan pendorong serta membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin membentuk perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas mengenai budaya kerja bisa disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan kumpulan nilai, peraturan, keyakinan, kebiasaan berperilaku yang menentukan bagaimana individu bekerja, berkomunikasi dan bertindak di dalam lingkungan kerja atau organisasi tertentu.

#### **b. Fungsi Budaya Kerja**

Budaya kerja memiliki peran dan fungsi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja di suatu perusahaan. Menurut Robbins (2015) fungsi dari budaya kerja sebagai berikut :

1. Sebagai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya
2. Memberikan rasa identitas untuk anggota organisasi
3. Budaya kerja mendorong komitmen terhadap tujuan bersama
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
5. Budaya kerja sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Sedangkan pendapat Rivai (2014) menyatakan bahwa fungsi budaya kerja adalah “Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain, budaya memberikan identitas bagi organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu, budaya mengingatkan kemantapan sistem sosial, budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dengan memiliki budaya kerja yang kuat, konsisten dan selaras dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, perusahaan cenderung mampu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terhubung secara mendalam dengan visi dan misi perusahaan. Pada lingkungan tersebut, karyawan merasa terinspirasi untuk tetap berada dalam peran yang berarti, dengan rasa keterlibatan yang tinggi dalam mencapai tujuan bersama, serta merasakan kepercayaan yang memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi secara optimal.

### **c. Indikator Budaya Kerja**

Budaya kerja berasal dari nilai-nilai yang terkandung dalam budaya atau masyarakat Indonesia, kemudian disusun dan diubah menjadi norma-norma baru yang mencerminkan sikap dan perilaku manajemen yang diinginkan dalam menghadapi perubahan dan tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat dan teknik-teknik pendukung.

Indikator budaya kerja berperan penting dalam mengukur, menganalisis dan memahami karakteristik budaya yang ada di dalam suatu organisasi dengan lebih terperinci. Indikator ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk menggambarkan berbagai dimensi dari budaya kerja, mulai dari nilai-nilai yang dianut hingga praktik-praktik yang dijalankan dalam kegiatan sehari-hari. Oleh karena itu, indikator budaya kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai panduan untuk mengarahkan upaya perbaikan dan pengembangan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Adapun 3 indikator budaya kerja menurut Ndraha (2003) yaitu :

#### **1) Kebiasaan**

Kebiasaan yang dimaksud yakni perilaku yang dilakukan karyawan secara berulang-ulang dan secara otomatis, seringkali tanpa kesadaran yang penuh. Kebiasaan dapat membentuk rutinitas atau pola perilaku yang menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari karyawan.

## **2) Peraturan**

Bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk aturan yang berlaku di organisasi. Sehingga diharapkan karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku

## **3) Nilai-nilai**

Setiap organisasi dapat memiliki nilai-nilai budaya kerja yang berbeda sesuai dengan tujuan, visi dan identitas unik mereka. Nilai-nilai tersebut membentuk fondasi budaya perusahaan dan memainkan peran penting dalam membentuk karakter dan identitas organisasi.

Indikator-indikator tersebut dapat memberikan pandangan yang lebih mendalam tentang budaya kerja suatu organisasi dan memahami nilai-nilai serta norma-norma yang memandu tingkah laku di dalamnya.

## **2. Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja yang dibahas tidak hanya menjelaskan terkait pengertian atau apa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja, tetapi juga mengidentifikasi dan menggambarkan karakteristik-karakteristik yang melekat, serta berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dan menganalisis tingkat keterlibatan karyawan.

### **a. Pengertian Keterlibatan Kerja**

Robbins & Judge (2017) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, seberapa aktif seorang karyawan berpartisipasi dalam pekerjaan dan menganggap kinerja didalam

pekerjaannya sangat berharga untuk kebaikan dirinya sendiri. Sedangkan keterlibatan kerja menurut Umam (2010) merupakan derajat atau tingkatan seseorang secara psikologis dan mengartikan bahwa pekerjaan merupakan hal penting bagi dirinya dan menganggap hasil serta tingkat kinerja merupakan harga diri yang sangat penting baginya.

