

"ANALISIS BUDAYA
ORGANISASI DALAM
PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI
KONSUMEN OSSEDA FAOLALA
PEREMPUAN NIAS DI LOTU
NIAS UTARA"

by Harefa Darnasyam

Submission date: 06-Nov-2023 12:27AM (UTC-0500)

Submission ID: 2218978548

File name: SKRIPSI_-_DARNASYAM_HAREFA-2.docx (1.05M)

Word count: 12756

Character count: 92679

3
**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KONSUMEN
OSSEDA FAOLALA PEREMPUAN NIAS DI LOTU
NIAS UTARA**

SKRIPSI



**Oleh
DARNASYAM HAREFA
NIM : 2319105**

66
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi berbagai tantangan dalam dunia perekonomian saat ini, perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan ini menjadi tantangan yang harus dikelola secara serius oleh pemilik usaha dalam mengelola organisasinya karena terdapat banyak saingan. Persaingan yang muncul menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama sumber daya manusianya.

Pada era saat ini, usaha mikro kecil dan menengah atau UMKM dari waktu ke waktu mempunyai prospek yang bagus serta berkembang pesat. Para pelakunya pun menghasilkan jenis produk yang sangat beragam. Usaha mikro kecil dan menengah mampu menjadi terobosan dalam meningkatkan perekonomian ditengah-tengah masyarakat untuk memenuhi kesejahteraan yang memadai.

Usaha mikro kecil menengah menjadi penopang perekonomian, karena membantu masyarakat dari segi pertumbuhan perekonomian terutama di Indonesia seperti saat sekarang ini. Sehubungan karena UMKM menjadi perhatian sorotan dalam meningkatkan perekonomian, maka UMKM ini harus terus didorong dan dikembangkan dengan dukungan penuh dari pemerintah. UMKM diantaranya membutuhkan dukungan akses permodalan dan bantuan pemasaran. Potensi yang besar dari usaha mikro kecil dan menengah UMKM ini tidak terlepas dari peranan lembaga perbankan dalam penyaluran kredit kepada para pelaku UMKM.

Untuk mendukung permodalan, koperasi merupakan langkah strategis dalam meningkatkan dan memperkuat dasar kehidupan perekonomian terutama bagi UMKM. Dengan memberikan dukungan kesediaan likuitas agar peran mereka kuat dalam melayani pinjaman pada anggota yang merupakan pelaku usaha mikro kecil menengah.

Menurut Moh. Hatta dalam Subandi (2017:18) mengatakan bahwa “koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum lemah untuk membela keperluan hidupnya”.

Sedangkan menurut Organisasi ILO dalam Subandi (2017: 19) mengatakan bahwa “koperasi adalah suatu kumpulan orang, biasanya yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas yang melalui sebuah organisasi perusahaan yang diawasi secara demokratis, masing-masing memberikan sumbangan yang setara terhadap modal yang diperlukan dan bersedia menanggung resiko serta menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan”.

Di Indonesia, Moh. Hatta merupakan bapak koperasi sekaligus pendiri koperasi. Koperasi didirikan pada 12 Juli 1960. Beliau mengusulkan didirikannya 3 macam koperasi, yaitu koperasi konsumsi yang terutama melayani kebutuhan kaum buruh dan karyawan, koperasi produksi yang merupakan wadah kaum petani termasuk peternak atau nelayan, dan koperasi kredit yang melayani pedagang kecil dan pengusaha kecil guna memenuhi kebutuhan modal. Tujuan umumnya yaitu untuk memenuhi kebutuhan bersama anggota koperasi.

Dibalik berjalannya koperasi tidak serta merta berjalan dengan mulus dan terkadang mengalami masalah yang bisa membuat usaha tersebut berhenti. Saat ini koperasi di Indonesia dihadapkan pada dua tantangan utama. Pertama, peningkatan kualitas kelembagaan dan manajemen unit koperasi, Kedua, unit koperasi juga perlu terus di tingkatkan daya saing dan tidak hanya berperan di tingkat nasional tetapi juga berkelas dunia. Peran dan fungsi koperasi tidak hanya sebatas aktivitas ekonomi saja tetapi juga sebagai manifestasi semangat kolektif, kebersamaan dan prinsip keadilan yang berakar pada masyarakat Indonesia yaitu gotong royong.

Permasalahan pada koperasi pernah dialami di Sukabumi pada Juli 2022, dimana salah satu koperasi simpan pinjam dituntut mengembalikan uang simpanan anggota dan nasabah yang mencapai 2.000 orang. Total simpanan yang disetorkan dalam beberapa program tabungan maupun program keuangan lainnya diatas 100 milyar. Hal ini bermula dikarenakan banyak nasabah yang

hendak mengambil uang tetapi ada kesulitan dengan alasan adanya pandemi, hingga akhirnya berakhir di pengadilan.

Walaupun di beberapa koperasi ada saja kegagalan dan masalah, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa prestasi juga dimiliki didalamnya. Beberapa prestasi yang telah diraih oleh beberapa koperasi diantaranya:

Tabel 1.1
Data Prestasi Koperasi

Tahun	Nama Koperasi	Jenis Prestasi
2019	Koperasi Wanita Pesada Faolala Perempuan Nias	Koperasi Berprestasi
2019	CU Faolala Nias, Sumatera Utara	Koperasi Pelopor Pemanfaatan Teknologi Digital di Indonesia
2020	Koperasi Simpan Pinjam Karyawan PT. Essar Indonesia-Bekasi	Koperasi Simpan Pinjam
2021	Primer Koperasi Kepolisian Resort Jember	Koperasi Berprestasi Kelompok
2021	Koperasi Karyawan Kusuma Lestari Kabupaten Sukamara ⁹	Koperasi Produsen
2022	Koperasi Karyawan Republik Indonesia Mapan Sejahtera Universitas Negeri Yogyakarta (KPRI MS UNY)	Koperasi Pemasaran

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Dalam mendirikan koperasi haruslah didasari dengan kesehatan dalam menjalankannya. Kesehatan yang dimaksud adalah pengawasan tentang koperasi dalam berorganisasi. Dalam pelaksanaan penilaian kesehatan koperasi yang pertama adalah tentang prinsip perkoperasian mengenai tata kelola, profit risiko, manajemen risiko, dan tentang permodalan yang terdiri dari kecukupan permodalan dan kecukupan pengelolaan permodalan. Kedua adalah aspek kelembagaan, apakah mempunyai Legalitas Badan Hukum dan Legalitas Izin Usaha. Sedangkan ketiga adalah tentang manajemen yang terdiri dari manajemen umum, kelembagaan, permodalan, asset dan likuiditas.

Dari sekian banyaknya koperasi yang telah berjalan dan didirikan, khususnya di Kepulauan Nias telah memiliki banyak sekali koperasi salah satunya yaitu koperasi Perempuan atau Oppeda Faolala Perempuan Nias (K- OFPN). Koperasi ini telah memiliki beberapa cabang di Pulau Nias, salah satunya terletak di Nias Utara. Koperasi ini memiliki visi agar terwujudnya koperasi yang mampu meningkatkan kemandirian ekonomi, pendidikan dan politik perempuan dan merupakan koperasi yang bergerak di empat bidang usaha yaitu simpan pinjam,

Osseco VCO, *Training Centre* dan keripik GaenOse.

Koperasi Osseda memiliki budaya dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Budaya yang diterapkan oleh Koperasi Osseda dimuat dalam pedoman perilaku yang terdiri dari sikap profesional, disiplin, kejujuran, keberpihakan kepada perempuan, anti kekerasan, transparan dan akuntabel, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, anti korupsi dan nepotisme dan loyal.

Pengertian lain tentang budaya organisasi juga dikemukakan oleh Effendy (2017: 8), yaitu “norma, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi”.

Melalui pengamatan sementara dan wawancara singkat dengan pengurus koperasi mengenai budaya organisasi yang dimuat dalam pedoman perilaku, diketahui bahwa konsep dari pedoman perilaku tersebut sangat baik, akan tetapi penerapannya belum sepenuhnya dilakukan sampai saat ini. Penyimpangan/ketidaksesuaikan yang pernah terjadi dari sikap ketidakprofesionalan karyawan dalam bekerja yaitu seperti petugas keamanan yang memiliki jarak rumah dengan kantor yang seharusnya melakukan jaga malam, malah memantau dari rumahnya saja sehingga terjadi kemalingan di kantor dan membuat rugi kantor serta dirinya sendiri karna harus mengganti rugi barang yang hilang serta mendapat SP dari kantor. Penyimpangan lain yang terjadi yaitu turunnya hasil kinerja staf disebabkan karena *lost control* terhadap penyelewengan yang dilakukan pengurus unit karena kurangnya ketelitian sehingga pengurus bisa mencairkan pinjaman dengan memanipulasi tandatangan anggota.

Menurut Mangkunegara (2017: 139), “kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Akibat dari penyimpangan tersebut berdampak pada kinerja para karyawan. Dampaknya yaitu sejak awal tahun 2023 tidak ada prestasi yang

diperoleh koperasi dikarenakan kinerja karyawan menurun karena permasalahan yang telah diuraikan diatas serta pekerjaan/tanggungjawab yang diberikan tidak diselesaikan sesuai dengan aturan dan tidak mencapai target yang diwajibkan oleh koperasi, padahal pada pedoman perilaku yang dipaparkan mewajibkan semua harus dilakukan.

Sesuai dengan penjabaran serta masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan judul “Analisis Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.

1.2 Fokus Penelitian

Untuk memfokuskan peneliti dalam melakukan penelitian, maka dibuat fokus agar tidak menjangkau dan tidak membahas hal yang lain. Maka fokus dalam penelitian ini adalah tentang budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian selalu terdapat masalah dan kesenjangan di dalamnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah bentuk budaya organisasi yang diterapkan oleh Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara selama ini?
3. Dalam menjalankan budaya organisasi, bagaimanakah budaya organisasi membentuk kinerja para karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini, peneliti akan menentukan tujuannya. Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang diterapkan oleh Koperasi Konsumen

Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.

2. Untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja para karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi membentuk kinerja para karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi serta menjadi pedoman tentang budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan peneliti tentang budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan tentang penerapan budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.

c. Bagi Pembaca

Sebagai bahan informasi dan referensi tambahan bagi pembaca dimasa mendatang.

d. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai bahan kajian tentang budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi**2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Dalam penerapannya, budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya. Menurut Edison (2016:233), “budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan *Manager* perusahaan”.

