

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Masa pandemi akibat virus Covid-19 sudah memasuki tahun kedua. Dampak dari pandemi semakin terasa pada sektor ekonomi dan sosial di dunia, termasuk Indonesia. Banyak perusahaan mengalami penurunan omzet selama pandemi Covid-19. Delapan dari sepuluh perusahaan di Indonesia mengalami penurunan pendapatan. Untuk mensikapi kondisi tersebut, banyak perusahaan yang mengambil kebijakan yang kurang menyenangkan bagi karyawan dan harus meredesain struktur kompensasinya akibat pandemi. Bahkan tidak sedikit juga perusahaan yang melakukan PHK (Lanov, 2020).

Terlebih untuk lembaga koperasi yang perkembangannya saat ini mengalami pasang surut. Koperasi diartikan sebagai organisasi ekonomi yang bekerja dalam bidang gerakan potensi sumber daya yang memiliki tujuan untuk mensejahterakan anggotanya (Aris,2020). Adanya pandemi Covid-19 seperti ini koperasi menjadi salah satu yang terdampak pada bidang kebutuhan sehari-hari yang dimana anggotanya tidak sanggup membayar cicilan dan banyak juga yang sekarang menarik simpanan di koperasi. Kondisi tersebut berpengaruh pada kemampuan koperasi membayar karyawannya. Ketidakmampuan dalam membayar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang sebelumnya baik menjadi kurang baik. Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan itu sendiri adalah hasil kerja karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Semakin baik hasil kerja karyawan, maka akan semakin cepat suatu organisasi mencapai tujuannya.

Isu lain yang muncul di masa pandemi khususnya yang menyangkut UMKM dan koperasi adalah tuntutan untuk lebih berperilaku inovatif untuk meningkatkan kinerja, baik kinerja individu maupun lembaga/perusahaan. Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk lebih kreatif dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya secara cepat, sehingga jika perilaku inovatif meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki perilaku inovatif adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya yang sifatnya menuju pembaharuan dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju dan diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu (Fitriana, 2018).

Peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja. Dalam literatur disebutkan bahwa, perilaku inovatif karyawan berpengaruh positif terhadap kinerjanya (Hidayati & Fitri, 2019; (Djuariati, 2018). Konsekuensinya, perusahaan atau organisasi perlu mendorong karyawannya untuk berperilaku inovatif atau kreatif. Karyawan koperasi juga membutuhkan karakter perilaku inovatif dengan menemukan ide-ide yang baru agar koperasi tetap bertahan dan bersaing dengan badan usaha lainnya (Ardhyatama, 2019). Seperti memanfaatkan teknologi dan informasi untuk

meningkatkan kualitas dalam pelayanan. Koperasi harus memiliki website dan media sosial yang dapat diakses dengan mudah oleh anggota dan masyarakat dan dengan adanya website dan media sosial, koperasi lebih mudah memasarkan produk dan jasa secara online, pelayanan anggota juga harus dikembangkan secara online dengan mudah.

Fenomena restrukturisasi kompensasi di masa pandemi Covid-19 menarik perhatian peneliti karena dari hasil review literatur yang peneliti lakukan, kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Seperti yang diketahui bahwa banyak nasabah yang menarik simpanannya di koperasi, sehingga mengakibatkan pendapatan dari koperasi berkurang dan terpaksa harus melakukan restrukturisasi kompensasi karyawan. Jufrizen(2017), Wairooy (2017), dan Sary (2021) melalui studi empiris membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kuantitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, serta karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan

lain dalam menyelesaikan pekerjaan (Fitriana, 2018).

