

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental dalam membentuk nilai, norma, serta perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas mereka. Budaya yang kuat dan selaras dengan visi organisasi mampu meningkatkan motivasi, kinerja, serta kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak selaras dengan tujuan organisasi dapat menyebabkan lemahnya disiplin, rendahnya motivasi kerja, serta menurunnya produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kesejahteraan mereka.

Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan juga memegang peranan krusial dalam menentukan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan strategis tetapi juga memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesejahteraan yang memadai. Gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, meningkatkan stres, serta menurunkan kinerja individu dan organisasi.

Di Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua, Kabupaten Nias Selatan, implementasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan masih menghadapi tantangan signifikan. Meskipun koperasi ini berupaya menanamkan nilai kekeluargaan dalam lingkungan kerja, masih ditemukan berbagai permasalahan seperti ketidakdisiplinan karyawan, rendahnya motivasi kerja, serta ketidakjelasan dalam struktur kepemimpinan. Beberapa karyawan sering datang terlambat, menunjukkan minimnya inisiatif dalam menjalankan tugas, serta kurangnya dorongan dalam meningkatkan performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan belum sepenuhnya mampu mendorong disiplin dan produktivitas karyawan.

Di sisi lain, kepemimpinan yang lebih mengedepankan hubungan kekeluargaan terkadang kurang menegaskan target kinerja dan pengembangan karyawan. Kepemimpinan yang tidak berorientasi pada kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, berkurangnya loyalitas, serta meningkatnya potensi konflik dalam organisasi. Akibatnya, kesejahteraan karyawan dalam berbagai aspek, seperti kompensasi, kondisi kerja, serta kesempatan pengembangan karier, masih perlu mendapatkan perhatian lebih serius.

Sebagai lembaga keuangan berbasis simpan pinjam, Koperasi Masyarakat Bumiputera memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Oleh karena itu, strategi yang diterapkan dalam membangun budaya organisasi dan gaya kepemimpinan harus diarahkan pada peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal dan berkontribusi terhadap pertumbuhan koperasi.

Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Ainanur & Tirtayasa (2018) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan performa kerja. Sementara itu, Nurhasanah et al. (2022) menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kepuasan kerja yang berimplikasi langsung terhadap kesejahteraan karyawan. Selain itu, Hendra (2020) menyoroti pentingnya pelatihan berbasis budaya organisasi dalam meningkatkan keterampilan dan keterlibatan karyawan.

Dari perspektif kepemimpinan, Supardi & Anshari (2022) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif dan inovatif, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Thania et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai mediator.

Namun, meskipun banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan, masih terdapat

kesenjangan dalam memahami bagaimana kedua faktor ini bekerja secara simultan dalam konteks koperasi. Koperasi memiliki dinamika organisasi yang unik, di mana asas kekeluargaan dan kebersamaan menjadi landasan operasionalnya. Akan tetapi, penelitian yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh kombinasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan dalam koperasi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Penelitian ini memiliki nilai akademis dan praktis yang signifikan. Secara akademis, penelitian ini memperkaya kajian mengenai hubungan budaya organisasi, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan, khususnya dalam konteks koperasi. Studi ini juga memberikan kontribusi terhadap pemahaman bagaimana interaksi antara budaya organisasi dan kepemimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Beberapa penelitian sebelumnya telah menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Nurhasanah et al., 2022), sedangkan kepemimpinan transformasional membentuk budaya organisasi yang lebih positif dan berdampak pada kesejahteraan karyawan (Supardi & Anshari, 2022).

Dari perspektif praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen koperasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif serta membangun budaya organisasi yang kondusif bagi kesejahteraan karyawan. Sebagai organisasi berbasis anggota, koperasi membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan sejahtera.

Akhirnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua, Kabupaten Nias Selatan. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi bagi koperasi dalam mengembangkan strategi organisasi yang lebih efektif, meningkatkan kepemimpinan yang lebih adaptif, serta memastikan kesejahteraan karyawan guna mencapai tujuan koperasi secara optimal.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan utama yang akan diteliti dalam penelitian ini.

