BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Teori organisasi dan perilaku organisasi adalah salah satu komponen penting dalam pendirian oganisasi baru, terutama sumber daya manusia yang berperan aktif dalam proses tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Banyak faktor yang perlu diperhatikan dan dipelajari dalam berorganisasi terutama ilmu manajemen sumber daya manusia, seperti halnya budaya organisasi, prilaku individu dan kinerja yang saling berkaitan serta pengaruhnya terhadap aktivitas suatu organisasi.

Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti, menyetujui jajaran tingkat kepentingannya, dan merasa sangat terikat kepadanya, maka makin kuat budaya tersebut. Hal itulah yang perlu diperhatikan secara khusus oleh anggota organisasi, apabila anggota organisasi berpedoman pada budaya, norma, nilai ataupun kebiasan yang sudah ditetapkan suatu organisasi, Budaya yang ada pada suatu organisasi menyebabkan para pekerja maupun anggotanya memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Borman & Motowidlo (1993) mengatakan bahwa prilaku anggota organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi (*organizational performance*) karena perilaku ini merupakan "pelumas" dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan

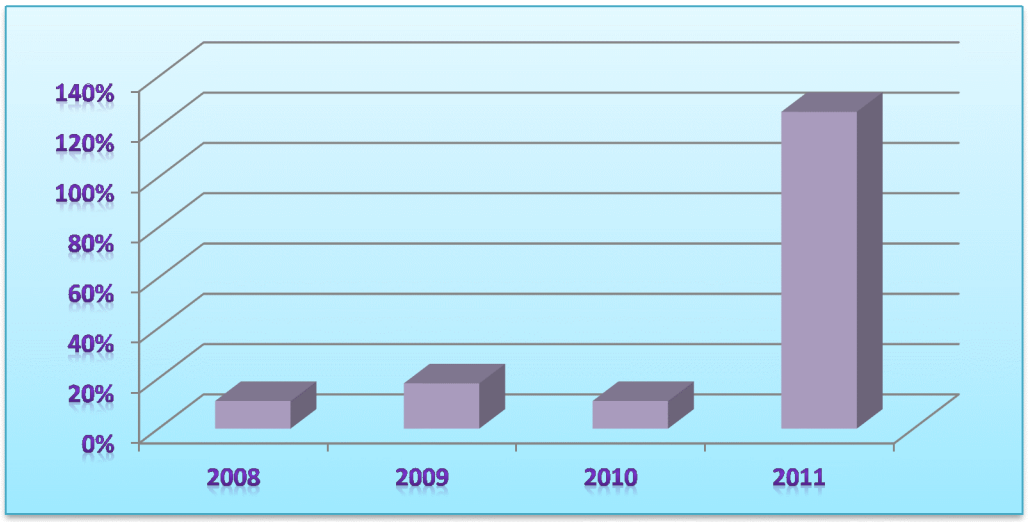
adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya konflik, dan meningkatkan efisiensi. Menurut Huntington seperti dikutip Moeljono (2007), budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut. Hasil penelitian Koesmono (2005) menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Budaya yang kuat adalah bahwa budaya itu akan meningkatkan perilaku yang konsisten. Budaya itu menyampaikan kepada pegawai tentang bagaimana perilaku yang seharusnya Seorang anggota akan mau berpartisipasi, bila yang bersangkutan mengetahui tujuan organisasi tersebut, manfaat terhadap dirinya, dan cara organisasi itu dalam mencapai tujuan Stephen P.Robbins (1994;485). Dan dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku Moh Pabundu Ika (2010;5) .

Implementasi budaya organisasi pada koperasi Atikan Mandiri mengalami kemunduran, terutama bagi anggota dan pengurus koperasi pada tahun 2009 terjadi penyalahgunaan wewenang oleh 2 orang pengurus terhadap penyalah-gunaan dana koperasi, yang berakibatkan diberhentikannya kepengurusan terhadap 2 orang tersebut dan pada kurun waktu 3 tahun terhitung 2008-2010, 24 orang anggota keluar dari keanggotaan koperasi, hal ini menunjukan adanya penurunan implementasi suatu budaya yang seharusnya menjadi sebuah pedoman yang harus ditaati namun yang terjadi sebaliknya, dimana budaya organisasi tidak

menjadi sebuah sistem nilai atau pedoman untuk berperilaku aktif dan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan secara optimal.

Kinerja memiliki banyak pengertian, adapun pengertian menurut Veihzal Rivai (2003;309) : Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.berikut adalah grafik kinerja yang dihasilkan oleh pengurus terhadap kinerja yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan secara optimal, meskipun terlihat jelas terjadi fluktuasi kinerja yang tidak konsisten.



Sumber : kopersai ATIKAN MANDIRI dan hasil pengolahan penulis

Gambar Grafik 1.1

Persentase anggota Koperasi Atikan Mandiri Tahun 2007 s/d 2011

Kinerja yang baik dan sesuai harapan merupakan hal yang diharapkan dari semua program atupun kebijakan yang dibuat suatu organisasi guna kelancaran aktivitas organisasi, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruh kinerja pengurus perlu mendapatkan perhatian yang lebih, karena akan mempengaruhi

pada prilaku individu anggota organisasi. Moh Pabundu Tika (2006:109) budaya organisasi kuat sebagai budaya, yang nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap kinerja pimpinan dan perilaku anggota organisasi.