Sedangkan menurut Fahmi (2017: 177), “budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Pengertian lain tentang budaya organisasi juga dikemukakan oleh Effendy (2017: 8), yaitu “norma, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018: 77), “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana”.

Menurut Edison (2016: 233), “budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan *Manager* perusahaan”.

Sedangkan menurut Sumanto (2018: 142), “budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia

dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Sumanto (2018: 142), “budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi”.

2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen (2017: 34), budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yang terdiri atas:

1. *Innovation and risk taking*: suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail*: pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
3. *Outcome orientation*: manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. *Outcome orientation*: keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. *Team orientation*: aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim daripada individual.
6. *Aggressiveness*: orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easy going*.
7. *Stability*: aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status sebagai lawan dari perkembangan.

2.1.3 Tipe Budaya Organisasi

Luasnya pengertian budaya organisasi membuka peluang timbulnya berbagai pandangan tentang tipe-tipe budaya organisasi. Menurut Wibowo (2017: 19) ada empat tipe budaya yang dapat dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu:

1. *The monoculture*: program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.
2. *The superordinate*: merupakan tipe ideal budaya organisasi yang terdiri dari subkultur, terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.
3. *The divisive culture*: bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.
4. *The disjunctive culture*: ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit individual.

2.1.4 Komponen Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri atas beberapa komponen menurut Wibowo (2017: 19), antara lain:

1. *Observable artifacts*: manifestasi dari budaya organisasi yang dengan mudah dapat dilihat atau dibicarakan pekerja. *Observable artifacts* memberikan signal yang diinterpretasikan pekerja untuk mengukur bagaimana mereka harus bertindak sepanjang hari kerja.
2. *Observable artifacts*: manifestasi dari budaya organisasi yang dengan mudah dapat dilihat atau dibicarakan pekerja. *Observable artifacts* memberikan signal yang diinterpretasikan pekerja untuk mengukur bagaimana mereka harus bertindak sepanjang hari kerja.
3. *Basic understanding assumptions*: keyakinan dan filosofi yang diberikan dan tertanam mendalam dimana pekerja sekedar bertindak atasnya daripada mempertanyakan validitas perilaku mereka dalam situasi tertentu.

2.1.5 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi. Berikut adalah fungsinya menurut Wibowo (2017: 41), yaitu:

1. Memberi Anggota Identitas Organisational
Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.
2. Memfasilitasi Komitmen Kolektif
Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan Stabilitas Sistem Sosial
Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.
4. Membentuk Perilaku
Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.1.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:101), budaya organisasi terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1. Pelaksanaan Norma
Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri

dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-Nilai
Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.
3. Kepercayaan
Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau karyawan.
4. Pelaksanaan Kode Etik
Pelaksanaan kode etik merupakan kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Rivai (2017: 138), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016: 182), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2017: 139), “kinerja karyawan merupakan hasil

6 kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Pendapat lain dari Amstrong (2018: 5), “kinerja merupakan hasil pekerjaan 9 yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

45 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Putri (2020: 15) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yang dimiliki tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki.
5. Motivasi kerja yang merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yang merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
7. Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yang meliputi kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi perusahaan.
9. Kepuasan kerja yang merupakan perasaan senang atau gembira/perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yang merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas yang merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja yang merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, misalnya tepat waktu saat masuk kerja.
14. Kompensasi yang berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2018: 125), kinerja karyawan juga perlu dilakukan penilaian dengan tujuan:

1. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja

- yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan Prestasi Kerja
Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
 3. Memberikan Kesempatan Kerja Yang Adil
Penilaian kinerja akan berdampak bagi seorang karyawan dan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.2.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa manfaat menurut Rivai (2018: 131), yaitu:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
4. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan.
5. Umpan balik sumber daya manusia: prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusia berfungsi.

2.2.5 Jenis Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017: 72), jenis penilaian kinerja karyawan terdiri atas:

1. Pendekatan sikap: pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku: melihat bagaimana orang berperilaku dan kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja di dukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil: perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontigensi: pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok Ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

2.2.6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (Robbins, 2017: 81) dan terdiri atas beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan

keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah/unit/siklus tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan ini diukur dari seberapa lama karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan itu sendiri.

4. Efektivitas

Dalam pemanfaatan sumber daya, baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat di gunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

61

2.3 Koperasi

2.3.1 Pengertian Koperasi

Koperasi merupakan singkatan dari kata ko/co dan operasi/*operation*.

Koperasi adalah suatu kumpulan orang-orang untuk bekerja sama demi kesejahteraan bersama. Berdasarkan Undang-Undang, “koperasi Indonesia adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial dan beranggotakan orang-orang, badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.

Menurut Moh. Hatta dalam Subandi (2017:18) mengatakan bahwa “koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum lemah untuk membela keperluan hidupnya”.

Sedangkan menurut Organisasi ILO dalam Subandi (2017: 19) mengatakan bahwa “koperasi adalah suatu kumpulan orang, biasanya yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas yang melalui sebuah organisasi perusahaan yang diawasi secara demokratis, masing-masing memberikan sumbangan yang setara terhadap modal yang diperlukan dan bersedia menanggung resiko serta menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan”.

Walaupun pengertian koperasi berbeda-beda, pada dasarnya sama dengan jenis badan usaha lainnya. Koperasi adalah lembaga ekonomi rakyat yang menggerakkan perekonomian rakyat dalam memacu kesejahteraan sosial

masyarakat. Oleh karena itu, pertumbuhan koperasi dan pertumbuhan bisnisnya dari waktu ke waktu perlu selalu ditingkatkan.

2.3.2 Fungsi dan Peranan Koperasi

Fungsi dan peranan pada koperasi diatur dalam Undang-Undang Koperasi Pasal 4 tahun 1992 yang dimuat dalam Hendra (2021: 6), yaitu:

1. Menumbuhkan serta mengembangkan bakat maupun kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya demi memajukan kesejahteraan ekonomi dan sosial.
2. Bertindak dengan sungguh-sungguh dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
3. Memperkuat perekonomian anggota untuk bisa dijadikan dasar dan kekuatan serta ketahanan perekonomian nasional melalui koperasi sebagai soko gurunya.
4. Berjuang agar mencapai dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan kegiatan yang dilakukan secara bersama berdasar atas asas kekeluargaan serta demokrasi ekonomi anggota.
5. Berupaya untuk mempertinggi kualitas kehidupan anggota koperasi.

2.3.3 Jenis-Jenis Koperasi

Menurut Sumarsono dalam Hendra (2021: 2), menyatakan bahwa jenis-jenis koperasi terdiri atas:

1. Koperasi Produksi
Koperasi produksi ialah koperasi yang melaksanakan sebuah usaha produksi kemudian menghasilkan sebuah barang yang bisa diperjual belikan.
2. Koperasi Konsumsi
Koperasi konsumsi adalah koperasi yang menyediakan segala kebutuhan seluruh anggota dalam bentuk barang, seperti: bahan makanan, pakaian, alat tulis ataupun peralatan dapur.
3. Koperasi Simpan Pinjam
Koperasi simpan pinjam merupakan koperasi yang melayani seluruh anggotanya untuk menyimpan dengan memperoleh suatu timbal balik dari koperasi.
4. Koperasi Serba Usaha
Koperasi Serba Usaha (KSU) merupakan koperasi yang bergerak dibidang usaha untuk mendapatkan keuntungan sehingga menambah penghasilan anggotanya.

2.4 Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi

Dalam sebuah organisasi atau instansi pasti terdapat budaya yang dianut/diterapkan demi keberlangsungan tujuan dari organisasi tersebut. Budaya organisasi ini merupakan norma, nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam organisasi. Pada penerapannya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja

dalam menjalankan organisasi tersebut.

Pada koperasi, kinerja dari para karyawan sangat dibutuhkan demi keberlangsungan koperasi menjadi maju dan tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Oleh sebab itu, dibuatlah budaya agar para karyawan tahu dan mengerti tentang apa saja yang harus mereka lakukan dan tidak boleh dilakukan. Dengan diberlakukannya budaya organisasi, koperasi akan dipandang baik dimata para anggotanya dan masyarakat umum dan tidak menimbulkan keraguan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendasari peneliti atau salah satu pedoman dalam membuat rancangan penelitian ini, yaitu :

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

57 No	Nama Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dr. Juriko Abdussamad/ 2019	Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo	Kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus	Dari empat dimensi pengukuran tingkat kualitas budaya organisasi, dimensi "perhatian terhadap detail" merupakan dimensi dengan tingkat kualitas budaya organisasi paling tinggi dibandingkan dengan dimensi- dimensi lainnya. Sedangkan dimensi orientasi "orang" memiliki tingkat kualitas budaya organisasi paling rendah, walaupun tingkatannya masih tergolong cukup. Item "karyawan didorong untuk bekerja secara inovatif" merupakan item-item lainnya. Adapun item "salah satu bentuk perhatian organisasi terhadap karyawan yang berprestasi diberikan jaminan sosial" memiliki tingkat kualitas budaya organisasi yang paling rendah

2.	Meinaroza Aulia Putri/2019	Analisis Budaya Organisasi Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Dan Koperasi	Kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di BMT Assyafi'iyah Kota Gajah Budaya organisasi Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat menjunjung adanya bekerja hanya dengan keridhoan Allah SWT, prinsip yang ditekankan yaitu dengan disiplin yang tinggi, bertanggungjawab dan komunikasi yang baik antar karyawan. 2. Di Koperasi Kopdar Dwi Karya budaya organisasi Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu mengedepankan komitmen antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga antar karyawan tidak hanya mementingkan diri sendiri tapi lebih pada karyawan yang lain. tinggi, bertanggungjawab dan komunikasi yang baik antar karyawan. 3. Indikator yang ditekankan adalah kualitas dari karyawan tersebut. Kualitas yang ditekankan yaitu selalu memberikan hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaannya dengan ketentuan waktu yang sudah ditetapkan.
3.	Ridwan/2021	Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Kualitatif dengan pendekatan studi pustaka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang muncul akibat dibentuk dan diterapkannya nilai, norma dan kebijakan oleh pemimpin dalam organisasi. 2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan selama menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi. 3. Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu: karyawan perlu memperhatikan inovasi dalam pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada manfaat, orientasi terhadap orang, orientasi pada tim, agresivitas, serta stabilitas kerja