Pada kutipan buku Monograf Keterlibatan Kerja Karyawan Bank Swasta Nasional Provinsi Banten menurut Suparna (2021) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan memiliki tingkat keterlibatan, minat, dan identifikasi terhadap pekerjaannya. Konsep ini meliputi seberapa besar karyawan merasa terhubung dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang mereka emban, sejauh mana mereka merasa dihargai dan diperhatikan dalam lingkungan kerja, serta bagaimana keterlibatan ini berdampak pada aspek-aspek lain dari kehidupan pribadi dan profesional mereka. Dengan kata lain, keterlibatan kerja mencakup kompleksitas hubungan antara karyawan dan pekerjaan mereka, serta dampaknya terhadap berbagai aspek kehidupan mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan definisi yang disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat keterikatan dan keterlibatan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, di mana mereka dengan sukarela menyumbangkan tenaga, energi, dan waktu mereka untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Ini mencakup sejauh mana karyawan merasa terkoneksi dengan pekerjaan mereka, merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi dan merasa memiliki peran yang penting dalam kesuksesan perusahaan.

## **b. Karakteristik Keterlibatan Kerja**

Terdapat beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi dan rendah. Penelitian tersebut menyiratkan bahwa karakteristik individual, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadi penentu dalam menentukan seberapa tinggi atau rendahnya keterlibatan mereka terhadap pekerjaan mereka, Menurut Cohen (2003) karakteristik tersebut antara lain :

1. Karakteristik karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi :
  - a) Mendedikasikan waktu untuk bekerja
  - b) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
  - c) Puas dengan pekerjaannya
  - d) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi dan organisasi
  - e) Memberikan usaha yang terbaik untuk perusahaan
  - f) Tingkat absen dan intensi turnover rendah
  - g) Memiliki motivasi yang tinggi
2. Karakteristik karyawan dengan keterlibatan kerja rendah :
  - a) Tidak ingin berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
  - b) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
  - c) Tidak puas dengan pekerjaan
  - d) Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
  - e) Tingkat absen dan intensi turnover tinggi
  - f) Memiliki motivasi kerja yang rendah
  - g) Tingkat pengunduran diri yang tinggi
  - h) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

### **c. Indikator Keterlibatan Kerja**

Indikator keterlibatan kerja adalah parameter untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana karyawan terlibat, berkomitmen dan terkoneksi dengan pekerjaannya, perusahaan, serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan menggunakan indikator ini, manajemen dapat memahami dinamika keterlibatan kerja di tempat kerja dan mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Adapun 3 indikator keterlibatan kerja menurut Rivai (2012) yaitu :

#### **1. Partisipasi Kerja**

Keikutsertaan karyawan mengenai hal operasional pada sebuah perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari

#### **2. Keikutsertaan**

Tingkat terlibat dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan, tugas, atau proyek yang mereka kerjakan

#### **3. Kerjasama**

Suatu bentuk interaksi atau bertukar pendapat antar karyawan yang melibatkan upaya bersama untuk mencapai tujuan dan hasil tertentu

Ketiga indikator ini saling terkait dalam menciptakan keterlibatan kerja yang kuat di tempat kerja. Partisipasi kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara aktif, sementara keikutsertaan mencerminkan keterlibatan emosional dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, kerjasama membangun hubungan kerja yang kuat, kolaboratif, dan mendukung

diantara karyawan. Semua ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih produktif dan membangun budaya keterlibatan yang positif.

Dengan memantau indikator keterlibatan kerja secara terus-menerus, perusahaan dapat menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia dan memperbaiki kondisi kerja untuk meningkatkan hasil kinerja koperasi secara keseluruhan.

### **3. Kinerja Koperasi**

Kinerja koperasi yang dibahas tidak hanya mengenai pengertian atau definisi dari hasil kerja, tetapi juga mencakup berbagai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja serta faktor-faktor yang memiliki dampak terhadap kinerja tersebut. Dalam konteks ini, analisis kinerja koperasi melibatkan pemahaman tentang bagaimana kinerja diukur, diidentifikasi dan dievaluasi, serta faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pencapaian hasil kerja yang diinginkan.