Koperasi Atikan Mandiri yang berada di Desa Ngamprah mempunyai budaya yang berbeda dalam mengatur prilaku dan kinerja anggotanya dalam pencapaian tujuan organisasi kopeasi. Sebagai bukti budaya yang kuat dianut oleh para nggotanya, koperasi Atikan Mandiri mengalami peningkatan anggota, adapun datanya sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Anggota Koperasi Atikan Mandiri

TAHUN	Jumlah Anggota Koperasi	Persentase Pertumbuhan anggota koperasi	Keterangan
2007	87		
2008	98	11%	Naik
2009	80	18%	Turun
2010	91	11%	Naik
2011	217	126%	Naik

Sumber : kopersai ATIKAN MANDIRI

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis pada hari Senin 1 s/d 2 April 2012 dengan ketua koperasi, menjelaskan adanya penurunan anggota koperasi tahun 2009 pada koperasi Atikan Mandiri. hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adanya indikasi melemahnya budaya organisasi dan kinerja pengurus yang berdampak pada prilaku individu anggota, dimana budaya

organisasi sebagai system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya maupun kinerja pengurusnya dan manfaat yang kurang dirasakan dalam keikutsertaan setiap individu dalam sebuah organisasi. Pendapat tersebut sesuai pendapat Ropke (2003), Koperasi akan sangat menarik bila dapat memberikan manfaat ekonomi bagi anggotanya. Oleh karena itu, orang akan tertarik menjadi anggota suatu Koperasi hanya karena mereka akan memperoleh manfaat dari Koperasi. Jika manfaat ekonomi yang diperoleh anggota besar, maka anggota mau berpartisipasi secara aktif pada Koperasi tersebut, karena salah satu jenis partisipasi anggota adalah partisipasi dalam menikmati manfaat. Sebagaimana yang diungkapkan Ropke (2003) partisipasi dapat digambarkan dalam tiga jenis : 1) Partisipasi anggota dalam mengkontribusikan atau menggerakan sumber-sumber dayanya; 2).Partisipasi anggota dalam mengambil keputusan (perencanaan, implementasi/pelaksanaan, evaluasi) 3). Partisipasi anggota dalam menikmati manfaat.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus Koperasi Pengaruhnya Terhadap Prilaku Individu Anggota pada Koperasi di Desa Ngamprah Padalarang Bandung Barat"**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Penelitian

1.2.1 Identifikasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Belum optimalnya kinerja pengurus koperasi
2. Masih rendahnya budaya organisasi koperasi
3. Rendahnya prilaku individu anggota koperasi
4. Budaya organisasi yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja pengurus dan prilaku individu anggota koperasi

1.2.2 Perumusan Penelitian

1. Bagaimana implementas budaya organisasi pada Koperasi di Desa Ngamprah Padalarang Bandung Barat
2. Bagaimana kinerja pengurus koperasi pada Koperasi di Desa Ngamprah Padalarang Bandung Barat
3. Bagaimana prilaku individu pada Koperasi di Desa Ngamprah Padalarang Bandung Barat
4. Seberapa besar pengaruh budaya dan kinerja pengurus koperasi terhadap prilaku individu pada Koperasi di Desa Ngamprah Padalarang Bandung Barat baik secara simultan dan parsial.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan budaya organisasi yang diterapkan Untuk meningkatkan kinerja dan partisipasi anggota.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui implementasi budaya organisasi pada Koperasi di Desa Ngamprah Padalarang Bandung Barat
2. Mengatahui kinerja pengurus pada Koperasi di Desa Ngamprah Padalarang Bandung Barat
3. Mengatahui prilaku individu Koperasi di Desa Ngamprah Padalarang Bandung Barat
4. Mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan kinerja pengurus koperasi terhadap prilaku individu anggota pada Koperasi di Desa Ngamprah Padalarang Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Bagi koperasi

Memberikan informasi tentang seberapa besar budaya organisasi dan kinerja pengurus mempengaruhi partisipasi anggota

Bagi pengurus dan anggota

Tolak ukur partispasi anggota sangat dipengaruh oleh budaya organisasi dan kinerja pengurus yang diterapkan dalam suatu koperasi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai referensi tentang pengaruh budaya organisasi dan kinerja pengurus terhadap partisipasi anggota koperasi

Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti penulis mengadakan penelititan pada KOPERASI Untuk kelancaran kegiatan penelitian maka jadwal penelitian diperkirakan bulan Maret 2012 sampai dengan selesai.

Table 1.2

Jadwal Penelitian

Uraian Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Pra Survey		■	■	■												
Penyusunan			■	■	■	■	■									
Pengambilan Data						■	■	■	■	■						
Analisis Data									■	■	■	■				
Penulisan Laporan											■	■	■	■		