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

2.6 Kerangka Pemikiran

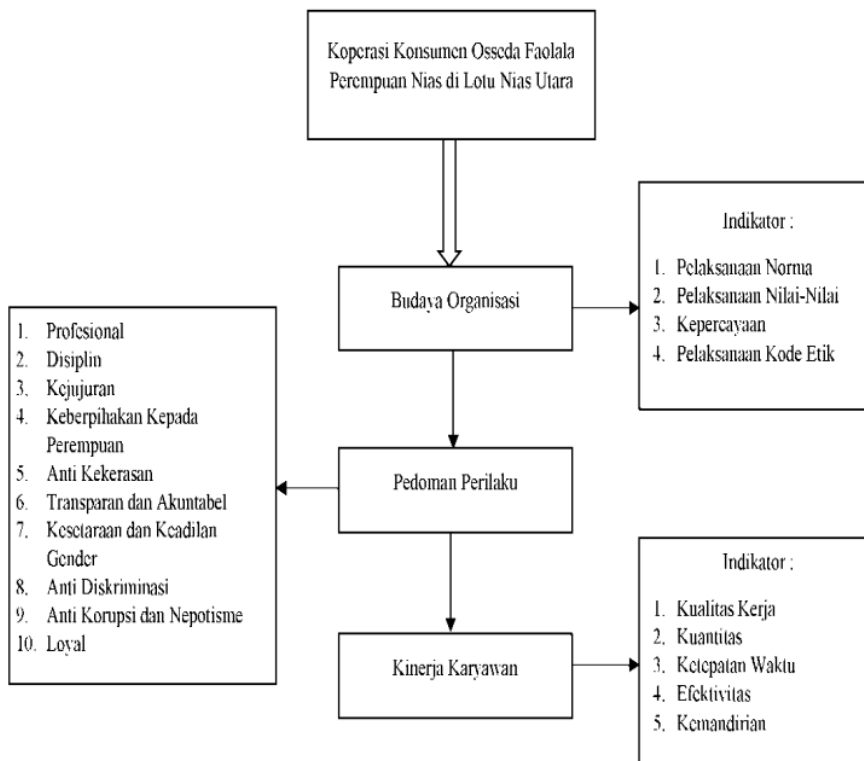
Kerangka pemikiran merupakan kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019: 45).

Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan

Nias di Lotu, Nias Utara dan disana terdapat budaya organisasi yang dimuat dalam pedoman perilaku. Dengan adanya pedoman perilaku tersebut diharapkan para karyawan dapat memiliki kinerja kerja yang baik dan tidak menyimpang dari budaya organisasi yang telah diwajibkan oleh Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.

Dan secara sistematis, bentuk kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2017:11), “penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji kondisi benda-benda alam, dimana peneliti merupakan instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulation* (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi”.

Adapun karakteristik penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2019) antara lain:

- a. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
- b. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.
- c. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau *outcome*.
- d. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif.
- e. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode yang menggambarkan suatu fenomena melalui dekripsi berupa kalimat dan bahasa yang menggunakan metode alami. Dalam penelitian ini, yang diamati adalah Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang didukung dengan pengumpulan data secara deskriptif dan melakukan analisa data sebelum mengambil kesimpulan.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 38), “variabel penelitian salah satu atribut atau sifat/nilai dari orang/objek/kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki satu variabel (variabel tunggal) yaitu budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu Nias Utara”. Sehingga pada akhirnya dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait beberapa variable tersebut.

Tabel 3.2 Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator
1	Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Norma 2. Pelaksanaan Nilai-Nilai 3. Kepercayaan 4. Pelaksanaan Kode Etik
2	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, yang beralamat di Jl. Gowezalawa, Desa Fadoro Fulolo, Kecamatan Lotu.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal panduan, sebagai berikut :

Tabel 3.3.2
Jadwal Penelitian

47 Kegiatan	Jadwal																											
	April 2023			Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023			Agustus 2023				September 2023									
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■																									
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■																					
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi							■																					
Seminar Proposal dan Persiapan Penelitian								■	■	■	■																	
Pelaksanaan Penelitian												■	■	■														
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																			■	■	■	■						
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																							■	■				
Ujian Skripsi																									■	■		

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

3.4 Sumber Data

Menurut jenisnya, sumber data terdiri atas 2 jenis menurut Sugiyono (2018: 456), antara lain:

- Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan dokumentasi lapangan.
- Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi dokumen dan laporan serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

- c. Informan Penelitian yaitu orang yang akan memberikan informasi tentang suatu kondisi dan keadaan latar penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini menggunakan data primer untuk mendapatkan data melalui kegiatan wawancara kepada responden. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari 3 orang responden yaitu 1 orang *General Manager*, 1 orang *Manager Diklat & HRD* dan 1 orang *Pengurus Unit/Anggota*

Tabel 3.4 Sumber Data

No.	Nama	Jabatan
1.	Amani Lahagu,S.E	<i>General Manager</i>
2.	Ernita Hartati Gulo.S.Pd	<i>Manager Diklat & HRD</i>
3.	Adilina Telaumbanua	<i>Pengurus Unit/Anggota</i>

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 251), “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Sedangkan menurut Purwanto (2018: 41), “instrumen penelitian pada dasarnya adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian”.

Oleh sebab itu, instrumen penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2017: 305) adalah “peneliti itu sendiri”. Hal ini berarti seorang peneliti menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian. Peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mencari serta mengumpulkan data yang diperlukan pada penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menghimpun data yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian ini, maka peneliti menggunakan 2 teknik, antara lain:

1. Metode *Interview*/wawancara, yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data dengan melakukan wawancara langsung pada pimpinan dan karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu. Dari metode ini dapat diperoleh data tentang gambaran umum, serta jumlah informasi terkait dan lengkap

yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat mengamati objek penelitian dengan lebih cermat dan detail.
3. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data yang penyelidikannya ditunjukkan pada penguraian dan penjelasan melalui sumber-sumber dokumen.

68

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik menganalisis data merupakan teknik yang digunakan untuk mendapatkan hasil/jawaban dari masalah yang terdapat pada penelitian (Sugiyono, 2018: 285). Dalam penelitian ini, peneliti akan menempuh langkah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti nantinya mendatangi tempat penelitian, yaitu Kantor Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu dengan membawa surat izin secara formal karena sebelumnya pihak koperasi telah memberikan izin untuk melakukan penelitian. Kemudian, peneliti akan menemui orang-orang yang telah ditentukan sebagai informan. Proses selanjutnya adalah dengan melakukan wawancara dan metode dokumentasi untuk memperoleh data yang diperlukan dengan lengkap.
2. Reduksi Data

Data yang telah terkumpul dari hasil wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi kemudian digabungkan dengan memilih data yang penting sehingga nantinya dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian tersebut.
3. *Display Data*

Tujuannya adalah untuk menghindari kerumitan data yang tertumpuk banyak.
4. Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi Data

Pada awalnya peneliti mencoba mengambil kesimpulan sementara, kabur dan diragukan. Selanjutnya dengan bertambahnya data maka menjadi lebih jelas sehingga menjamin validitasi.

38
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Pada tahun 2005 pasca gempa tsunami dibentuklah sebuah organisasi koperasi kaum perempuan yang didirikan oleh Juli Kariani Gea, Amani Lahagu, Nibeati Ndruru, dkk yang bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam. Dimana pada awalnya koperasi ini hanya terdiri atas 5 kelompok, diantaranya: Kelompok Talifusoda dan Kelompok Fahasaradodo yang berlokasi di Nias Barat, sedangkan Kelompok Faomasi, Samaeri dan Kelompok Sanau'olo berada di Nias Selatan.

Seiring berjalannya waktu dan dengan adanya perkembangan yang cukup baik, maka pada tahun 2007 para pendiri mengambil keputusan untuk membagi kelompok tersebut menjadi 2 koperasi besar yang berada di Nias barat yang dinamakan dengan Koperasi Faondrata dan Koperasi Samolala yang berada di Nias Selatan.

Pada tahun 2010, koperasi ini semakin memperlihatkan kemajuan hingga memiliki 20 kelompok. Dengan keadaan yang demikian, maka para pimpinan mengambil sebuah keputusan untuk menggabungkan kedua koperasi besar ini menjadi Koperasi Pesada Faolala Perempuan Nias. Koperasi ini telah berbadan hukum pada tahun 2011 yang dikeluarkan oleh Dinas Koperasi Provinsi Sumatera Utara No. 518/61/BH/II/KK/2011.

Pada tahun 2019 diadakan lagi perubahan nama organisasi menjadi "Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias" yang diakibatkan karena koperasi ini memiliki kegiatan usaha yaitu usaha Osseda Training Centre dan Usaha Produk OsseCo Vco beserta turunannya, dan nama baru ini resmi digunakan pada tahun 2020 setelah diadakan Rapat Anggota Tahunan (RAT) penutupan buku tahun 2019 dan terdaftar dalam PAD Kemenkumham RI No. AHU-000011825.AH.01.28 Tahun 2020.

Dengan demikian, saat ini Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias (K-OFPN) merupakan koperasi perempuan yang bergerak diempat bidang usaha yaitu simpan pinjam, usaha Osseda Training Centre, usaha produk OsseCo Vco dan keripik GaenOse. Keempat bidang usaha ini bertujuan untuk mensejahterakan dan memandirikan perempuan dibidang ekonomi.

Selain itu, Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias menjadi pusat pendidikan dan pembelajaran perempuan terkhusus bagi anggota Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias melalui berbagai kegiatan peningkatan kapasitas berupa pelatihan (TOT), diskusi penyadaran kritis atau kursus yang bertujuan untuk meningkatkan potensi kepemimpinan perempuan sehingga mampu melibatkan diri dan menjadi pengambil keputusan baik instansi pemerintah atau lembaga non pemerintah.

Untuk mencapai tujuan perihal meningkatkan potensi kepemimpinan perempuan maka Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias memfokuskan diri memotivasi perempuan aktif mendukung penuh pengambilan keputusan bagi perempuan untuk masuk ke dunia politik dengan mencalonkan diri menjadi Kepala Desa, Anggota BPD, Calon Legislatif, dsb.

4.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terletak di Kantor Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, yang beralamat di Jl. Gowezalawa, Desa Fadoro Fulolo, Kecamatan Lotu



Gambar 4.1.2 Lokasi Penelitian Bagian Depan

4.1.3 Visi Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu Nias Utara

4.1.6 Deskripsi Pekerjaan Pengurus Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu Nias Utara

1. *General Manager*

a. Fungsi Jabatan

Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengarahan dan pelaksanaan terhadap keseluruhan aspek organisasi dan usaha Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias sehingga benar-benar di terapkan sesuai dengan SOP Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias.

b. Tanggung Jawab

- Memastikan produk atau jasa Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias sesuai dengan Visi dan Misi.
- Bekerja sama dengan *Manager* lainnya untuk merencanakan, pengorganisasian pelaksanaan serta menganalisis seluruh program Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias
- Memastikan seluruh usaha Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias mendapatkan profit yang surplus.
- Menemukan strategi bisnis dengan memperhatikan marketing mix dan strategi lainnya yang mampu mendongkrak pendapatan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias
- Memastikan tata laksana manajemen dan pelayanan sesuai dengan aturan dan peraturan.
- Menyetujui permohonan pinjaman sesuai aturan dan peraturan yang berlaku dan berkoordinasi dengan Dewan Pengurus.
- Terselenggaranya pembinaan anggota yang dapat mencerahkan dan membangun kesadaran bersama sehingga eksekutif siap dan konsisten dalam pengembangan ekonomi perempuan yang berkeadilan Gender melalui wadah Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias.
- Memperhatikan dan memastikan perkembangan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di setiap Wilayah.
- Memastikan pelaksanaan kegiatan Operasional berjalan dengan baik.

- Memastikan pelaksanaan evaluasi dan penilaian kinerja eksekutif terlaksana
- Menciptakan terobosan-terobosan baru untuk perkembangan Koperasi Osseda
- Menjalin kerjasama dengan pihak eksternal untuk perkembangan Koperasi Osseda
- Memastikan keabsahan hukum disetiap usaha Koperasi Osseda
- Melakukan analisis usaha, membaca peluang pasar untuk dikerjakan bersama pengembangan usaha.
- Menjadi motivator & inspirator bagi seluruh eksekutif
- Membangun diri sendiri dan seluruh eksekutif
- Mengawasi dan memastikan kepatuhan hukum yang mengikat eksekutif
- Melaksanakan aturan dan peraturan yang telah ditetapkan.
- Mendelegasikan kepada semua pesonil untuk melakukan kegiatan operasional sesuai dengan bagian masing-masing pesonil.
- Mengkoordinasikan tugas operasional yang akan dilaksanakan maupun yang telah dilaksanakan oleh pesonil yang satu dengan pesonil yang lain.

c. Tugas-Tugas Pokok

- Memastikan usaha Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias sesuai dengan aturan dan peraturan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan UUD Negara RI.
- Berkoordinasi kepada dewan pengurus perihal usul dan saran pengembangan produk dan jasa yang memerlukan kajian dan analisis.
- Memberikan penjelasan kepada Pengurus dan Manajemen Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias tentang berbagai informasi baru yang relevan dengan usaha Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias

- Memastikan tata laksana manajemen dan pelayanan sesuai dengan aturan dan peraturan.
- Menelaah dan mensahkan tata laksana manajemen dan pelayanan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias ditinjau dari kesesuaiannya dengan prinsip pengembangan ekonomi perempuan yang berkeadilan Gender.
- Mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai bentuk pelanggaran aturan dan peraturan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias dalam interaksi antar eksekutif, anggota dan masyarakat dan tidak melampaui wewenang serta melaporkannya kepada Dewan Pengurus dan Dewan Pengawas.
- Memastikan terselenggaranya pembinaan eksekutif yang dapat mencerahkan dan membangun kesadaran bersama sehingga eksekutif siap dan konsisten dalam pengembangan ekonomi perempuan yang berkeadilan Gender melalui wadah Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias.
- Membantu Dewan pengurus dengan memberikan penjelasan tentang keadaan eksekutif pada khususnya dan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias pada umumnya ditinjau dari aturan dan peraturan yang berlaku. Penjelasan itu dapat disampaikan di dalam maupun di luar Rapat Pengurus.
- Menelaah dan memastikan sistem pembinaan anggota melalui pendidikan dan pelatihan – kurikulum, materi dan penyelenggaraannya sehingga diyakini telah memenuhi unsur pendidikan berbasis Gender.
- Membantu terlaksananya penjangkauan dan pendidikan politik anggota melalui FOP2 yang dapat meningkatkan kualitas perempuan potensial untuk terjun di tengah-tengah masyarakat
- Bertanggung jawab atas terciptanya suasana kerja yang dinamis dan harmonis
- Bertanggung jawab atas tersedianya bahan Rapat Anggota Tahunan,

- Menerima dan mempelajari keputusan /instruksi/memo dari DP/DPws.
 - Melaksanakan dan mensosialisasikan keputusan/memo/instruksi dari DP/DPws kepada personil dan anggota Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias.
 - Mengevaluasi hasil realisasi keputusan/memo/instruksi dan bila diperlukan melaporkan kepada DP/DPWs.
 - Menyusun dan menghasilkan rancangan anggaran Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias dalam rencana jangka pendek, rencana jangka panjang yang selanjutnya akan dibahas pada Rapat DP/DPWs dan eksekutif,
 - Menyetujui permohonan dan pencairan pinjaman yang jumlahnya tidak melampaui batas wewenang manajemen antara lain:
 - Meninjau jaminan dan usaha pemohon, pembiayaan bersama dengan bagian kredit dan kepala cabang.
 - Menandatangani berita acara jaminan.
 - Memberi rekomendasi dan menandatangani permohonan pinjaman pada lembar data analisis,
 - Menyetujui permohonan pinjaman sesuai dengan wewenangnya pada lembar data analisis kredit
 - Menandatangani perjanjian pinjaman,
 - Memantau perkembangan usaha peminjam setelah pencairan pinjaman. Persetujuan pencairan/approval dilakukan oleh Bagian kredit dan memvalidasi slip disistem Koperasi Osseda.
- d. Wewenang
- Meneliti barang, catatan, berkas, bukti-bukti dan dokumen lainnya yang ada pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias.
 - Mendapatkan keterangan yang diperlukan baik dari pengurus, manajemen atau Eksekutif dan anggota.

- Menyetujui/ menolak pencairan pinjaman sesuai dengan alasan-alasan yang jelas.
- Menggunakan fasilitas yang tersedia untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya atas persetujuan Dewan Pengurus.
- Melaporkan hasil kerja kepada DP/DPWs.
- Bertanggungjawab memberikan pengembangan kapasitas kepada seluruh Eksekutif.
- Memberikan *reward* atas prestasi dan *punishment* atas pelanggaran aturan oleh eksekutif sehubungan dengan kegiatan mutasi, rotasi, promosi, diklat & training.
- Melaksanakan promosi, rotasi dan PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Terselenggaranya penilaian/evaluasi personalia atas prestasi kerja yang dihasilkan oleh personil per enam bulan yang dihadiri oleh DP/DPws,
- Menetapkan tujuan penilaian prestasi kerja dan melakukan penilaian prestasi kerja personil.
- Merencanakan dan merancang sistem hubungan kerja yang memotivasi personil untuk bekerjasama dalam mencapai visi misi Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias.
- Mengevaluasi pola hubungan bila diperlukan.
- Menetapkan dan mengatur semua kegiatan operasional menurut bagian dan kemampuan masing-masing Eksekutif.
- Mendelegasikan kepada semua personil untuk melakukan kegiatan operasional sesuai dengan bagian masing-masing personil.
- Mengkoordinasikan tugas operasional yang akan dilaksanakan maupun yang telah dilaksanakan oleh personil yang satu dengan personil yang lain.
- Membuat, menerapkan dan mengevaluasi rencana kerja cabang.
- Mengatur penerapan laporan dan pelayanan yang optimal.

- Melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kinerja kantor cabang.
- Pengembangan kualitas, kapasitas eksekutif yang dibawahinya.
- Memastikan penerapan aturan berjalan dengan maksimal.

2. *Manager* Diklat & HRD

a. Tugas dan Tanggung jawab

Melakukan Perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengarahan dan pelaksanaan terhadap peningkatan kinerja eksekutif, berjalannya program FOP2 dan tercapainya perluasan wilayah untuk mewujudkan kesejahteraan Perempuan.

b. Wewenang

- *Manager* pelatihan dan pengembangan SDM bertugas dalam perencanaan anggaran pelatihan tiap departement, biaya tak terduga dan jumlah peserta pelatihan sesuai kebutuhan.
- Mengetahui informasi terkini mengenai keterampilan yang dibutuhkan eksekutif yang bersifat relevan agar memiliki kinerja yang baik dan efektif.
- Membuat strategi dan rencana-rencana kerja untuk memenuhi kebutuhan pelatihan, pengembangan, mengatur pelaksanaan pelatihan dan tindak lanjut yang diperlukan.
- Membuat desain program pelatihan, kursus dan kurikulum yang di butuhkan dalam memenuhi kebutuhan pelatihan. Kemudian bertugas untuk mengatur terlaksananya kegiatan pelatihan menggunakan jasa dari luar lembaga.
- Memilih lembaga pelatihan yang berkualitas sesuai standard yang telah ditentukan sebelumnya.
- Melakukan organisir terhadap tempat pelatihan, waktu, logistik, penginapan yang dibutuhkan agar tercapainya pelaksanaan pelatihan yang efisien.

- Mengadakan kursus pelatihan secara pribadi sebagai tambahan pelatihan yang diadakan oleh penyedia jasa dari luar lembaga.
- Menyusun dan menentukan semua perlengkapan dan materi pelaksanaan pelatihan.
- Bertugas dalam perekrutan, pengembangan dan pengaturan staf secara langsung dengan tetap berkoordinasi dengan *General Manager*.
- Memastikan bahwa setiap aktivitas memiliki inti dan tujuan serta terintegrasi, manajemen keselamatan kerja, mutu, kesehatan, hukum, dan kebijakan.
- Melakukan monitoring dan melakukan pelaporan mengenai kegiatan, biaya, kinerja eksekutif.
- Memiliki tanggung jawab pada perkembangan sumber daya manusia di Osseda
- Menumbuhkan sikap positif terhadap Eksekutif.
- Membentuk dan menyiapkan Eksekutif untuk program kerja dengan melakukan pelatihan atau training.
- Menjadi penghubung antara eksekutif dengan manajemen.
- Menjadi penyidik serta melaporkan jika terjadi kecelakaan kerja terhadap eksekutif untuk mengurus kepentingan asuransi.
- Menyusun rancangan program yang berkaitan dengan pengembangan kualitas eksekutif.
- Melaksanakan & memimpin briefing department masing-masing secara berkala & sesuai kebutuhan lembaga.
- Memastikan Program FOP2 berjalan dengan baik.
- Meningkatkan kualitas, efektifitas, dan efisiensi pemanfaatan SDM

c. Wewenang

- Mendapatkan keterangan yang diperlukan baik dari pengurus, manajemen atau Eksekutif dan anggota.

- Mengajukan penambahan dan pemberhentian eksekutif.
- Menggunakan fasilitas yang tersedia untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya atas persetujuan atasan.
- Melaporkan hasil kerja kepada *General Manager*.
- Bertanggungjawab memberikan pengembangan kapasitas kepada seluruh Eksekutif.
- Mengusulkan *reward* atas prestasi dan *punishment* atas pelanggaran aturan oleh eksekutif sehubungan dengan kegiatan mutasi, rotasi, promosi, diklat & training.
- Mengusulkan promosi, rotasi dan PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- Terselenggaranya penilaian/evaluasi personalia atas prestasi kerja yang dihasilkan oleh personil per enam bulan yang dihadiri oleh DP/DPws,
- Menetapkan tujuan penilaian prestasi kerja dan melakukan penilaian prestasi kerja eksekutif.
- Merencanakan dan merancang sistem hubungan kerja yang memotivasi eksekutif untuk bekerjasama dalam mencapai visi misi Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias.
- Mengevaluasi pola hubungan bila diperlukan.

3. Pengurus Unit/Anggota

a. Tanggung Jawab:

Melaksanakan penabungan setiap bulannya dan memberikan tabungan tiap bulannya, serta tutup buku saat melapor dan menyampaikan informasi kepada anggota.

b. Tugas-Tugas Pokok:

- Mencairkan pinjaman kepada anggota bagi anggota yang meminjam dibawah atau diatas saham yang tidak memakai *broch*.
- Memastikan semua anggota menabung dan mengingatkan anggota yang tidak membayar cicilan

- Melaksanakan survey, penagihan Bersama dengan Tim
- Memastikan semua kelengkapan surat-surat bagi anggota yang meminjam dan memakai *broch*
- Mengikuti setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias.

4.1.7 Pedoman Perilaku Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu Nias Utara

Ada beberapa pedoman perilaku yang telah diterapkan di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, yaitu :

1. Profesional

Diwujudkan dengan manajemen organisasi, program dan personil Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias yang didasarkan atas motivasi, kompetensi, efisiensi dan efektivitas, melayani sepenuh hati. Sikap profesional ditunjukkan melalui tindakan yang tidak membuka kesempatan terhadap segala bentuk penyalahgunaan wewenang, konflik kepentingan dan berbagai bentuk lainnya.

2. Disiplin

Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias mewujudkan nilai disiplin melalui ketepatan waktu bekerja, melaporkan keuangan tepat waktu, menegakkan aturan dan peraturan yang berlaku di lingkungan Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias.

3. Kejujuran

Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias adalah mewujudkan nilai kejujuran melalui penyampaian informasi sesuai dengan fakta, menyampaikan kritik, ide dan pernyataan dengan santun, serta menolak gratifikasi.

4. Keberpihakan Kepada Perempuan

Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias mewujudkan keberpihakan kepada perempuan melalui perilaku tidak serta merta

menyalahkan perempuan atas sebuah kejadian, memberikan dukungan kepada perempuan maupun perempuan korban kekerasan.

5. Anti Kekerasan

Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias mewujudkan anti kekerasan melalui sikap tidak mendukung perilaku kekerasan, menghindari melakukan kekerasan dalam mengatasi segala masalah.

6. Transparan dan Akuntabel

Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias secara organisasi memberikan akses dan menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi, program dan keuangan kepada anggota, pemerintah dan stakeholder/pemangku.

7. Kesetaraan dan Keadilan Gender

Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias secara organisasi dan perorangan mendorong terciptanya kesetaraan dan keadilan gender melalui penguatan perempuan. Penguatan perempuan yang dimaksudkan adalah mendorong dan mendidik kepemimpinan perempuan untuk memiliki akses dan kontrol terhadap seluruh sumber daya dan hak-haknya sebagai perempuan yang mandiri untuk berperan dan berpartisipasi dalam bidang ekonomi kerakyatan, pemeliharaan lingkungan dan terlibat dalam rapat-rapat desa, masuk dalam struktur organisasi desa (Kepala Desa, BPD, Kaur, LPM, tokoh adat, tokoh agama, dll).

8. Anti Diskriminasi

Koperasi Konsumen Osseda Faolala Nias secara organisasi dan perorangan tidak melakukan pembedaan, pengucilan, atau pembatasan yang dibuat atas dasar perbedaan suku, ras, agama, kelompok/golongan, status sosial, orientasi seksual yang mempunyai dampak atau tujuan untuk mengurangi atau meniadakan pengakuan, atau penggunaan Hak Asasi Manusia dan Hak Asasi Perempuan, serta kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau bidang lainnya.

9. Anti Korupsi dan Nepotisme

Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias secara organisasi dan perorangan tidak menggunakan kewenangan/kekuasaan dengan tujuan untuk memperkaya diri sendiri, menguntungkan keluarga atau kroni di atas kepentingan organisasi dan anggota.

10. Loyal

Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias menunjukkannya melalui konsistensi terhadap aturan yang sudah disepakati dan dijalankan, kemauan untuk membicarakan masalah secara terbuka dan upaya menemukan solusi bersama, serta menjaga kerahasiaan masalah sepanjang tidak berlawanan dengan hukum dan prinsip-prinsip, serta menjaga nama baik lembaga.

4.2 Karakteristik Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari 3 orang responden yaitu 1 orang *General Manager*, 1 orang *Manager Diklat & HRD* dan 1 orang *Pengurus Unit/Anggota*.

No.	Nama	Jabatan
1.	Amani Lahagu,S.E	<i>General Manager</i>
2.	Ernita Hartati Gulo.S.Pd	<i>Manager Diklat & HRD</i>
3.	Adilina Telaumbanua	<i>Pengurus Unit/Anggota</i>

Tabel 4.2 Karakteristik Sumber Data

4.3 Temuan Penelitian dan Hasil Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini akan dibahas sedetail mungkin. Dalam tahap menganalisa data, sangat penting bagi peneliti untuk memperoleh data yang akurat langsung dari tempat penelitian secara

langsung, melakukan dokumentasi serta wawancara saat melakukan penelitian secara langsung dilapangan. Lokasi penelitian ini adalah Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara yang bergerak dalam usaha simpan pinjam, usaha Osseda *Training Centre*, usaha produk OsseCo Vco dan keripik GaenOse. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan temuan yang menggambarkan bagaimana budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:118) pada bukunya metodologi penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada, dari segi penelitian ini, para peneliti masih tetap mempersoalkan latar alamiah dengan maksud agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan dengan berbagai metode penelitian, dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen". Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu metode yang sedang berlaku pada saat ini dilapangan yang dijadikan objek penelitian, kemudian data atau informasinya dianalisis sehingga diperoleh suatu pemecahan masalah.

Untuk tahap analisis yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat daftar pertanyaan untuk wawancara, pengumpulan data dan melakukan analisis data yang dilakukan sendiri oleh peneliti. Untuk dapat mengetahui menggambarkan bagaimana budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara untuk informan pendukung peneliti mewawancarai *General Manager, Manager Diklat & HRD* dan *Pengurus Unit/Anggota* di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan cara bertahap dalam rentang pada tanggal 1-31 Juli 2023. Hasil penelitian ini di peroleh dengan teknik wawancara yang mendalam dengan narasumber sebagai bentuk pencarian

data dan observasi. Berikut merupakan tabel jadwal wawancara yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.3 Jadwal Wawancara

No.	Nama Informan	Jadwal Wawancara	Jabatan
1.	Amani Lahagu,S.E	11 Juli 2023	<i>General Manager</i>
2.	Ernita Hartati Gulo,S.Pd	11 Juli 2023	<i>Manager Diklat & HRD</i>
3.	Adilina Telaumbanua	13 Juli 2023	Pengurus Unit/Anggota

Analisis ini sendiri terfokus pada budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara Tahapan analisis yang digunakan adalah teknik pengumpulan data, dimana terdapat dua teknik pengumpulan data yaitu metode interview/wawancara dan metode dokumentasi dengan dikaitkan beberapa unsur rumusan masalah.

Hasil penelitian merupakan bagian yang memaparkan hasil dari penelitian yang disesuaikan berdasarkan indikator budaya organisasi yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan pelaksanaan kode etik. Serta indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam penelitian ini peneliti membahas mengenai budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara, sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam

penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat untuk mendukung penelitian ini. Berikut ini peneliti akan menyajikan data-data hasil penelitian berdasarkan indikator sebagai berikut :

4.3.1 Budaya Organisasi

1) Pelaksanaan Norma

Melaksanakan tugas dengan norma yang berlaku merupakan hal yang dapat menentukan karyawan dalam menanggapi situasi yang tepat dalam menghadapi situasi. Norma ini sangat penting dalam mengatur perilaku organisasi sehingga mampu mengontrol setiap tindakan yang dilakukan para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Amani Lahagu, S.E selaku *General Manager* mengungkapkan :

“ Ada banyak peraturan yang telah diterapkan di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, dimana peraturan khusus tersebut dimuat dalam pedoman perilaku. Dengan adanya norma ini, karyawan dapat dikontrol dalam setiap pelayanan yang sedang berlangsung. Sumber daya manusia yang baik dimulai dari norma dan ketentuan yang ada pada sebuah organisasi. Jika norma yang ada sejalan dengan prinsip organisasi maka akan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai dengan ketentuan yang ada”

Selanjutnya di sampaikan oleh Ibu Ermita Hartati Gulo, S.Pd., sebagai *Manager Diklat & HRD* menjelaskan bahwa :

” Ada, dimana dalam menerapkan norma yang berlaku di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias diwajibkan bagi setiap karyawan, baik kepada karyawan tetap maupun karyawan yang masih kontrak. Untuk lebih mendalami peraturan khusus yang berlaku di Koperasi Osseda maka tidak lupa juga untuk memberikan arahan, pelatihan kepada karyawan dan adanya juga evaluasi agar norma yang berlaku tetap dijalani dengan baik”.

Hasil wawancara dengan Ibu Adilina Telaumbanua sebagai pengurus Unit/Anggota mengatakan :

” Sejauh ini ada, dengan adanya peraturan khusus tiap organisasi sangatlah berefek baik, karyawan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga dan masyarakat umum sehingga organisasi tersebut baik adanya dimata masyarakat”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa norma yang dilaksanakan dengan baik adanya akan menghasilkan sumber daya manusia yang beretika dan mampu menjadi contoh yang baik di kalangan masyarakat umumnya.