#### **a. Pengertian Kinerja Koperasi**

Kinerja menurut Kasmir (2019) yakni hasil-hasil yang diperoleh oleh seorang individu di tempat kerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Ini mencakup penilaian atas bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya, sejauh mana mereka memenuhi harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, serta seberapa efektif kontribusi mereka terhadap kesuksesan keseluruhan perusahaan. Kinerja koperasi bukan hanya sebatas jumlah tugas yang diselesaikan, melainkan juga kualitas hasil kerja, inisiatif yang diambil, keberhasilan dalam mencapai target,

kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, serta kemampuan untuk berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja.

Selaras dengan pendapat Mangkunegara (2017) terkait pengertian kinerja merujuk pada segala capaian yang dihasilkan karyawan, yang memberikan seluruh totalitas kemampuannya untuk meraih hasil yang optimal, dengan mempertimbangkan baik aspek kualitas maupun kuantitas dari setiap tindakan yang dilakukan. Dalam proses ini, perhatian terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta pengukuran terhadap jumlah hasil yang diperoleh menjadi penting, guna memastikan tercapainya efektivitas maupun efisiensi dalam setiap tahap kegiatan yang dijalankan serta dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah lebih maju dan inovatif, menciptakan landasan yang kokoh bagi peningkatan berkelanjutan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja koperasi merupakan serangkaian pencapaian yang dihasilkan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini terbentuk melalui proses pelaksanaan yang melibatkan berbagai aspek, termasuk upaya untuk memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, seperti kualitas, kuantitas, dan kepatuhan terhadap batas waktu yang telah ditetapkan.

#### **b. Indikator Pengukuran Kinerja Koperasi**

Mathis & Jackson (2015) menjelaskan bahwa terdapat beragam metode yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja koperasi, sebab kinerja merupakan aspek umum yang penting dalam berbagai jenis pekerjaan. Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti kuantitas yang

dihasilkan, tingkat kualitas dari hasil tersebut, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja. Dengan demikian, memahami dan menilai kinerja koperasi melibatkan pengamatan terhadap berbagai dimensi yang mencakup produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam konteks lingkungan kerja yang kompleks.

Indikator pengukuran kinerja koperasi digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi dan mengukur tingkat pencapaian serta perilaku karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja. Penggunaan indikator ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang kinerja individu meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dengan memanfaatkan indikator ini, manajemen dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam dan terperinci tentang kontribusi individu terhadap kesuksesan organisasi serta mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Adapun indikator yang dipakai dalam penilaian kinerja koperasi menurut (Indriani, 2021) ada 5 yaitu :

#### **1) Ketersediaan visi, misi dan tujuan koperasi**

Ketersediaan visi, misi, dan tujuan yang jelas dan dipahami oleh seluruh anggota dan pemangku kepentingan koperasi sangat penting karena mereka memberikan arah dan fokus, menginspirasi partisipasi dan memberikan dasar untuk pengambilan keputusan strategis dan operasional. Ini membantu

memastikan bahwa semua kegiatan koperasi terarah pada pencapaian visi jangka panjangnya.

**2) Ketersediaan *Standard Operating Management (SOM)* dan *Standard Operating Procedure (SOP)* dalam berbagai kegiatan**

Ketersediaan SOM dan SOP dalam berbagai kegiatan memberikan kerangka kerja yang jelas dan terstruktur bagi organisasi untuk mengelola operasinya dengan efektif. Ini mencakup koperasi dalam melaksanakan semua kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan

**3) Ketepatan koperasi dalam melaksanakan Rapat Anggota Tahunan**

Koperasi mengadakan Rapat Anggota Tahunan secara rutin dan berkala demi kemajuan bersama. Dengan memastikan ketepatan dalam melaksanakan RAT, koperasi dapat memastikan proses demokratis, transparan dan partisipatif dalam pengambilan keputusan, yang merupakan prinsip-prinsip dasar dari tata kelola koperasi yang baik. Ini juga membantu meningkatkan kepercayaan anggota terhadap koperasi, mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan koperasi secara keseluruhan

