

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah No 20 Tahun 2015 Tentang Penerapan Akuntabilitas Koperasi menyebutkan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban suatu entitas untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan target-target yang telah wajib dipertanggungjawabkan oleh pengurus atau pengelola koperasi secara periodik biasanya setiap tahun.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian mendeskripsikan bahwa, “Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”. Sesuai dengan bunyi Pasal 3, maka tujuan utama koperasi adalah memajukan kesejahteraan anggotanya dan jika nantinya telah mampu, dapat memperluas usaha ke masyarakat disekitar, sehingga dengan cara ini diharapkan koperasi dapat berperan serta dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat. Menurut Sitio, (2011) koperasi mempunyai peranan di Indonesia, yaitu sebagai alat pendemokrasian ekonomi nasional, sebagai salah satu urat nadi perekonomian bangsa.

Koperasi akan lebih berdaya saing jika koperasi mampu membentuk jaringan usaha, karena melalui jaringan yang kuat, koperasi akan mampu berkiprah di pasar global melalui peningkatan mutu pelayanan Kanaidi, (2015). Koperasi memiliki

dua kelompok aset yaitu sumber daya ekonomi dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran untuk mengelola sumber daya ekonomi yang dimiliki. Sebagai konsekuensinya organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang memadai untuk daya bersaing. Kemampuan bersaing perusahaan melalui SDM berarti meletakkan peran orang untuk selalu melakukan peningkatan kualitas dan inovasi baik terhadap proses, sistem maupun produk. Melalui cara ini, koperasi diharapkan bisa mempertahankan, meningkatkan *market share*, atau memperluas pasar dibandingkan dengan kekuatan pesaing dan industri (Alwi, 2001).

Fenomena yang terjadi khususnya komitmen organisasi tidak ada hentinya menjadi topik pembicaraan dalam perusahaan. Komitmen organisasi merupakan keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbatas bagi kemajuan organisasi, sebagaimana permasalahan yang terjadi di Koperasi Karyawan Comfeed Makmur yang selama ini ditunjukkan hasil kerja karyawan tidak stabil. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya gaya kepemimpinan visioer, budaya organisasi dan komunikasi asertif.

Salah satu faktor yang sering dihubungkan dengan komitmen organisasi yaitu gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi untuk

mencapai sasaran Yukl, (2010). Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja. Untuk sebuah organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi penggerak kemajuan organisasi serta memberikan perhatiannya terhadap peningkatan kualitas karyawan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting untuk memengaruhi dan menggerakkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi.

Masalah komitmen selain gaya kepemimpinan juga ada budaya organisasi. (Bateman, T. S & Snell, 2007) menjelaskan budaya organisasi adalah himpunan asumsi penting tentang organisasi dan tujuan-tujuannya dan tentang bagaimana cara mereka berbagai nilai yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Budaya organisasi mempunyai pengaruh pada sikap dan perilaku anggota dapat mempunyai pengaruh pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya juga mempermudah tumbuhnya budaya pada sesuatu yang lebih luas dibandingkan kepentingan pribadi seseorang. Sehingga keluar masuknya karyawan Robbins, S.P., and Judge, (2008).

Selain budaya organisasi faktor lainnya yang berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan yaitu komunikasi asertif, dalam peningkatan kinerja organisasi harus memperhatikan komunikasi antar karyawan. Mempertahankan sikap positif dalam berkomunikasi adalah hal penting yang harus diperhatikan bagi siapa saja yang

menginginkan terjadi komunikasi dua arah yang baik tanpa ada satu pihak yang salah menginterpretasikan pesan yang kita maksud. Kemampuan berkomunikasi adalah salah satu keterampilan interpersonal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar dapat menerima dan menyampaikan pesan. Salah satu perilaku komunikasi yang baik untuk mengelola konflik yang dimiliki oleh seseorang adalah kemampuan komunikasi asertif. Individu yang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi asertif memandang bahwa pendapat dan ide sendiri. Biasanya orang asertif bertindak lebih terbuka dan jujur, dan berpikir lebih positif mengenai dirinya tanpa memandang rendah orang lain. Oleh karena itu, memiliki kemampuan komunikasi asertif dapat memberikan manfaat antara lain meningkatkan kesempatan terpenuhinya kebutuhan, tercapainya tujuan terutama dalam situasi yang sulit, menciptakan kondisi dimana setiap anggota dapat mempengaruhi anggota yang lain, mengurangi frustrasi dan stress dan meningkatkan kepercayaan diri Apex LeadershipLtd, (2013).

Pada awalnya, konsep komitmen organisasi berfokus pada konsep komitmen itu sendiri, didasarkan pada pendekatan sikap, yang menunjukkan pada permasalahan dan loyalitas (Porter, L.W., Steers, R. W., Mowday., & Boulian, P., V., 1974). Menurut (Porter et al., 1974) pendekatan sikap mengacu pada keterikatan psikologis atau komitmen efektif yang dibentuk oleh seorang karyawan dalam hubungan dengan permasalahan dan loyalitasnya dengan organisasi. Pasangan fenomenal yang menjadi ikon komitmen , yakni menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai “loyalitas terhadap organisasi”. Ditandai dengan niat untuk tetap berada di dalamnya; melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tak kalah

pentingnya adalah kemauan untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi. Individu mempertimbangkan sejauh mana nilai-nilai dan tujuan mereka berhubungan dengan organisasi sebagai bagian dari komitmen organisasi, oleh karena itu dianggap sebagai hubungan diantara setiap karyawan dan organisasi.

Dari uraian penjelasan permasalahan diatas permasalahan yang sering muncul pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur adalah saat keyakinan diri atau kepercayaan diri sesama anggota karyawan. Sehingga sangat berpengaruh pada hasil kerja dan kurangnya pemberian dorongan dan motivasi atasan dengan anggota karyawan sehingga berdampak juga dengan hasil kerja karyawan. Komunikasi kerja di Koperasi Karyawan Comfeed Makmur kurang berkembang sebagai motivasi bagi karyawan untuk melakukan sesuatu dari dalam atau luar untuk mencapai tujuan perusahaan, dan dengan demikian juga kurangnya komitmen organisasi dan dorongan dalam semua aspek. Hal tersebut menjadi latar belakang penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan visioner, budaya organisasi dan komunikasi asertif terhadap komitmen organisasi pada koperasi karyawan comfeed makmur.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Visioner berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur ?
3. Apakah Komunikasi Asertif berpengaruh terhadap komitmen organisasi kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur ?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan Visionar , Budaya Organisasi, Komunikasi Asertif berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Asertif terhadap Komitmen Organisasi pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi Asertif terhadap Komitmen Organisasi pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan visioner, budaya organisasi, komunikasi asertif terhadap komitmen organisasi.
2. Manfaat praktis
 - a) Bagi Koperasi Karyawan Comfeed Makmur, Tbk sebagai bahan pengambilan keputusan memberikan informasi dalam bidang sumber daya manusia dan mampu memberikan gambaran mengenai gaya

kepemimpinan visioner, budaya organisasi, komunikasi asertif terhadap komitmen organisasi.

- b) Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sebagai referenssi tambahan pada perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta memberikan kajian literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.
- c) Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk dapat mengembangkan bidang manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
- d) Bagi penulis selanjutnya
Dengan adanya peneliti ini, diharapkan dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk bisa menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh pada masa perkuliahan.