2) Pelaksanaan Nilai-nilai

Pada hakikatnya nilai-nilai dalam budaya organisasi berhubungan dengan pelaksanaan moral dan kode etik, hal ini di lakukan agar dapat melihat bahagimana seorang karyawan dapat menjunjung tinggi nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan.

Dari hasil wawancara kepada Ibu Amani Lahagu,S.E selaku *General Manager* sebagai berikut :

“Di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias sangatlah dijunjung tinggi nilai kejujuran dengan cara mematuhi aturan yang berlaku yang telah diterapkan di Osseda. Salah satunya yaitu kejujuran dalam mengerjakan uraian pekerjaan sesuai aturan serta professional. Bentuk dalam kejujuran tersebut seperti mengerjakan pekerjaan tanpa bersungut-sungut dan bersikap professional. Tetapi terkadang masih ada juga karyawan yang tidak jujur maupun professional dalam melaksanakan pekerjaanya”

Hasil wawancara dengan Ibu Ernita Hartati Gulo, S.Pd., sebagai *Manager* Diklat & HRD menjelaskan bahwa :

” Kejujuran itu sangatlah penting adanya, setiap karyawan yang memang diterima sebagai karyawan di Koperasi Osseda harus menjunjung nilai kejujuran, seperti saat interview menjadi karyawan baru, karyawan yang diterima harus bersedia untuk ditempatkan dimanapun, jika tidak bersedia maka langsung menyampaikan kepada atasan. Dan sebagai *Manager* diklat dan HRD juga menyampaikan bahwa setiap karyawan yang mau bekerja dilembaga ini harus memberikan waktu yang fleksibel dan siap dalam setiap perintah dari atasan”.

Hasil wawancara dengan Ibu Adilina Telaumbanua sebagai pengurus Unit/Anggota mengatakan :

” Selama karyawan tidak pernah ada yang pungli, baik didalam kantor saat melaksanakan pelayanan maupun saat bekerja dilapangan. Dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran mencerminkan perbedaan dengan karyawan pada instansi lainnya”.

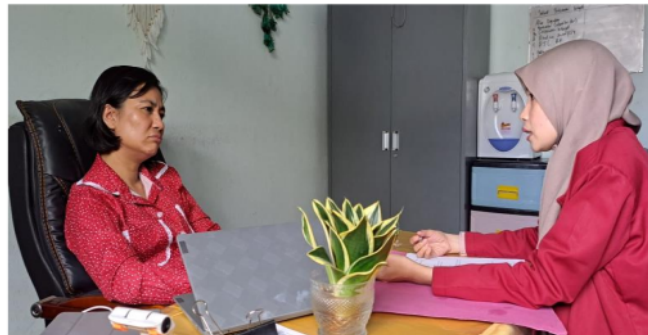
Dari pemaparan diatas menunjukkan nilai tambah terhadap organisasi Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias yang bisa dicontoh oleh masyarakat umum. Tetapi disisi lain, di koperasi Osseda faolala perempuan Nias masih ada karyawan yang tidak jujur dalam pekerjaannya sehingga terkesan tidak profesional dan mengakibatkan karyawan tersebut mendapatkan teguran secara tertulis dari atasan.

3) Kepercayaan

Dalam sebuah organisasi kepercayaan merupakan hal yang erat hubungannya dengan budaya organisasi. Kepercayaan dianggap mampu memberikan karakteristik moral organisasi.

Hasil wawancara kepada Ibu Amani Lahagu,S.E selaku *General Manager* sebagai berikut :

“ Setiap karyawan di Koperasi Osseda diberikan hak yang layak sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, pembagian setiap hak karyawan berbeda beda seperti untuk karyawan baru ada masa dimana dia menjalani tahap sebagai calon karyawan, jika hasil evaluasinya bagus maka dilanjutkan kontrak, upahnyapun disesuaikan.Koperasi Osseda juga tidak hanya bergerak dalam bidang simpan pinjam melainkan sebagai wadah penguatan bagi Perempuan dalam hal menangani kasus-kasus kekerasan yang dialami oleh anak dan perempuan”.



Gambar 4.4 Wawancara dengan General Manager
Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias

Hasil wawancara dengan Ibu Ernita Hartati Gulo,S.Pd.,sebagai *Manager* Diklat & HRD menjelaskan bahwa:

” Setiap karyawan diberi kebebasan dalam menjalankan pekerjaanya, bukan tetapi tidak menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh atasan. Nilai kepercayaan ini dapat dilihat dengan target capaian yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Selain karyawan juga, kita memberikan kepercayaan kepada pengurus unit sebagai perpanjangan tangan dari karyawan Osseda. Disisi lain masih ada juga pengurus unit yang melanggar aturan anti korupsi yang telah diterapkan di Koperasi Osseda.

Hasil wawancara dengan Ibu Adilina Telaumbanua sebagai pengurus unit, menjelaskan bahwa:

” Setiap Karyawan maupun pengurus unit di Koperasi Osseda mendapatkan hak yang sesuai dengan tanggungjawabnya. Seperti pengurus unit yang mencapai target dalam penagihan kredit macet mendapatkan bonus, ini juga membuat pengurus unit bersemangat serta termotivasi untuk menagih anggota yang tidak lancar pembayarannya. Disisi lain diberi juga kepercayaan dalam hal sebagai perpanjangan tangan dari karyawan untuk membantu melaksanakan pencairan pinjaman dibawah pencairan yang tidak memakai agunan”.

Dari hasil pemaparan diatas bisa disimpulkan bahwa di Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias sangatlah memperhatikan kesejahteraan karyawan dan pengurus unit serta memberikan juga kepercayaan terhadap karyawan maupun pengurus unit walaupun disisi lain masih terdapat adanya *lost control* terhadap pengurus unit yang menyalahgunakan wewenang dengan memalsukan tandatangan anggota yang cair pinjamannya. Hal ini sangatlah melanggar kode etik yaitu nilai Anti Korupsi”.

4) Pelaksanaan Kode Etik

Pelaksanaan Kode etik pada organisasi sangat penting untuk di lakukan. Kode etik merupakan kumpulan kebiasaan yang baik dan dapat di wariskan dari generasi ke generasi.

Hasil wawancara kepada Ibu Amani Lahagu,S.E selaku *General Manager* sebagai berikut :

“ Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias memiliki kode etik/pedoman yang harus dipatuhi kode etik tersebut berupa pedoman perilaku yang tertuang nilai-nilai yang menjunjung tinggi nilai sebuah nilai Lembaga yang digunakan untuk bagaimana cara karyawan/pengelola, pengurus unit dan anggota dalam bersikap dan melayani. Nilai-nilai pedoman perilaku tersebut antara lain :

Sikap profesional, disiplin, kejujuran, keberpihakan kepada perempuan, anti kekerasan, transparan dan akuntabel, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, anti korupsi dan nepotisme dan loyal”

Dalam wawancara selanjutnya, pertanyaan yang di ajukan adalah Apakah karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias pernah melakukan penyimpangan dalam melaksanakan pedoman perilaku yang telah ditetapkan? Jika pernah, apa pedoman perilaku yang di langgarnya serta apa efek yang terjadi di pihak internal maupun pada karyawan itu sendiri ?

Hasil wawancara dengan Ibu Ernita Hartati Gulo, S.Pd., sebagai *Manager*

Diklat & HRD menjelaskan bahwa:

“Pernah, pedoman perilaku yang pernah dilanggar yaitu nilai profesional, dimana karyawan tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya. Penyimpangan lain yang terjadi yaitu turunnya hasil kinerja staf disebabkan karena lost control terhadap penyelewengan yang dilakukan pengurus unit karena kurangnya ketelitian sehingga pengurus bisa mencairkan pinjaman dengan memanipulasi tandatangan anggota (Nilai anti korupsi). Dari kejadian terjadi efek yang diterima oleh karyawan yaitu mendapatkan SP (Surat Peringatan) dan turunnya kinerja karyawan”



Gambar 4.5 Wawancara dengan *Manager* Diklat & HRD
Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias

Hasil wawancara dengan Ibu Adilina Telaumbanua sebagai pengurus unit/anggota menjelaskan bahwa:

” Setiap lembaga memiliki kode etik akan tetapi masih ada juga karyawan bahkan pengurus unit yang melanggar kode etik tersebut. Sehingga ada karyawan maupun pengurus yang tidak lama bekerja di Koperasi osseda.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kode etik pada Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias benar adanya tetapi masih ada karyawan maupun pengurus unit yang tidak mematuhi nilai kode etik yang diberlakukan di Koperasi Osseda, sehingga adanya karyawan yang tidak diperpanjang kontraknya dan adanya pengurus unit yang tidak mencapai masa periodenya terpaksa diberhentikan.

4.3.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan sesuai indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan baik buruknya hasil kerja seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Dari hasil wawancara kepada Ibu Amani Lahagu.S.E sebagai *General Manager* mengatakan:

“ Bahwa karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias telah mengetahui secara pasti cara kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing yang di atur dalam SOP yang ada. Dengan adanya SOP dapat lebih memfokuskan karyawan untuk menjaga kualitas kerja”.

Hasil wawancara dengan Ibu Ernita Hartati Gulo, S.Pd., sebagai *Manager* Diklat & HRD menjelaskan bahwa:

” Sejauh ini karyawan di Koperasi Osseda kita tuntun dalam pemberian tugas sesuai dengan kapasitas karyawan tersebut. Dengan memposisikan karyawan sesuai kemampuannya memberikan efek adanya kualitas kerja yang baik sehingga dapat mencapai target dari pekerjaan yang ditugaskan”.

Hasil wawancara dengan Ibu Adilina Telaumbanua sebagai pengurus unit/anggota menjelaskan bahwa:

” Setiap karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Dengan kemahiran pada pekerjaan yang diberikan sehingga membuat pengurus nyaman saat melapor dan merasa puas dengan hasil kerja karyawan di Koperasi Osseda.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Koperasi Osseda Faolala Perempuan Nias memberikan hasil yang memuaskan kepada pengurus/anggota Koperasi Osseda serta Lembaga juga berhasil dalam memposisikan karyawan sesuai dengan kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2) Kuantitas

Hasil kerja setiap organisasi tidak lepas dari peranan karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai ketentuan yang telah ditentukan sehingga dapat menjunjung tinggi nilai keberhasilan sebuah organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Lembaga tersebut.