**4) Proses pengambilan keputusan**

Proses pengambilan keputusan memainkan peran kunci dalam manajemen organisasi, bisnis dan kehidupan sehari-hari, di mana keputusan yang tepat dapat memengaruhi hasil dan kinerja secara signifikan. Koperasi melakukan pengambilan keputusan secara terbuka dan melibatkan seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan meningkatkan komunikasi antar rekan kerja

## **5) Prestasi yang diraih koperasi**

Prestasi yang diraih koperasi merujuk pada capaian atau hasil signifikan yang berhasil diperoleh koperasi dalam berbagai aspek operasional, ekonomi, sosial atau lingkungan serta membangun citra yang baik. Prestasi tersebut dapat menunjukkan kesuksesan dalam mencapai tujuan dan visinya, serta memberikan dampak positif bagi anggota, masyarakat dan lingkungan sekitar.

Adanya indikator tersebut Koperasi Susu Bangun Lestari dapat melakukan evaluasi yang komprehensif terhadap kinerja koperasi. Dengan memanfaatkan indikator pengukuran kinerja yang relevan dan terperinci, perusahaan memiliki kemampuan untuk mengelola tidak hanya kualitas dan kuantitas dari hasil kerja karyawan, tetapi juga untuk mengarahkan pengembangan mereka secara lebih tepat sasaran, sehingga memungkinkan peningkatan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan dan kesuksesan keseluruhan perusahaan.

### **c. Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi dapat bervariasi dari individu ke individu, namun beberapa faktor umum yang memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

#### **a) Faktor Internal Karyawan**

Diperoleh dari aspek internal individu, keterlibatan kerja melibatkan faktor bawaan yang dimiliki sejak lahir serta faktor yang diperoleh seiring dengan perkembangannya. Faktor bawaan ini mencakup elemen seperti bakat, sifat,

kepribadian, serta kondisi fisik dan mental. Di sisi lain, faktor yang diperoleh mencakup unsur-unsur seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

#### **b) Faktor Lingkungan Internal Organisasi**

Dukungan yang diberikan oleh perusahaan di tempat bekerja memiliki dampak signifikan pada tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Beberapa faktor lingkungan internal dalam perusahaan yang ikut memengaruhi kinerja mencakup elemen seperti visi, misi dan tujuan perusahaan, kebijakan, teknologi, strategi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

#### **c) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi**

Kondisi dan peristiwa yang terjadi di luar lingkungan internal perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja koperasi. Beberapa faktor lingkungan eksternal perusahaan melibatkan aspek-aspek seperti kondisi ekonomi, dinamika politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta persaingan di pasar.

### **B. Penelitian Terdahulu**

Landasan penelitian terdahulu dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai budaya kerja, keterlibatan kerja dan kinerja koperasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
M. Arief Rahmadsah Siregar, Drs. Patar Marbun, M.Si, Yuni Syaputri, SE, M.Si, 2020, Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai.	Untuk menguji pengaruh budaya kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.	Populasi : 103 karyawan. Sampel : 50 responden. Unit Analisis : Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.	Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya kerja dan jam kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Kinerja karyawan berpengaruh secara simultan oleh budaya kerja dan jam kerja.
Vandy Fahrizal, I Wayan Bagia, Gede Agus Jana Susila, 2020, Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina.	Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina.	Populasi : 30 karyawan. Sampel : 7 responden. Unit Analisis : Karyawan Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina.	Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan Analisis jalur.	Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Resort and Spa Lovina.

