

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian saat ini semakin dinamis, banyak dari sektor ekonomi telah memperbanyak penyumbangan kontribusi sebuah lembaga keuangan. Salah satu lembaga keuangan di antaranya adalah koperasi. Menurut undang-undang No. 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoprasian, koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang, seseorang, atau badan koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai pergerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas kekeluargaan. Pengelolaan koperasi ada yang menggunakan sistem konvensional dan ada pula yang menggunakan sistem syariah. Sistem konvensional menggunakan bunga sedangkan sistem syariah menggunakan bagi hasil.

Dasar hukum pengelola KSU adalah pemutaran materi negara koperasi dan UKM No. 91 tahun 2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi keuangan. Koperasi adalah koperasi yang kegiatannya bergerak di bidang pembiayaan investasi dan simpanan sesuai pola syariah yaitu bagi hasil dan jual beli. Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Koperasi merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi atau meningkatkan taraf hidup bagi anggotanya dan bagi masyarakat. Kegiatan koperasi dianggap sebagai satu cara untuk memecahkan berbagai persoalan yang mereka hadapi, oleh sebab itu sudah selayaknya koperasi menduduki tempat yang penting di suatu negara. Hal ini sesuai dengan tujuan koperasi

Serba Usaha PANDAWA domas, khususnya untuk memajukan kesejahteraan masyarakatnya pada umumnya.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi yang merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi tentunya akan menunjang semua kegiatan dalam koperasi sehingga bisa menjadi lebih baik. Tingkat perbedaan individu yang satu dengan yang lainnya dalam hal pendidikan, kemampuan, pengalaman, sikap, karakter, tujuan, akan membentuk sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan hal paling mendasar dalam pengelolaan sebuah badan koperasi, yang didalamnya terdapat penilaian atas kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2003). Seangkan menurut Rivai (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. karena kinerja seseorang menentukan efektif tidaknya koperasin tersebut. Apabila kinerjanya tidak baik, maka lembaga koperasi menjadi tidak baik, sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka lembaga koperasi akan menjadi lebih baik pula. Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja KSU Pandawa domas Kabupaten Wonogiri di antaanya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Fenomena kepemimpinan di KSU Pandawa Domas yaitu, pemimpin seharusnya bertanggungjawab dalam memimpin para bawahan serta mampu memahami secara benar dan motivasi individu sebagian dari organisasi. Peran pemimpin yang tidak berkonsisten dalam aktivasinya setiap hari maka pegawainya akan mengikuti seorang pemimpinnya yang tidak konsisten dan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga menurunkan kualitas pelayanan lembaga koperasi.

Kepemimpinan adalah proses yang sangat penting dalam setiap organisasi karena kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau gagalnya suatu kegiatan organisasi (Makmuri Muchlas, 2008). Sedangkan menurut Kratiner dan Krinicki (2008) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seseorang individu dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan mengerakan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya terhadap organisasi secara efektif dan efisien . dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2002).

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Marudut dan Marpaung (2014), Alfisah (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Untari (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena yang ada serta landasan teori yang mendukung, peneliti menetapkan kepemimpinan sebagai variabel bebas yang di ukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Koperasi Serba Usaha Pandawa Kabupaten Wonogiri.

Kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh motivasi fenomena yang terjadi di KSU Pandawa, yaitu harapan-harapan yang pegawai inginkan terpenuhi, harapan pegawai tersebut yaitu perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil, dan kompetitif, serta penghargaan atas prestasi kerja. Hal ini secara tidak langsung dapat mendorong motivasi kinerja pegawai. Seorang pegawai akan menjadi rajin atau tidak rajin, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri lewat motivasi kerja. Motivasi juga dapat di tentukan dari

pimpinan karena dari adanya perangsang dari pemimpin kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, termasuk dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/”feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Sri Kurniawati Padma dan Titi Laras (2004), Habip dan Sunarwan (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Yuli Suanti (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas fenomena yang ada serta landasan teori yang mendukung, peneliti menetapkan motivasi sebagai variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kopersi Serba Usaha Pandawa Domas.

Faktor disiplin kerja juga dipengaruhi kinerja seorang pegawai. Fenomena yang terjadi di KSU Pandawa Desa Domas, yaitu peraturan

koperasi tentang masuk kerja yang tidak tepat waktu dan absensi kedatangan yang sering diabaikan. Disiplin sangat diperlukan baik pegawai yang bersangkutan, karena ketidakdisiplinan pegawai dapat merusak aktivitas kinerja organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat terhadap peraturan atau ketetapan suatu organisasi, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009). Tanpa adanya sikap disiplin dari pihak yang berkepentingan dari perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Hasibuan, 2012).

Atas dasar fenomena yang ada serta landasan teori yang mendukung, peneliti menetapkan disiplin sebagai variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Koperasi Serba Usaha Pandawa Domas.

Mencermati uraian tersebut maka Koperasi Serba Usaha Pandawa Domas sangat bermotivasi untuk semangat kerja dengan adanya tingkat disiplin yang tinggi, mempunyai pemimpin yang bertanggung jawab pada bawahan, maka akan mewujudkan suatu kualitas sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja karyawan koperasi. Oleh karena itu penelitian ini tentang

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI KOPERASI SERBA USAHA (KSU) PANDAWA DOMAS KABUPATEN WONOGIRI”

1.2. Rumusan Masalah

1. Rumusan masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah tersebut maka dapat disusun rumusan masalah sbagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopeasi Serba Usaha Pandawa Domas?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan Kopeasi Serba Usaha Pandawa Domas?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan Kopeasi Serba Usaha Pandawa Domas?

1.3. Batasan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar peneliti tidak terlalu luas dan jelas akan batas-batasnya, maka penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut

- a. Peneliti ini menggunakan Analisis Regresi Liner Berganda.
- b. Variabel yangdi kaji untuk mengetahui kekuatan hubungan dan besarnya pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.
- c. Penelitian ini hanya dilakukan di Kopeasi Serba Usaha Pandawa Domas Kabupaten Wonogiri pada bulan mei hingga juli 2017.

1.4. Tujuan penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai peneliti ini adalah untuk:

- a. Mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kopeasi Serba Usaha Pandawa Domas.
- b. Mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kopeasi Serba Usaha Pandawa Domas.

- c. Mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai koperasi Koperasi Serba Usaha Pandawa Domas.

1.5. Manfaat penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi kepala kantor koperasi simpan pinjam, hasil temuan ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai.
- b. Bagi dunia akademik penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang pengembangan sumberdaya manusia.
- c. Berguna sebagai informasi untuk penelitian selanjutnya dalam penelitian serupa.

1.6. Sistematik Penulisan

Sistematik penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan dan batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori yang dijadikan dasar penelitian memuat hasil-hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian: lokasi dan obyek yang diteliti definisi operasional variabel, populasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik pengumpulan data.

BAB IV GAMBRAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB V ANALISIS PEMBAHASAN

deskripsi data, responden, analisis data dan pembahasannya serta dijelaskan pula implikasi manajerial dari penelitian ini.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran dari penelitian gambaran untuk penelitian berikutnya