Dalam wawancara kepada Ibu Amani Lahagu S.E sebagai *General Manager*, beliau mengatakan:

“ Setiap karyawan memiliki target masing-masing pada bidangnya, seperti bagian diklat mengupayakan setiap bulannya terlaksananya diskusi di kelompok – kelompok. Dengan terlaksananya Pendidikan di

kelompok, pengurus unit maupun anggota mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi diri sendiri, keluarga dan sekitarnya”. Hasil wawancara dengan Ibu Ernita Hartati Gulo, S.Pd., sebagai *Manager* Diklat & HRD menjelaskan bahwa:

“ Target pekerjaan setiap karyawan selalu ada, seperti kasir harus mampu menerima laporan dan menginputnya hari itu juga, begitu dengan staf lapangan harus bisa ngejar target untuk melaksanakan pendampingan dan menyampaikan diskusi. Dari target tersebut karyawan dapat belajar untuk mengatur aktivitas agar apa yang telah di targetkan bisa tercapai seperti anggota selalu mendapat Pendidikan. Dan tidak tertutup kemungkinan juga bagi karyawan yang hasil kerjanya memuaskan dan sesuai target akan mendapatkan bonus maupun promosi jabatan”.

Hasil wawancara dengan Ibu Adilina Telaumbanua sebagai pengurus unit/anggota menjelaskan bahwa:

“ Setiap pengurus unit saat melaksanakan penabungan diharuskan tutup buku diunit sebelum melapor ke kantor, kemudian diharuskan juga mengerti mengenai pembukuan seperti memastikan uang yang diterima dan dikeluarkan sesuai, kemudian mengecek kelengkapan surat-surat bagi anggota yang cair pinjamannya”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa Koperasi Osseda selalu memberikan target pekerjaan kepada setiap karyawan maupun pengurus unit untuk mencapai target dan mendapatkan hasil yang memuaskan sehingga Lembaga juga memberikan penghargaan atau promosi jabatan kepada karyawan dan pengurus unit atas capaian kerja yang telah dicapai.

3) Ketepatan Waktu

Dalam hal menunjang pekerjaan karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias mengoptimalkan pekerjaan selalu tepat pada waktunya.

Hal ini di sampai saat wawancara kepada Ibu Amani Lahagu,S.E sebagai *General Manager*, mengatakan :

“ Setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan. Dengan demikian pekerjaan berikutnya tidak akan terganggu. Namun apa bila tidak tepat waktu biasanya disebabkan oleh jaringan yang kurang mendukung pada saat *closing data*.

Dilanjutkan wawancara dengan Ibu Ernita Hartati Gulo,S.Pd sebagai *Manager Diklat & HRD*, menjelaskan :

“ Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas selalu dioptimalkan meskipun masih banyak pekerjaan yang dikejakan dan diusahakan selalu terkejar disetiap akhir bulan seperti data unit yang telah di damping dan yang mendapatkan Pendidikan sesuai dengan topik diskusi pada bulan berkenan.

Kemudian hasil wawancara dengan Ibu Adilina Telaumbanua sebagai pengurus unit mengatakan :

“ Setiap pengurus unit diharuskan tepat waktu dalam melapor, ini juga meminimalisir terjadinya penyelewengan terhadap kepercayaan yang telah diberikan oleh Osseda. Ketepatan waktu dalam melapor juga membantu pengurus unit dan karyawan Koperasi Osseda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat”.



Gambar 4.6 Wawancara dengan Pengurus unit Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias

4) Efektivitas

Efektivitas digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi terkait dengan program – program yang telah direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan keuntungan bagi organisasi tersebut.

Dalam wawancara terhadap Ibu Amani Lahagu sebagai *General Manager* mengatakan:

“ Sistem kinerja di Osseda menggunakan aplikasi *Cuso* dalam menginput hasil tabungan dari anggota Koperasi sehingga pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Efektivitas dalam ruang lingkup organisasi melaksanakan program yang ditetapkan atau kegiatan – kegiatan yang dilakukan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan.

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Ernita Hartati Gulo, S.Pd sebagai *Manager Diklat & HRD*, menjelaskan :

“ Sejauh ini penggunaan aplikasi yang telah diterapkan di Koperasi Osseda sudah dipahami oleh karyawan dan ini sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan seperti penginputan kas”.

Kemudian hasil wawancara dengan Ibu Adilina Telaumbanua sebagai pengurus unit mengatakan :

“ Adanya rencana kerja yang telah diatur di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, seperti terlaksananya kegiatan pertemuan wilayah tiap semester, terlaksananya pra RAT sebelum RAT (Rapat Anggota Tahunan), kursus/Pendidikan yang didapatkan oleh pengurus unit.

Dari hasil wawancara terhadap responden maka bisa disimpulkan bahwa di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias adanya

rencana kerja yang harus di capai sesuai target yang telah disepakati, baik target kerja pendek, menengah dan jangka Panjang.

5) Kemandirian

Setiap karyawan yang bekerja pada organisasi ini dituntut untuk mandiri dalam setiap bidangnya. Pekerjaan yang mereka lakukan tidak selamanya diawasi terus menerus. Hal ini memungkinkan untuk karyawan lebih leluasa dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil Wawancara dengan Ibu Amani Lahagu sebagai *General Manager* mengatakan:

“ Pada Karyawan yang baru direkrut selalu diberikan bimbingan oleh *Manager Diklat & HRD* agar tidak meraba-raba soal pekerjaan yang akan dikerjakan dan tidak terlepas juga atas control oleh atasan langsung. Misalnya staf lapang atau kasir selain bagian personalia, kepala cabang juga ikut serta memberikan bimbingan kepada timnya.

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Ernita Hartati Gulo, S.Pd sebagai *Manager Diklat & HRD*, menjelaskan :

“ Setiap karyawan yang baru direkrut selalu dibimbing dan diarahkan bagaimana sistem kerja dan aturan yang berlaku serta dipatuhi di Koperasi Osseda. Karyawan melaksanakan pekerjaannya tanpa diingatkan sesuai dengan tupoksi kerja masing-masing dan tiap bulan wajib melaporkan kegiatan harian dan melaporkan apa yang menjadi hasil dan yang perlu ditindaklanjuti.

Kemudian hasil wawancara dengan Ibu Adilina Telaumbanua sebagai pengurus unit mengatakan :

“ Selalu ada, setiap karyawan baru selalu dibimbing oleh karyawan yang telah mahir pada bidang tersebut misalnya kasir baru saat menerima laporan maka selalu didampingi atau diawasi oleh karyawan lama sehingga membantu juga karyawan baru mampu menerima laporan dengan baik”.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa SDM di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias sudah sangat cukup, bagian HRD juga tidak lepas tangan untuk membimbing karyawan yang baru direkrut sampai karyawan tersebut bisa atau mandiri.

4.4 Pembahasan

Dari wawancara diatas dapat diuraikan bahwa dalam budaya organisasi telah budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Berikut ini secara berurutan akan disajikan hasil analisis data yang dibuat oleh peneliti berdasarkan rumusan masalah dengan berpedoman pada indikator-indikator yang ada dalam penelitian ini:

4.4.1 Bentuk Budaya Organisasi yang diterapkan oleh Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara

Budaya organisasi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh setiap organisasi/perusahaan dan digunakan sebagai pedoman organisasi tersebut sebagai pembeda dengan organisasi/perusahaan lain. Budaya organisasi berisi norma perilaku, nilai-nilai yang dipahami oleh setiap anggota dan juga digunakan sebagai dasar aturan pada organisasi tersebut. Disisi lain, budaya organisasi juga menekan dan membentuk tingkah laku setiap anggota organisasi, jadi mau tidak mau setiap anggota harus mengikuti budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi berperan dalam perilaku anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat

digunakan sebagai acuan setiap anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Helms (dalam Kaswan, 2017) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah asumsi, nilai dan kepercayaan bersama yang memandu tindakan para anggota organisasi. Sementara itu Schein (dalam Munandar, 2014) juga berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi yang tersirat yang dipelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah penyesuaian diri dengan lingkungan internal dan juga eksternal. Menurut Stephen Robbins (dalam Saputra, 2018) budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Budaya organisasi merupakan keteraturan perilaku yang dapat dilihat pada saat orang sedang berinteraksi seperti dengan menggunakan pemilihan kata dalam berbicara, kedisiplinan serta tanggung jawab, dan juga kualitas kerja. Adapun budaya organisasi yang terdapat pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara sesuai dengan hasil wawancara didapatkan bahwa Budaya yang terdapat dalam organisasi ini meliputi: Perilaku, bahasa, tata krama, tata susila, tradisi dari berbagai macam seni, moral, dan juga kode etik yang dimuat dalam pedoman perilaku.

Rivai dan Mulyadi (dalam Mulyadi, 2018) juga berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Saputra, 2018) bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki dan timbul dalam organisasi.

Menurut Edison, dkk. (dalam Agustina, 2019) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

1. Kesadaran Diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan,

serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarkannya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek – aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

4.4.2 Peningkatan Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan menjadi faktor pendorong, penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kinerja karyawan terjadi peningkatan disetiap periodenya maka perusahaan tersebut akan lebih berkembang.

Menurut Prawirosentono (2008: 2) dalam Octavianus dan Adolfina (2018) menjelaskan bahwa kinerja yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan secara sah oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi tidak melanggar ketentuan hukum dan sejalan dengan etika. Pelatihan yaitu proses peningkatan kemampuan karyawan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara sebagai berikut :

1) Disiplin waktu

Menaati waktu yang telah ditetapkan dapat pula dijadikan sebagai bentuk peningkatan kinerja karyawan, karena itu merupakan sesuatu yang dapat diukur. Menghargai waktu merupakan tanggung jawab yang besar sehingga menjadikan waktu sebagai wadah produktifitas. Hal itu dilihat dari kehadiran yang tepat waktu, pekerjaan selesai dengan target waktu yang telah ditentukan. Disiplin waktu sangat penting diterapkan oleh setiap organisasi karena akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh ketua koperasi, seluruh karyawan menerapkan disiplin waktu, hal itu dapat dilihat dari absensi yang tidak pernah terlambat, begitupun dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan waktunya, para rekan-rekan semaksimal mungkin mengerjakan supaya tepat waktu. Untuk kegiatan-kegiatan yang lain juga begitu, sudah ditetapkan waktu-waktunya dan sebisa mungkin tepat waktu.