<b>Nama Peneliti, Tahun, Judul</b>	<b>Fokus dan Tujuan Penelitian</b>	<b>Populasi, Sampel dan Unit Analisis</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Werni Sarumaha, 2022, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.	Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias.	Populasi : 35 pegawai. Sampel : 35 Unit Analisis : Pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.	Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
Dede Indra, Yusup Iskandar, Mujaddid Faruk, 2019, Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis.	Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja Karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis.	Populasi : 83 karyawan. Sampel : 83 karyawan. Unit Analisis : Karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis.	Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda.	Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kohesivitas dalam kelompok kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

<b>Nama Peneliti, Tahun, Judul</b>	<b>Fokus dan Tujuan Penelitian</b>	<b>Populasi, Sampel dan Unit Analisis</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Abrian Imanuel Kojo, Paulus Kindangen, Yantje Uhing, 2019, Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut GO.	Untuk menguji pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut GO.	Populasi : 100 karyawan. Sampel : 80 karyawan. Unit Analisis : Karyawan pada PT. Bank Sulut GO.	Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda.	Manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut GO.
Yunidar Erlina, Kamariah, 2022, Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhanda Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.	Untuk menguji pengaruh signifikan keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhanda Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.	Populasi : 32 karyawan. Sampel : 32 karyawan. Unit Analisis : Karyawan pada PT. Bhanda Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang	Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda.	Keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhanda Ghara Reksa (Persero) Cabang Palembang.

## **C. Kerangka Konsep**

### **1. Hubungan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Koperasi**

Budaya kerja mencakup nilai-nilai, kebiasaan atau perilaku dan norma-norma yang dijunjung tinggi dalam suatu organisasi. Ketika nilai-nilai ini tercermin dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja, karyawan cenderung lebih terhubung dan terdorong untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Hal ini bisa meningkatkan kualitas kinerja koperasi.

Budaya yang sejalan dengan tujuan organisasi menciptakan alur kerja yang lebih efisien. Karyawan akan lebih fokus dan berorientasi pada tujuan bersama, sehingga kinerja mereka akan lebih terarah dan terukur. Secara keseluruhan, budaya kerja yang mendukung, inklusif dan memberdayakan karyawan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja organisasi.

### **2. Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Koperasi**

Keterlibatan kerja merupakan partisipasi atau keterlibatan karyawan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan dalam suatu organisasi. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan suatu keputusan didalam suatu organisasi maka karyawan juga akan mempunyai rasa tanggung jawab dan merasa turut andil dalam kemajuan organisasi yang ia ada di dalamnya. Dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dalam suatu organisasi maka kinerjanya juga semakin tinggi dan karyawan akan merasa puas karena dengan keterlibatan kerjanya mereka merasa bahwa seorang karyawan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu organisasi dan tentunya kemajuan organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan itu sendiri.

Keterlibatan yang tinggi sering kali memfasilitasi terciptanya lingkungan yang mendukung inovasi, kreativitas, produktivitas, kualitas kerja, serta komitmen terhadap tujuan organisasi, yang semuanya secara keseluruhan berkontribusi pada kinerja koperasi yang lebih baik. Apabila karyawan mempunyai keterlibatan atau partisipasi yang tinggi kepada pekerjaannya yang ditandai dengan kepedulian yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya, maka karyawan secara psikologis memiliki perasaan terikat terhadap pekerjaannya dan mempunyai keyakinan kuat terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **3. Hubungan antara Budaya Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Koperasi**

Budaya kerja yang mendukung dan memotivasi mendorong keterlibatan kerja karyawan yang lebih tinggi. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan cenderung lebih berdedikasi, termotivasi dan berkinerja tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas dan kolaborasi yang memberi dampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan tim atau organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja koperasi.

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**



Kerangka pikir digunakan untuk membantu peneliti menentukan teoro, konsep-konsep yang nantinya dijadikan dasar penelitian. Dalam penelitian ini kerangka pikir disesuaikan dengan maksud penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja koperasi. Berdasarkan gambar diatas maka alur pemikiran dalam penelitian ini adalah pencapaian kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja dan keterlibatan kerja.

#### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah digambarkan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian Werni (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi pada Koperasi Susu Bangun Letari.

2. Hasil penelitian Vandy et al (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi pada Koperasi Susu Bangun Letari.

3. Hasil penelitian Abrian et al (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja dan keterlibatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Budaya kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi pada Koperasi Susu Bangun Lestari.