

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Koperasi adalah suatu bentuk badan usaha dengan gotong royong. Oleh karena itu, jika koperasi ingin beroperasi dengan baik, maka perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusia. Perkembangan koperasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam manajemen organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan administrator sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat mendorong operasi yang sukses. Di sisi lain, inkompetensi sumber daya manusia dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat merugikan perusahaan. (Mangkunegara, 2010).

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini adalah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya, karena merupakan agregator urusan pemerintahan di Surabaya berdasarkan asas otonomi dan pendampingan di bidang koperasi, usaha kecil menengah dan industri. Kantor Usaha mikro Koperasi Kota Surabaya merupakan dokumen kegiatan pemberdayaan ekonomi masyarakat Kantor Usaha Mikro Koperasi Kota Surabaya. Adapun tujuan, sasaran dan program Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya yakni:

- a. Tujuan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya
 1. Mendorong pematapan daya saing usaha koperasi.
 2. Mendorong pematapan daya saiung usaha mikro.
- b. Sasaran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya

1. Meningkatkan kualitas kelembagaan dan usaha koperasi.
 2. Meningkatkan kemampuan usaha mikro dalam mengembangkan sumberdaya produktif.
- c. Program Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya
1. Program penguatan kelembagaan koperasi.
 2. Program pengembangan usaha koperasi.
 3. Program pengembangan usaha sentra.
 4. Program pengembangan produk usaha mikro.
 5. Program perkuatan permodalan usaha mikro.

Dalam kegiatan koperasi dan usaha mikro di Surabaya tidak bisa lepas dari kepentingan anggotanya. Kepercayaan yang diberikan oleh anggota dapat dipertahankan, hal ini dapat dilihat dari status pelayanan usaha mikro koperasi setiap saat, sehingga kemajuan dan kemunduran pelayanan usaha mikro koperasi akan mempengaruhi stabilitas dan status anggota. Dalam konteks ini, pelayanan koperasi dan usaha mikro Kota Surabaya bertujuan untuk meningkatkan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang baik, meningkatkan produktivitas koperasi, meningkatkan produktivitas usaha mikro dalam produksi barang dan jasa, dan meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. departemen.

Untuk mencapai tujuan tersebut pegawai harus mengelola usahanya dengan baik, selain itu juga harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kemajuan koperasi, hal tersebut didukung oleh kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, politik dan budaya, yang dapat memungkinkan perkembangan bisnis di dunia Perkembangan yang pesat, ditambah dengan penciptaan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang sesuai, merupakan hal yang positif. Pada dasarnya kemajuan ini menyebabkan kegiatan koperasi menjadi lebih tinggi dan kompleks, sehingga koperasi mengharapkan

kemudahan dalam menjalankan usahanya. Alasan kemudahan tersebut adalah karena selama ini koperasi dan usaha mikro dinilai sebagai organisasi yang dapat memberikan kesejahteraan kepada masyarakat, antara lain: menciptakan lapangan kerja dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan keterangan dari data Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surabaya. Kinerja pegawai didukung oleh pegawai sebanyak 154 orang dengan kualifikasi yang tertera sebagai berikut ini:

Tabel 1.1
Kualifikasi Pendidikan Pegawai.

No	Klasifikasi	Uraian	Jumlah PNS	Jumlah non PNS
1.	Jenis kelamin	Laki- laki	20	89
		Perempuan	18	27
2.	Pendidikan	S2	6	1
		S1	16	46
		Diploma	4	4
		SMA	12	54
		SMP	-	7
		SD	-	2

Sumber: Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Surabaya (2020)

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa jumlah pegawai yang ada di Dinas koperasi dan Usaha mikro Kota Surabaya sebanyak 154 orang yang terdiri dari jumlah keseluruhan PNS 38 orang dan jumlah non PNS sebanyak 116 orang dengan kualifikasi pendidikan yang berbeda-beda.

Kinerja pegawai mempunyai arti berarti dalam memastikan sukses ataupun tidaknya koperasi sebab karyawan ialah Sumber Energi Manusia yang melaksanakan aktivitas operasional koperasi. Terus menjadi baik kinerja pegawai, hingga terus menjadi besar pula kinerja koperasi, sehingga bisa tingkatkan pertumbuhan serta keberhasilan koperasi itu sendiri. Kinerja pegawai ialah sesuatu dimensi hasil dari kegiatan orang- orang dalam sesuatu organisasi yang bisa diamati serta ialah perihal yang relevan buat tujuan organisasi. (Fattah, 2017:9).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari Pencapaian kerjanya. Berikut data perbandingan pencapaian kinerja untuk tahun 2019 dan 2020 berdasarkan keterangan dari data Dinas Koperasi dan Usaha mikro Kota Surabaya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Perbandingan capaian kinerja tahun 2019 dan tahun 2020 di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro

No	Indikator	Kegiatan	
		2019	2020
1	Presentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran.	82,91%	82,91%
2	Presentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran.	81,1%	92,31%
3	Presentase peningkatan kapasitas koperasi dan UKM	92,31%	92,31%
4	Presentase jumlah pengawasan pada koperasi	91,2%	72,15%
5	Presentase fasilitasi kemitraan dan pengembangan usaha mikro	101,19%	98,88%

Sumber: Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Surabaya (2020)

Dari tabel 1.2 diatas terlihat capaian kinerja pada dinas koperasi dan usaha mikro yang masih menurun dari target capaian 100%. Dilihat pada presentase fasilitas kemitraan dan pengembangan yang awalnya sesuai capaian lebih dari 100% menurun karena adanya musibah covid-19 pada awal tahun 2020 yang mengakibatkan terjadinya masalah pada bidang keuangan Dinas koperasi dan usaha mikro dalam hal permodalan untuk pelaku usaha mikro serta terbatasnya sumber daya manusia yang ada. Pada presentase jumlah pengawasan pada koperasi juga menurun akibat koperasi yang tidak aktif dan mengajukan pembubaran sehingga presentase capaian menurun 19,5%. Dalam presentase pemeliharaan dan pengadaan sarana perkantoran hanya naik capaian 11,21% dari tahun sebelumnya. Sedangkan untuk presentase ketersediaan barang dan jasa perkantoran terlihat capaian presentase masih sama dengan tahun sebelumnya.

Lingkungan kerja yang kurang memadai atau tidak sehat merupakan permasalahan yang biasanya dihadapkan pada permasalahan manajemen suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas dan efisiensi kerja pegawai. Bentuk lingkungan kerja fisik seperti tempat dan sarana produksi, serta psikologis seperti suasana hubungan sosial antara personal perusahaan. Menurut Prihantoro (2019:7) meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses penciptaan dalam sesuatu industri, tetapi area kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan aktivitas penciptaan tersebut. Area kerja yang memusatkan untuk para pegawainya bisa meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya area kerja yang tidak mencukupi bisa merendahkan kinerja pegawai serta pula melenyapkan motivasi kerja pegawai. Area kerja yang mengasyikkan bisa menjadikan tujuan serta iktikad industri hendak tercapai.

Tidak hanya lingkungan kerja, Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Dalam sebuah koperasi diperlukan budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang terkandung dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara intensif, diterima oleh karyawan dan diperjuangkan untuk hasil yang efektif. Saefullah (2012:71) melaporkan bahwa “budaya organisasi” pada dasarnya adalah nilai-nilai dan standar yang dianut dan diterapkan oleh suatu organisasi terkait dengan bidang di mana organisasi tersebut beroperasi.

Budaya Organisasi ialah norma- norma yang sudah lama berlaku disepakati serta diiringi oleh para anggota organisasi cocok dengan fitur sistem nilai- nilai(*values*), keyakinan- keyakinan(*beliefs*), serta asumsi- asumsi(*asumptions*). Budaya organisasi selaku sesuatu konsep bisa jadi sesuatu fasilitas buat mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi serta organisasi tugas, dan akibat yang dihasilkan. Tanpa dimensi yang valid serta reliabel dari aspek kritis budaya organisasi, hingga statment

tentang akibat budaya pada kinerja hendak terus bersumber pada pada spekulasi, observasi personal serta riset permasalahan. (Sutrisno, 2019).

Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan, cara pekerjaan dilakukan, dan deskripsi pekerjaan. Tanpa budaya organisasi, karyawan cenderung merasa enggan untuk berkinerja baik terlepas dari status mereka dalam organisasi, karena tidak adanya kesepakatan komitmen yang jelas. Dengan demikian, tingginya prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa dan bertindak di perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya yaitu Lingkungan Kerja pada Dinas Koperasi dan usaha mikro surabaya terdapat gejala (fenomena) seperti ruang kerja yang kurang nyaman, padat, panas, membuat suasana kerja karyawan kurang kondusif, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan didalam ruangan tersebut. Rendahnya semangat kerja karyawan ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Dan budaya organisasi yang masih lemah dapat kita lihat antara lain sering menunda-nunda pekerjaan, tidak memanfaatkan waktu luang dengan baik, tidak tepat waktu. Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan, sehingga manajemen perlu memperhatikan hal tersebut. Peneliti ingin agar Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya mampu meningkatkan lingkungan kerja dan budaya organisasinya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **‘Pengaruh**

Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro kota Surabaya
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap agar terdapat kegunaan untuk berbagai pihak diantaranya:

1. Bagi Pihak instansi (Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya).

Penelitian ini dapat menambah informasi bagi manajemen tentang pentingnya Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya untuk dijadikan bahan masukan dalam penyusunan kebijakan perencanaan dan pengendalian operasi yang lebih efektif.

2. Bagi Pihak Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan rujukan mengenai topik yang berkaitan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menyusun skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya. Selain itu, menambah wawasan ilmu dalam bidang Akuntansi, Akuntansi Manajemen, Audit serta sebagai landasan bagi penelitian selanjutnya.