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah keadilan distributif, karena keadilan distributif dalam perusahaan berfokus pada persepsi seseorang terhadap adil atau tidaknya hasil yang mereka terima, yaitu penilaian mereka terhadap kondisi akhir (Hasanah, 2020). Maka keadilan distributif kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. (Faryandi, 2017; Tyofyan, 2020; Oktaviani, 2020) melalui studi empiris membuktikan bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan Keadilan Distributif kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Objek penelitian yang peneliti pilih adalah koperasi, suatu badan usaha yang berbadan hukum dan berlandaskan berdasarkan asas kekeluargaan dan juga asas demokrasi ekonomi serta terdiri dari beberapa anggota didalamnya. Agar menguatkan tujuan dari penelitian ini, peneliti telah melakukan observasi lapangan pada salah satu cabang koperasi yang akan menjadi objek penelitian, yakni Koperasi Artha Mandiri Jaya. Berdasarkan hasil observasi lapangan didapatkan absensi dari karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya selama tahun 2021 sebagaimana berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya Jepara**  
**Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah pegawai</b>	<b>Tidak hadir</b>	<b>Persentase ketidakhadiran</b>
Januari	24	4	16,6
Febuari	24	5	20,8

Maret	24	4	16,6
April	24	7	29,2
Mei	24	3	12,5
Juni	24	2	8,3
Juli	24	3	12,5
Agustus	24	4	16,6
September	24	4	16,6
Oktober	24	4	16,6
November	24	3	12,5
Desember	24	4	16,6

Sumber : Koperasi Artha Mandiri Jaya Jepara

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya paling banyak ditemui pada bulan April 2021 dimana lebih dari 25% total karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya tidak hadir pada bulan tersebut. Namun, secara rata-rata selama tahun 2021 jumlah ketidakhadiran karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya masih dibawah batas normal yakni 16,3 % dari total karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya. Bentuk ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu contoh dari bentuk perilaku kinerja yang tidak baik, sedangkan dari hasil observasi lapangan dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya jika dinilai dari jumlah ketidakhadiran tersebut masih tergolong baik. Namun, hasil ini masih belum bisa digeneralisasi dikarenakan data hanya berasal dari satu cabang Koperasi Artha Mandiri Jaya. Maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap seluruh cabang Koperasi Artha Mandiri Jaya.

Untuk alasan di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian yang menguji pengaruh Keadilan Distributif kompensasi dan kinerja karyawan di masa pandemi ini. Selain keadilan distributif kompensasi, isu menarik yang

peneliti amati dalam konteks koperasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam situasi pandemi Covid, tentunya pekerjaan-pekerjaan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat dibutuhkan. Mereka bisa tetap mempertahankan sumber daya manusia karena mereka bisa meningkatkan stabilitas kerja, meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer, dan yang paling penting, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi saat terjadi perubahan lingkungan.

Pandemi Covid-19 banyak merubah cara perusahaan atau organisasi berjalan. Dengan adanya pekerja yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), perusahaan memiliki kemampuan untuk mempertahankan karyawan terbaik demi menstabilkan keadaan perusahaan (Dewi, 2021). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bersifat tidak terikat, bebas dan sukarela. Sukarela disini adalah memberikan sesuatu dari inisiatif sendiri tanpa mengharapkan imbalan apapun. Pekerja *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bertujuan untuk membantu pekerjaan sesama rekan kerjanya agar pekerjaannya cepat selesai dan meringankan beban rekan kerja. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku seseorang yang lebih memperhatikan kepentingan orang lain dibanding dengan kepentingan pribadi, tidak mengharapkan imbalan formal (sukarela) dan bekerja sama dengan teman kerja serta menerima instruksi atasan tanpa keluhan (Fidiyanto et al., 2018). Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga memberikan dampak positif terhadap karyawan dan organisasi

karena karyawan bersedia melakukan tugas yang melebihi tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Dan jika upaya tersebut dilakukan maka perusahaan dapat mengendalikan kinerja karyawan agar lebih efektif (Vannisa, 2021).

Peneliti menemukan bukti-bukti empiris yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Isyanto, 2019; Saputra et al., 2021; Putra & Adnyani, 2016). Apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi akan meningkatkan kesuksesan dirinya dalam organisasi.

Dari isu-isu di atas, peneliti mengusulkan sebuah penelitian yang berjudul pengaruh perilaku inovatif, Keadilan Distributif kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi?
2. Apakah Keadilan Distributif kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi?

## **C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Distributif kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan Koperasi Artha Mandiri Jaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Perilaku Inovatif , Keadilan Distributif Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada koperasi dan juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis yang dipelajari di perkuliahan, dan sebagai informasi bagi penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

##### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan peneliti lain dapat mengetahui pengaruh variabel perilaku inovatif, keadilan distributif kompensasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan.