BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Konsep / pengertian Budaya organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Robert dan Angelo, 2005).

Menurut Edgar H. Schein dalam Moh Pabundu Tika (2008:3) :

> Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur (Brahmasari, 2004)

Menurut Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16) budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Selain kedua pakar diatas telah memberikan penjelasan tentang budaya organisasi, Phiti Shiti Amnuai dalam Moh Pabundu Tika (2008:4) juga turut memberikan penjelasannya sebagai berikut :

> Buadaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.1.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Stepen P.Robbins dalam Moh Pabundu Tika (2008:10) menyatakan ada 10 karaktersistik yang apabila dicampur dan dicocokan akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut

1. Inisiatif Individual

   Tingkat tanggung jawab,kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu

organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.

2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

   Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berisiko.

3. Pengarahan

   Pengarahan dimagsudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

4. Integrasi

   Integrasi dimagsudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Dukungan manajemen

   Dukungan manajemen dimagsudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

   Alat control yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

7. Identitas

   Identitas dimagsudkan sejauh mana para naggota suatu organisasi dapat megidentifiksikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian professional tertentu.

8. Sistem imbalan

   Sistem imbalan dimagsudkan sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasrkan atas senioritas sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

   Sejauh mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola Komunikasi

    Sejuh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

2.1.1.3 .Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut wursanto (2003) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas system social.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Sebagai integrator.
6. Membentuk prilaku bagi para karyawan.
7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
9. Sebagai alat komuikasi.
10. Sebagai penghambat berinovasi.

2.1.1.4 Ciri-ciri Budaya Organisasi

Hofstide (1997) dalam Munandar, Sjabadhyni, dan Wutun (2004:20) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai 5 (lima) ciri-ciri pokok yaitu:

1. Budaya organisasi merupakan satu kesatuan yang integral dan saling terkait,
2. Budaya organisasi merupakan refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan,
3. Budaya organisasi berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, seperti ritual, simbol, ceritera, dan ketokohan,
4. Budaya organisasi dibangun secara sosial, dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari konsensus bersama dari sekelompok orang yang mendirikan organisasi tersebut,
5. Budaya organisasi sulit diubah.

2.1.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Indikator menurut Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16), yaitu :

1. Kejelasan tujuan dari keberadaan koperasi.
2. Kepentingan organisasi
3. Kondisi dari kehidupan warga masyarakat
4. Persepsi anggota terhadap pengurus
5. Kemampuan pelayanan koperasi

2.1.2 Kinerja Pengurus

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaanya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaiaan kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaan kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003;142) :

> Kinerja merupakan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini.

Adapun suwanto dan donni juni priansa (2011;196) memberikan pengeriannya tentang kinerja adalah sebagai berikut :

> Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebgai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Sedarmayanti (2008:260) :

> Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Menurut Veithzal Rivai (2003;309) : Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Beberapa pengertian kinerja yang diungkapkan oleh para ahli diatas,dapat disimpulkan yaitu hasil kerja dan prilaku nyata atas pekerjaan yang dibebankan dan menghasilkan sebuah prestasi kerja

2.1.3.2 Tujuan / Kegunaan sistem penilaian kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu ; (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) Manjer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manjer yang bersangkutan dengan karyawan. Secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi menguji keabsahan suatu alat tes
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat dapat diidentifikasikan
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis maslah organisasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mengahambat Dalam Penilaian Kinerja

Penilai sering tidak berhasil untuk meredam emosi dalam menilai prestasi kinerja karyawan, hal ini menyebabkan penilaian menjadi bias. Berbagai bentuk bias yang umum sering terjadi adalah :

1. Kendala hukum/legal yaitu Penilaian harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal.
2. Bias oleh penilai
    a. Hallo effect terjadi ketika pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja baik dalam arti positif maupun negatif
    b. Kesalahna kecenderungan terpuasat
    c. Bias karena terlalu lunak dan terlalu keras
    d. Bias karena penyimpangan lintas budaya
    e. Prasangka pribadi
    f. Pengaruh kesan terakhir
3. Mengurangi bias penilai

Bias penilai dapat dikurangi melauli standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai.

2.1.3.4 Aspek-Aspek Yang Dinilai

Faktor yang paling umum muncul diperusahaan adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi,

intelegasi pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi.

2.1.3.5 Metode Penilaian Kinerja

Metode atau teknik kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satupun teknik yang sempuran.Pasti ada saja keunggulan dan kelemahannya. Hal penting adalah bagaimana cara meminimalkan masalah-maslah yang mungkin terdapat pada setiap metode yang digunakan.

2.1.3.6 Indikator kinerja karyawan

Variabel kinerja perusahaan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 8 (delapan) indikator yang diadopsi dari Faustino Cardoso dalam Umi narimawati (2003:142), yaitu:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Kemandirian
7. Inisiatif
8. Kualitas personal

2.1.3 Perilaku Individu

2.1.3.1 Konsep / pengertian Prilaku Individu Anggota

Keberhasilan suatu Koperasi salah satunya ditentukan oleh faktor partisipasi anggota, yang mana partisipasi anggota adalah salah satu perilaku yang

diharapkan dari perilaku individu dalam keanggotaanya di sebuah koperasi. Adapun pengertian perilaku individu Menurut Wursanto (2003: 275) yaitu proses kerjasama antara sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Katz dan Kahn (Farh *et al.*, 2003) juga turut memberikan pemahamannnya tentang perilaku individu.

> menurut akar sejarahnya, OCB adalah suatu bentuk perilaku kooperatif, sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dengan sistim *reward* secara formal, dan memberi kontribusi terhadap keefektifan fungsi organisasi.

Menurut Sloat (1999) OCB adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit tidak diminta (secara sukarela) serta tidak secara formal diberi penghargaan (dengan insentif).

Selain perilaku individu, perilaku organisasi juga perlu dipahamai, guna keefektivan sebuah oganisasi sebelum mengintegrasikan sikap dan perilaku seseorang dalam sebuah organisasi. Menurut Joe Kelly bahwa perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi, seperti misalnya: bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang, dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya dan institusi-institusi yang lebih besar.

Dapat disimpulkan bahwa perilaku individu yaitu suatui bentuk perilaku yang mempunyai kebebasan guna terciptanya keefektifan fungsi organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku individu anggota

Banyak hal yang akan turut dalam pembentukan perilaku seseorang dalam sebuah organisasi khususnya koperasi, Menurut wursanto faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku, yaitu :

1. Norma-norma Hukum
2. Lingkungan
3. Keadaan alam di sekitar manusia dan kebudayaan
4. Kondisi masyarakat sekeliling
5. Kelompok
6. Kondisi lingkungan kerja
7. Psikologis

2.1.3.3 Jenis-jenis Perilaku

Menurut Wursanto (2003: 278-279) membagi jenis-jenis perilaku kedalam empat macam perilaku, yaitu :

1. Perilaku negative yang nyata

   Perilaku negative yang nyata adalah perilaku yang bertentangan dengan aturan dan norma-norma yang berlaku dimana perilaku itu didasarkan atas desakan dari dalam, bukan pengaruh dari luar.

2. Perilaku positif yang nyata

   Perilaku positif yang nyata adalah perilaku yang didasarkan aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku yang dilakukan atas dasar kesadaran dari orang bersangkutan, bukan karena hukuman atau sanksi dari organisasi.

3. Perilaku negatif yang diarahkan

   Perilaku negatif yang diarahkan adalah perilaku yang bertentangan dengan aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku dimana perilaku itu dipengaruhi oleh faktor-faktor dari uar lingkungan.

4. Perilaku positif yang diarahkan

   Perilaku positif yang diarahkan adalah perilaku yang tidak bertentangan dengan aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku dimana perilaku itu dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar, atau disebabkan oleh suatu motif tertentu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pertumbuhan koperasi diberbagai sektor hendaknya dapat mengimplementasikan dan menumbuhkembangkan prakarsa dari semua pihak yang terkait, terutama yang menyangkut aspek penciptaan investasi dan iklim berusaha yang kondusif, kerjasama yang harmonis dan sinergi antara pemerintah, dunia usaha dan masyarakat pada tingkat pusat, propinsi, dan kabupaten/kota. Mengingat peran koperasi yang dapat bertahan terhadap krisis ekonomi, prakarsa berbagai pihak terkait diharapkan dapat terus meningkatkan peran koperasi dalam mewujudkan ekonomi kerakyatan.