1. Implementasi budaya organisasi di Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua belum sepenuhnya optimal dalam mendorong disiplin dan produktivitas karyawan. Masih ditemukan perilaku ketidakdisiplinan, seperti keterlambatan kerja dan minimnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, nilai-nilai budaya kerja yang diharapkan belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku karyawan.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang optimal dalam mendorong kinerja dan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan yang lebih berorientasi pada hubungan kekeluargaan sering kali kurang menegaskan target kinerja dan pengembangan karyawan. Selain itu, kepemimpinan yang tidak berorientasi pada kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan rendahnya loyalitas serta meningkatnya potensi konflik dalam organisasi. Ketidakjelasan dalam kebijakan kepemimpinan terkait sistem evaluasi kinerja dan peningkatan motivasi karyawan juga menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan.
3. Kesejahteraan karyawan di koperasi ini masih belum mendapatkan perhatian yang memadai, baik dari aspek material maupun non-material. Ketidakpuasan kerja masih terjadi akibat kurangnya perhatian terhadap kompensasi dan fasilitas kerja, serta rendahnya penghargaan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, minimnya kesempatan pengembangan karier menyebabkan stagnasi dalam pertumbuhan profesional karyawan. Hubungan kerja yang belum sepenuhnya harmonis juga menjadi permasalahan yang muncul akibat ketidakseimbangan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat.
4. Dari sisi akademik, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam konteks koperasi. Studi-studi sebelumnya telah meneliti pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang

secara khusus mengkaji hubungan kedua variabel ini terhadap kesejahteraan karyawan dalam koperasi masih terbatas. Koperasi memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan perusahaan komersial atau organisasi lainnya, sehingga diperlukan kajian mendalam untuk memahami bagaimana kombinasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara khusus dalam koperasi.

1.3 Batasan (Fokus) Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di Koperasi Masyarakat (KOMAS) Bumiputera Cabang Lolomatua, Kabupaten Nias Selatan. Untuk memastikan penelitian yang lebih sistematis dan terarah, beberapa batasan yang diterapkan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup subjek penelitian

Penelitian ini hanya akan melibatkan karyawan dan manajemen Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua, sehingga hasil penelitian tidak serta-merta dapat digeneralisasi untuk koperasi lain atau organisasi di sektor yang berbeda.

2. Variabel yang dikaji

Fokus penelitian ini adalah pada tiga variabel utama, yaitu:

- Variabel independen: Budaya organisasi
- Variabel independen: Gaya kepemimpinan
- Variabel dependen: Kesejahteraan karyawan

3. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei sebagai teknik pengumpulan data utama. Analisis data akan dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mengukur hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan.

4. Batasan waktu

Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu yang telah ditentukan, sehingga tidak mencerminkan perubahan jangka panjang dalam budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun kesejahteraan karyawan.

5. Batasan kontekstual

Karena koperasi memiliki karakteristik organisasi berbasis anggota dengan sistem kerja yang berbeda dari perusahaan komersial, temuan dalam penelitian ini lebih relevan untuk organisasi koperasi dibandingkan dengan perusahaan swasta atau instansi pemerintah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dan batasan penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian berikut, yakni:

1. Sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan di Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di KOMAS Cabang Lolomatua?
3. Apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan di KOMAS Cabang Lolomatua?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan di Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di KOMAS Cabang Lolomatua.
3. Menguji pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kesejahteraan karyawan di KOMAS Cabang Lolomatua.

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan di Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam dua aspek utama, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah wawasan akademik mengenai hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan dalam konteks koperasi.
2. Memperluas kajian ilmiah tentang bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat berinteraksi secara simultan dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan.
3. Memberikan landasan teoretis bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin meneliti pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap aspek lain dari kinerja dan kesejahteraan tenaga kerja, terutama dalam sektor koperasi.
4. Mengisi kesenjangan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan, yang masih jarang dikaji secara mendalam dalam konteks koperasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan wawasan bagi manajemen Koperasi Masyarakat Bumiputera (KOMAS) Cabang Lolomatua dalam memahami pentingnya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Menyediakan rekomendasi bagi pengelola koperasi mengenai strategi penguatan budaya organisasi yang dapat meningkatkan disiplin, motivasi, dan produktivitas karyawan.
3. Menyajikan temuan empiris yang dapat digunakan oleh pimpinan koperasi dalam mengembangkan model kepemimpinan yang lebih efektif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.
4. Menjadi referensi bagi pemangku kepentingan dalam sektor koperasi untuk merancang kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan tenaga kerja, khususnya dalam aspek kompensasi, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang lebih kondusif.