

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja pegawai telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan termasuk instansi pemerintah. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan instansi pemerintah dapat dicapai. Sedangkan setiap peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi sebuah instansi pemerintah.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja

merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari instansi. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam atau perusahaan termasuk instansi pemerintah. Pada awalnya kinerja seluruh instansi., kemudian unit-unit instansi., dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya. Mukson (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja serta perilaku kerja atas capaian dari tugas-tugas dan jawaban pada suatu periode.

Koperasi merupakan soko guru perekonomian Indonesia serta sebagai bagian integral tata perekonomian nasional. peran koperasi sangat penting pada menumbuhkan serta mengembangkan potensi ekonomi masyarakat yang memiliki dasar demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan, serta keterbukaan. Dalam penelitian ini penulis meneliti lima Koperasi yang ada di Kota Bandar Lampung, berikut ini Tabel 1.1 Daftar Nama Koperasi Di Kota Bandar Lampung.

**Tabel 1.1**

**Daftar Nama Koperasi Di Kota Bandar Lampung**

<b>No</b>	<b>Nama Koperasai</b>	<b>Alamat</b>
1	KPRI Ragom Gawi	Jalan Dokter Susilo No.7, Sumur Batu, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212
2	Koperasi Dan UMKM Bandar Lampung	Pelayanan Terpadu Satu Atap, Lantai 8 Gedung Mall, Jalan Dokter Susilo No.2, Tj. Karang, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35228
3	Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari	Jl. Wolter Monginsidi No.24 B, Gotong Royong, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35211, Indonesia
4	KSPPS BTM BIMU	Jl. Pulau Tegal, Way Dadi, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung 35133
5	Koperasai Kredit Mekar Sai	Jl. Pulau Tegal, Way Dadi, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung 35133

Sumber: Data Diolah, 2021

Koperasi selalu dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya melalui kualitas pelayanan lebih profesional. Untuk mengetahui kinerja pegawai, peneliti melakukan pra survei kepada 30 pegawai koperasi Kota Bandar Lampung, berikut ini Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai Koperasi Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**

**Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai Koperasi Bandar Lampung**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan	16	53%	14	47%
2	Tidak Pernah menunda pekerjaan	12	40%	18	60%
3	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	13	43%	17	57%
Rata-Rata		14	46%	16	54%

Sumber: Hasil Pra Survei, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai Koperasi Bandar Lampung, menjelaskan bahwa pegawai koperasi memiliki jawaban TIDAK sebesar 54% dibandingkan jawaban YA sebesar 46%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum memiliki kinerja yang maksimal, dimana karyawan masih menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, hal ini kondisi kinerja pegawai yang terjadi pada pegawai Koperasi yang ada di Bandar Lampung harus segera ditangani sehingga dapat meningkatkan kualitas dari pelayanan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Laan (2020) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah

nilai – nilai budaya dan motivasi kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Amaludin (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Rahmawati & Gilang (2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferdian dan Devita (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Nilai - nilai budaya organisasi yang dibangun oleh instansi dapat diterapkan dengan baik oleh pegawai dapat menciptakan hasil kerja pegawai yang lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan, namun jika nilai - nilai budaya organisasi yang dibangun oleh instansi tidak dapat diterapkan dengan oleh pegawai maka karyawan akan bersikap tidak peduli dengan lingkungan eksternal dan internal instansi, kurangnya kerja sama antara para pegawai serta pegawai tidak berkeinginan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan untuk meningkatkan pencapaian instansi. Sulistiawan, Riadi, & Maria (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Berikut Tabel 1.2 mengenai budaya organisasi Koperasi di Bandar Lampung.

**Tabel 1.2****Budaya Organisas Koperasi Di Bandar Lampung**

No	Nama Koperasai	Budaya
1	KPRI Ragom Gawi	Nilai Kekompakan Kerja Dan Nilai Bergotong Royong
2	Koperasi Dan UMKM Bandar Lampung	Bandar Lampung Sehat, Cerdas, Beriman, Berbudaya, Unggul, Dan Berdaya Saing Berbasis Ekonomi Kerakyatan
3	Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari	Maju berkembang untuk Sejahtera Bersama.
4	Koperasai Kredit Mekar Sai	Mandiri, setia kawan dan sejahtera
5	KSPPS BTM BiMU	umalu jika tidak mengaji, malu jika tidak sholat berjamaah, malu jika tidak mencapai target, malu jika datang terlambat, malu jika pulang lebih awal, malu jika pekerjaan terbengkalai, malu jika terlalu sering minta izin, malu jika tidak masuk kerja, malu jika bekerja tidak sesuai aturan, malu jika berpakaian tidak sesuai ketentuan

Sumber; Data Diolah, 2021

Nilai- nilai budaya organisasi yang ditetapkan serta dijalankan oleh koperasi diharapkan dapat mengarahkan karyawan untuk dapat pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai,

Motivasi kerja bagi para pegawai sangatlah penting, perhatian instansi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai untuk mendorong para pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab pada tugas pekerjaannya. Jika sebuah instansi dapat memberikan motivasi dengan memenuhi segala kebutuhan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Rahayu (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini

mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menguji dengan variabel nilai – nilai budaya dan motivasi kerja. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Di Bandar Lampung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada di Koperasi di Bandar Lampung. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat secara akademis, yaitu untuk mengembangkan dan mempraktekkan teori bidang sumber daya manusia mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat secara praktis, yaitu untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Koperasi di Seluruh Bandar Lampung melalui budaya organisasi dan motivasi kerja

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Agar pembahasan hasil penelitian ini tidak terlalu luas, maka penting adanya batasan masalah. Dalam penelitian ini batasan-batasan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Koperasi di Bandar Lampung
2. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel pegawai lima Koperasi yang ada di Bandar Lampung