Dalam rangka peningkatan kinerja koperasi, melalui pencapaian Tujuan Organisasi, Strategi Organisasi dan Azas manfaat yakni bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada anggota maupun meningkatkan kemampuan koperasi untuk memperoleh sisa hasil usaha, maka koperasi sebagai lembaga

ekonomi perlu meningkatkan daya saingnya, agar dalam menjalankan usahanya selalu berpedoman pada efisiensi dan efektifitas usaha. Cara terbaik untuk melaksanakan usaha yang berdasar kepada unsur-unsur efisiensi dan efektifitas usaha adalah melalui pelaksanaan sistem manajemen yang baik seperti halnya indicator Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pengetahuan kerja, Kreativitas, Kerjasama, Kemandirian, Inisiatif dan Kualitas personal yaitu fungsi manajemen yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas adalah pengendalian, di samping perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan. Mengingat bahwa di dalam organisasi koperasi anggota adalah sebagai pemilik dan pengguna jasa koperasi, maka kemampuan anggota untuk melaksanakan pengendalian melalui rapat anggota perlu ditingkatkan, agar dapat melakukan pengendalian terhadap organisasi dan usaha koperasi. Dengan meningkatnya kemampuan anggota untuk melakukan pengendalian di dalam rapat anggota, maka fungsi anggota untuk melakukan pengawasan terutama untuk memperjuangkan hak dan kewajibannya semakin baik.

Perilaku aktif anggota yang menjadi tujuan utama dari berbagai hal yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu Partisipatif anggota dan Kontribusi anggota, adapun implementasi budaya organisasi dan kinerja pengurus turut memberikan pengaruh terhadap perilaku anggota koperasi. Karena budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah.Berdasarkan hasil analisis peneliti bahwa antar variable memiliki keterkaitan yang sangat erat dimana antara

buadaya organisasi dan kinerja pengurus berpengaruh terhadap perilaku anggota secara signifikan.

2.2.1 Hubungan Budaya organisasi dengan Perilaku individu

Budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Prilaku individu merupakan sikap seseorang dalam aktivitas organisasi baik sikap dalam melakukan pekerjaan keorganisasian maupun sikap keanggotaan seseorang dalam keorganisasiannya.

Budaya yang memiliki pengertian tentang system keyakinan dalam bersikap ternyata terdapat pengaruh dengan prilaku individu, dimana prilaku individu merupakan sikap seseorang yang sangat dipengaruhi oleh system keyakinan seseorang yang dianut, baik sikap maupun prilaku seseorang dalam suatu organisasi. Hal ini senada dengan apa yang telah dijelaskan oleh Stepen P.Robbins (1994;485) 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. Dan Moh Pabundu Ika (2006;5) yaitu dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam

organisasi untuk berprilaku. Pengaruh kinerja pengurus terhadap partisipasi anggota

2.2.2 Hubungan Kinerja pengurus dengan Prilaku individu

Borman & Motowidlo (1993) mengatakan bahwa kinerja organisasi dapat meningkatkan (*organizational performance*) partisipasi anggota organisasi 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.

Pernyatan yang telah dijelaskan oleh Borman & Motowidlo diatas memeperjelas bahwa kinerja individu maupun karyawan mempunyai hubungan positif terhadap prilaku individu sesorang dalam organisasi terutama dalam organisasi koperasi

2.2.3 Hubungan Budaya organisasi dengan Kinerja pengurus

Meskipun budaya organisasi merupakan pembentuka hasil kinerja individu maupun kelompok dari sebuah organisasi akan mempengaruhi kembali terhadap sikap atau penampilan kerja individu dalam aktivitas organisasi, terutama bagi individu yang tidak dapat meyakini adnya sebuah keyakinan yang menjadi sebuah komitmen awal seorang anggota terhadap organisasi yang menjadi pedoman dalam penampilan kinerja maupun aktivitas anggota selama berorganisasi. Hal serupa sesuai dengan hasil penelitian Masrukhin dan Waridin yaitu :

Hasil penelitian Masrukhin dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan walaupun tidak signifikan. interaksi yang kompleks dari kinerja sejumlah individu dalam organisasi mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Menurut Widodo (2005) kinerja individu dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat.

2.2.4 Hubungan Budaya organisasi, Kinerja pengurus dengan Prilaku individu

Banyak hal yang mempengaruhi prilaku individu dalam suatu organisasi, dua diantaranya yaitu budaya dan kinerja. Kedua faktor tersebut erat kaitannya dalam prilaku maupun sikap sesorang dalam semua aktivitas organisasi, dikarenakan budaya organisasi secara tidak langsung mengatur setiap sikap dan prilaku seseorang sesuai dengan system nilai maupun norma yang menjadi pedoman dalam suatu organisasi.