2) Memberikan pelayanan yang baik

Kualitas pelayanan ini menjadi penting karena akan berdampak langsung pada citra perusahaan. Kualitas pelayanan yang baik akan menjadi sebuah keuntungan bagi perusahaan. Bagaimana tidak, jika suatu perusahaan sudah mendapat nilai positif di mata konsumen, maka konsumen tersebut akan memberikan feedback yang baik, serta bukan tidak mungkin akan menjadi pelanggan tetap atau repeat buyer. Maka dari itu, sangat penting untuk mempertimbangkan aspek kepuasan pelanggan terkait kualitas pelayanan yang diberikan. Jenis-jenis pelayanan yang dapat diberikan

misalnya berupa kemudahan, kecepatan, kemampuan, dan keramahan yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan langsung kepada konsumen.

3) Peningkatan jumlah Konsumen

Setiap lembaga atau organisasi selalu memiliki target yang ingin dicapai. Target tersebut sebagai tolak ukur berhasil atau tidak kinerja karyawan selama ini. Pada operasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara peningkatan jumlah konsumen merupakan salah satu target yang ingin dicapai, guna memperluas

4) Mendapat Penghargaan

Penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Suatu karyawan ketika mendapat penghargaan berarti karyawan tersebut memiliki keunggulan daripada karyawan lain dan juga mendapat pengakuan dari pimpinan serta karyawan lainnya. Karyawan yang memiliki penghargaan tentunya tidak lepas dari kerja keras karyawan tersebut. Penerimaan penghargaan dilakukan disetiap tahun untuk tetap menjaga kualitas dan semangat pada setiap karyawan.

Kinerja menurut Boediharjo dalam Syajidin (2017) Dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu :

1. efektivitas dan efisiensi, yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan.
2. Orientasi tanggung jawab, yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara bertanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
3. Disiplin, yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

4.4.3 Budaya Organisasi membentuk kinerja para Karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias di Lotu, Nias Utara

Berdasarkan analisis peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Hal ini dimaknai bahwa budaya organisasi berjalan sesuai

dengan yang diharapkan dan mampu menyerap nilai-nilai budaya organisasi yang dibentuk untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan didorong untuk bekerja secara inovatif, memiliki rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan, mendorong karyawan untuk bekerja secara teliti, dan lebih memperhatikan secara detail dan memperhatikan visi dan misi yang ingin dicapai dalam bekerja perlu dipertahankan agar budaya yang tercipta mampu meningkatkan kinerja mereka.

Karakteristik dari pada budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan. Disini dasar pemilihan karakteristik-karakteristik tersebut karena karakter yang dipilih dianggap sudah bisa mewakili atau sudah menangkap hakikat budaya organisasi. Kata budaya (*Culture*) sebagai suatu konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu Antropologi ; yang oleh Killman. et. Al dalam Nimran, (2021 : 134) diartikan sebagai Falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Howard Schult dalam Antonius (2022:316) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan kerja seluruh manajemen dan karyawan suatu perusahaan yang telah diterima sebagai standar perilaku kerja, serta membuat mereka terikat secara emosional kepada perusahaan.

Budaya kerjasama dan profesionalitas dapat dibangun karena pemimpin transformasional akan memfasilitasi karyawannya untuk berdialog, berdiskusi, dan merencanakan pekerjaan bersama. Kerjasama yang terbentuk dari kegiatan ini akan memudahkan mereka untuk saling mengingatkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Selain itu kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi seringkali merupakan hasil kreasi para pendirinya. Secara khusus, kepemimpinan yang diterapkan para 10 pendiri organisasi dan para penerus membantu pembentukan budaya yang berkenan dengan nilai-nilai dan asumsi-asumsi bersama yang dipandu oleh kepercayaan pribadi para pendiri dan pemimpin organisasi.

Hasil penelitian ini mempertegas pendapat Bass dan Avolio, (2023) dan Schein, (2022) menyatakan bahwa seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan. Schein, (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan interkoneksi ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada akhirnya penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut Hafidhuddin et. al, (2021:60) menyatakan bahwa, pencipta budaya adalah seorang pemimpin. Setiap pemimpin pasti memiliki visi dan misi tertentu yang kemudian disebarkan ke bawahannya lalu menjadi kebiasaan-kebiasaan dan pada akhirnya hal ini menjadi budaya, Jika setiap pemimpin perusahaan melakukan hal yang sama, maka hasilnya akan lebih baik, karena jika suasana kerja sudah terbentuk dengan suasana yang kondusif maka karyawan akan lebih menikmati pekerjaannya, kemudian muncul kreatifitas-kreatifitasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias, maka peneliti menyimpulkan berdasarkan analisis yang termuat pada bab IV dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang diterapkan di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias dimuat dalam pedoman perilaku sejauh ini berjalan dengan baik. Budaya organisasi yang diterapkan di Koperasi Osseda lebih mengacu pada budaya kekeluargaan dimana dalam organisasi tersebut terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik organisasi melalui *team work* dan pengembangan SDM serta sistem manajemennya juga mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan karyawan berpartisipasi dan atasan juga bersikap sebagai rekan kerja terhadap tim atau bawahannya. Sehingga nilai-nilai budaya yang ada diorganisasi tersebut diterima dan dilaksanakan dengan baik dan karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk mencapai target di organisasi tersebut.
2. Dengan berjalannya budaya organisasi yang baik di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias sangat berefek baik dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga bentuk kepribadian karyawan dan karakter yang dimiliki karyawan jauh lebih baik dalam berperilaku dan karyawan dapat menyesuaikan diri di lingkungan kerja sehingga sudut pandang dari khalayak umumnya dapat berpola pikir baik dan masuk akal. Walaupun demikian masih ada karyawan yang tidak mengikuti budaya organisasi yang diterapkan seperti tidak profesional dalam pekerjaannya di Koperasi Osseda sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias dapat terbentuk dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan

dengan baik di Koperasi Osseda, efek baik dari diterapkan budaya organisasi tersebut dapat membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan pedoman perilaku yang dianut dalam organisasi tersebut. Hal ini sangat mendukung membentuk karakter seorang karyawan yang tadinya tidak tau mengenai lingkungan pekerjaan sehingga dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi, lebih professional dalam pekerjaan, sehingga karyawan mampu dalam memiliki keahlian pada bidangnya, memiliki komitmen dalam pekerjaan dan mencerminkan interaksi social, mampu berinovatif, mampu bekerjasama dengan tim sehingga dapat dipandang baik oleh anggota dan khalayak umum sehingga dapat meningkatkan nilai kepercayaan pada organisasi Koperasi Osseda.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat bagi kemajuan Lembaga Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut :

1. Perlu meningkatkan budaya organisasi di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias agar berjalan dengan baik. Karyawan perlu mentaati pedoman perilaku yang telah diterapkan di Koperasi Osseda sehingga apa yang pernah terjadi pada nilai kebudayaan yang mengenai karyawan yang tidak professional tidak terulang lagi dan adapun cara meningkatkan budaya organisasi tersebut tetap diterapkan dengan cara:
 - Tetap menaati aturan sesuai visi – misi yang berlaku
 - Menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan dan sebaliknya,
 - Dilaksanakan evaluasi dalam penilaian kinerja secara berkala.
 - Diadakan pelatihan dan pengembangan kapasitas kepada karyawan
2. Budaya organisasi pada Koperasi Osseda dinilai sudah berjalan dengan baik. Budaya baik yang dianut oleh setiap karyawan yaitu dengan melakukan

sosialisasi yang baik dan menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional. Budaya perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke budaya organisasi yang sangat baik.

3. Perlu ditingkatkan penerapan budaya oraganisasi yang telah diatur di Koperasi Konsumen Osseda Faolala Perempuan Nias baik dalam segi sikap maupun tindakan, Sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena menerapkan budaya organisasi yang diterapkan di Koperasi Osseda dapat meningkatkan kinerja karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan.

"ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KONSUMEN OSSEDA FAOLALA PEREMPUAN NIAS DI LOTU NIAS UTARA"

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uir.ac.id Internet Source	1%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
5	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	1%
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
8	mad1eb26.blogspot.com Internet Source	1%

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

9	Student Paper	<1 %
10	amen88.wordpress.com Internet Source	<1 %
11	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
12	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
13	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
14	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
16	Submitted to stipram Student Paper	<1 %
17	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.kompasiana.com Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
20	hot.liputan6.com Internet Source	<1 %

<1 %

21

Submitted to unars

Student Paper

<1 %

22

koperasi.kulonprogokab.go.id

Internet Source

<1 %

23

digilib.unila.ac.id

Internet Source

<1 %

24

repository.stei.ac.id

Internet Source

<1 %

25

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

26

fatnipendekar1903.blogspot.com

Internet Source

<1 %

27

eprints.unpak.ac.id

Internet Source

<1 %

28

eprints.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

29

jasa-tesis-skripsi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

30

jabar.inews.id

Internet Source

<1 %

31

Submitted to Forum Komunikasi
Perpustakaan Perguruan Tinggi Kristen

<1 %

Indonesia (FKPPTKI)

Student Paper

32 ejournal.ust.ac.id <1 %
Internet Source

33 repository.ikopin.ac.id <1 %
Internet Source

34 text-id.123dok.com <1 %
Internet Source

35 Submitted to Universitas Riau <1 %
Student Paper

36 Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya <1 %
Student Paper

37 Submitted to Sriwijaya University <1 %
Student Paper

38 adoc.pub <1 %
Internet Source

39 123dok.com <1 %
Internet Source

40 Submitted to Universitas Islam Malang <1 %
Student Paper

41 id.123dok.com <1 %
Internet Source

42 Submitted to Universitas Pakuan <1 %
Student Paper

43	core.ac.uk Internet Source	<1 %
44	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia Student Paper	<1 %
45	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
46	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
47	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
48	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	<1 %
49	adoc.tips Internet Source	<1 %
50	anthogoodwill.blogspot.com Internet Source	<1 %
51	jhonmiduk8.blogspot.com Internet Source	<1 %
52	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1 %
53	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %

54	Uswatun Hasanah. "FULL PAPER", VALUE, 2020 Publication	<1 %
55	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
56	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
57	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
58	repository.unmuha.ac.id Internet Source	<1 %
59	uny.ac.id Internet Source	<1 %
60	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	<1 %
61	aisyah-bluerose.blogspot.com Internet Source	<1 %
62	docplayer.info Internet Source	<1 %
63	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
64	ejournal.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
65	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %

66

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

67

jurnal.univbinainsan.ac.id

Internet Source

<1 %

68

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

69

Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & Diy)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

70

moam.info

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

"ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KONSUMEN OSSEDA FAOLALA PEREMPUAN NIAS DI LOTU NIAS UTARA"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62