Adapun kinerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sama, banhkan mugkin mempunyai peranan yang sangat besar terhadap prilaku individu dalam suatu organisasi, karena setiap sikap dan prilaku individu dalam aktivitas organisasi yang berpedoman pada budaya organisasi yang dianut setiap anggotanya adalah hasil kinerja individu maupun kelompok dalam pembentukan budaya organisasi.

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

Dengan demikian budaya organisasi dan kinerja pengurus mempunyai pengaruh terhadap perilaku anggota, hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Moh Pabundu Tika (2006:109) yang telah dijelaskan sebelumnya.

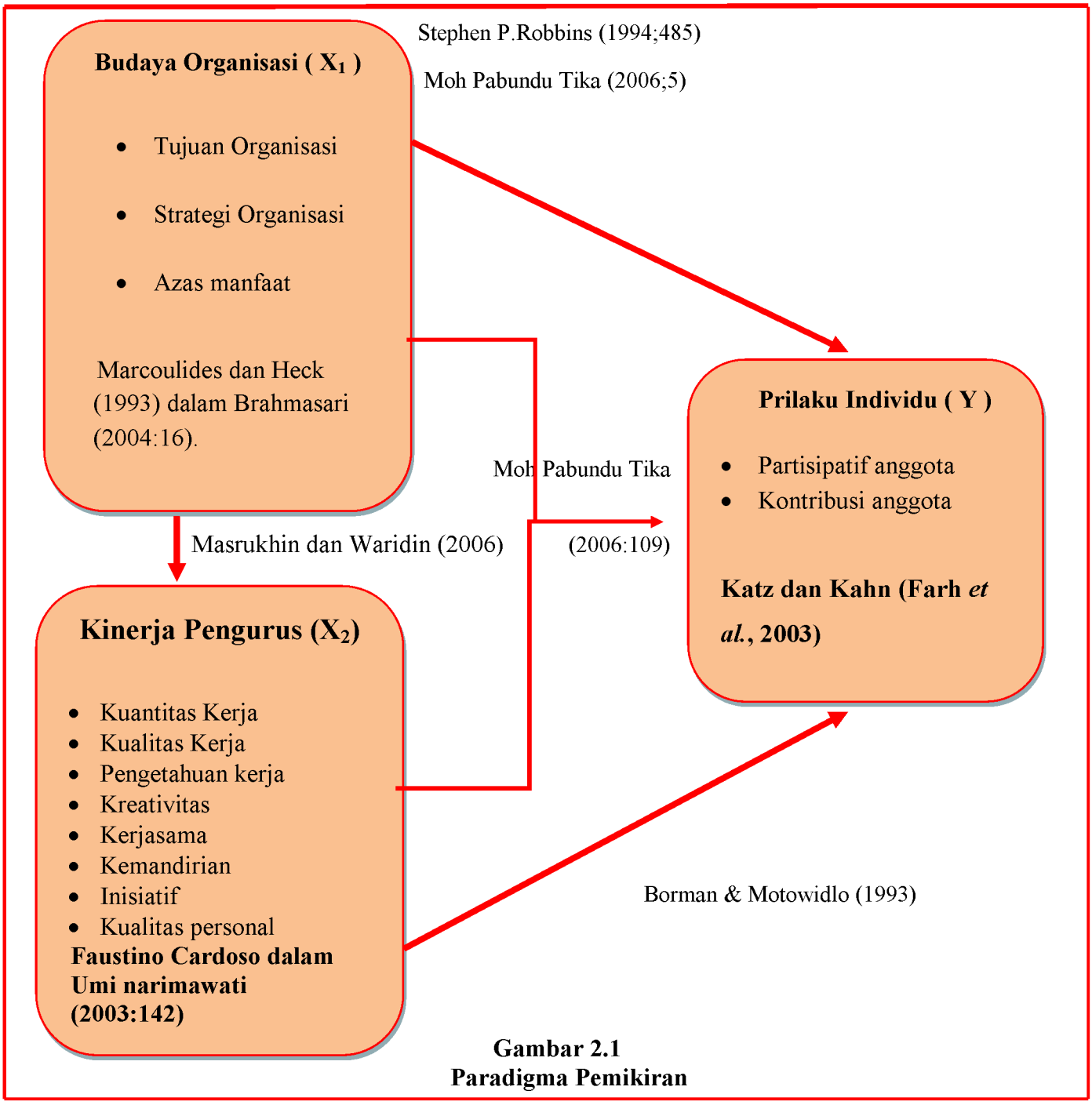
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
Ida ayu brahmasari dan Agus suprayetno 2008	pengaruh motivasi kerja,kepemimpinan dan budaya organisasi Pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan.	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan 2. terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan 4. terhadap kepuasan kerja karyawan 5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan 6. signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 7. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan 8. terhadap kinerja perusahaan 9. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan 10. terhadap kinerja perusahaan 11. Budaya organisasi berpengaruh positif dan 12. signifikan terhadap kinerja perusahaan 13. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh	Budaya organisasi sama-sama menjadi variable independen t atau yang mempengaruhi variabael bebas.	Kinerja perusahaan menjadi variable bebas atau yang dipengaruhi khususnya budaya organisasi

		positif dan 14. signifikan terhadap kinerja perusahaan		
Dewita Heriyanti, S. Kom 2007	Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning	Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional, dimana Komitmen Organisasional dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja karyawan melalui Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan.	Mengunaka n analisis jalur dalam penelitanny a,dimana variable X saling berkaitan satu dan lainnya.	Tidak melakukan pet analisis
AGUNG HERY NUGROHO	Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang	Sehingga hasil penelitian ini menggambarkan adanya peningkatan pengelolaan konflik peran dalam organisasi akan meningkatkan pula perilaku anggota organisasi ke arah yang positif. Dengan kata lain, apabila tingkat konflik peran yang terjadi dalam organisasi semakin kecil, maka perilaku anggota organisasi semakin baik. Faktor paling dominan yang mendukung peningkatan konflik peran adalah keinginan untuk menetap (bertahan dengan pekerjaan sekarang).	Adanya variabel prilaku individu dan kinerja	Prilaku individu sebagai variable yang mempengaruhi bukan dipengaruhi
A Jajang W. Mahri 2005	Pelayanan dan manfaat koperasi, serta pengaruhnya	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa kualitas pelayanan dan manfaat Koperasi berpengaruh positif	partisipasi yang menjadi objek penelitian	variabel independet yang mempengaruhi partisipasinya

	terhadap partisipasi anggota	terhadap partisipasi anggota pada Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia (KOPTI) Tasikmalaya. Berarti semakin tinggi kualitas pelayanan dan manfaat yang diberikan oleh Koperasi, maka partisipasi angota juga akan semakin meningkat.	atau variabel terikat	berbeda
Abdulah dan Herlin arisanti 2010	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang lemah secara langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi serta antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.	Budaya dan kinerja menjadi dua diantara tiga variabel objek penelitian	Variabel kinerja yang dipengaruhi variabel bebas
Zulfanetti 2008	Analisis hubungan partisipasi anggota dengan keberhasilan KUD DI Kec Sungai Bahar	Korelasi hubungan partisipasi anggota dengan keberhasilan KUD menunjkan hasil positif dimana hal ini menunjukan bahwa keduanya saling berhubungan terlihat dai uji t yaitu t hitung = 5,24 > 3,078 t table = pada a 0,05.	melakukan penelitian perilaku partisipasi aktif yang dihaarapka n koperasi	faktor, ukuran penelitian yang mempengaruhi partisipasi anggota
Samuel Olu Adeyoyin 2006	Managing the library's corporate culture for organizational efficiency, productivity, and enhanced servive	The type of activity the organization carries out largely determines the way it goes about its business, in this in turn affect the way the corporate culture develops and is manifested	Sama-sama meneliti budaya organisasi	Penulis menggunakan Metode path analisis

Implementasi budaya organisasi dan kinerja adalah sebagai variable bebas sedangkan perilaku individu adalah variable terikat. Maka dari itu terdapat hubungan antar variabel bebas dengan variable terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam paradigma pemikiran yang diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable *independent* terhadap variable *dependent.*

Hipotesis adalah jawaban sementara yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Pengetian hipotesis menurut Sugiyono (2002) :

> adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konsklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penellitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa

1. Budaya Organisasi Pada Koperasi Atikan Mandiri dalam kategori sudah baik
2. Kinerja pengurus Pada Koperasi Atikan Mandiri dalam kategori sudah baik
3. Perilaku individu pada anggota koperasi atikan mandiri sudah baik
4. Budaya Organisasi dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu anggota Koperasi Pada Koperasi Atikan Mandiri baik secara simultan maupun parsial.