

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat yang perlu terus didorong, dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya baik di bidang produksi, pengadaan, pemasaran dan jasa, hal tersebut karena model bisnis Koperasi merupakan manifestasi konstitusi, yakni Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat (1) :

**“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.”**

Pasal tersebut mengandung makna bahwa perekonomian Indonesia disusun berdasar atas demokrasi ekonomi, yang berarti bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, produksi dikerjakan oleh semua untuk semua, di bawah pimpinan atau penilikan Anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran orang-seorang. Oleh sebab itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Bentuk perusahaan yang sesuai dengan itu ialah Koperasi.

Tujuan Koperasi sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian pasal 3 yaitu :

**“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan Anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”**

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka Koperasi perlu menyelenggarakan usaha-usaha yang bermanfaat dan menguntungkan para anggotanya. Merupakan salah satu indikator yang dapat memperlihatkan kemajuan usaha Koperasi, dan untuk dapat mencapai produktivitas yang baik, maka Koperasi perlu dikelola dengan baik dari segala aspek manajemennya.

Keberhasilan usaha koperasi tergantung kepada pengelolaan dan pelaksanaan dalam memainkan peranannya mengelola usaha maupun menyangkut hubungan dengan karyawan dan anggota yang dilayaninya. Peran sebenarnya menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan oleh pengurus dalam melakukan kewajibannya.

Menurut (Kartini Kartono 2011:98) fungsi seorang pemimpin yaitu : Memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, membawa pengikutnya kepada sasaran yang dituju sesuai dengan dan perencanaan. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengarkan ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Tampubolon (2008:126) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketua pengurus sangatlah penting dalam memotivasi karyawan agar Koperasi dapat terus berkembang dan bersaing dalam perjalanan organisasinya. Kepemimpinan pengurus merupakan kolektif kolegial, namun Ketua merupakan pemimpin yang dominan dalam mengurus Koperasi itu sendiri. Ketua merupakan pemimpin yang dominan dalam mengurus Koperasi itu sendiri. Ketua sentral kebijakan dan pemberi keputusan dalam kegiatan organisasi. Ketua haruslah dapat menghasilkan mufakat dalam bermusyawarah baik dengan anggota maupun karyawan sehingga dapat, meningkatkan kinerja organisasi koperasi. Dalam perjalanan organisasi koperasi perlu adanya sinergi antara pengurus, pengawas, anggota, dan karyawan agar dapat secara bersama-sama meningkatkan kinerja organisasi. Ketua merupakan pemimpin yang dominan dalam mensinergikan keseluruhan struktur internal Koperasi.

Motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dalam ruang lingkup pekerjaannya (Panitia Istilah Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dalam Moekijat (2001:5) Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Moekijat (2001:44). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Peranan ketua sangatlah penting dalam organisasi Koperasi agar karyawan tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Namun, peranan ketua tidak hanya dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan saja, tapi diluar pekerjaan juga harus mempunyai peran yang akan membangkitkan semangat kerja karyawan, yaitu dengan melakukan pendekatan terhadap karyawan tersebut.

Adapun penelitian yang akan dilakukan yaitu mengetahui : Analisis gaya kepemimpinan ketua pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang bertempat di koperasi Harapan Kita Jatinangor Kab. Sumedang dengan berbadan hukum nomor : 307/BH/KWK.10/IX/1996. Tanggal 7 April 2010. Yang beralamat Jl. Mayor Abdurachman No.59 Sumedang. Dalam menjalankan usahanya koperasi harapan kita oleh 3 orang pengurus, 4 orang karyawan, 3 orang pengawas, dengan jumlah anggota 231 orang.

**Tabel 1.1. Perkembangan pendapatan tiap unit dari tahun 2016-2018**

No	Tahun	Unit Simpan Pinjam Rp	Unit Perdagangan Rp	Total pendapatan	N/T (%)
1	2016	1.257.778.210	57.661.187	1.315.439.397	-
2	2017	1.548.760.135	67.937.373	1.616.697.508	3,01
3	2018	1.436.053.531	61.201.909	1.497.255.440	(1.19)

Sumber Laporan RAT 2016-2018

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui dan disimpulkan bahwa selama tiga tahun terakhir jumlah perkembangan pendapatan mengalami penurunan dan ke

naikan, pada tahun 2017 terjadi kenaikan sebesar 3,01% sedangkan 2018 mengalami penurunan sebesar (1,19%).

Terjadinya kenaikan dan penurunan ini bisa diduga karena kurangnya motivasi karyawan dalam kinerja koperasi dan gaya kepemimpinan ketua pengurus yang kurang efektif.

Demikian halnya dengan koperasi harapan kita . Ketua pengurus memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi secara garis besar, seperti memimpin usaha koperasi diantaranya dapat memberikan motivasi kepada karyawan, memberikan arahan mengenai perkembangan koperasi, namun peran tersebut belum dilaksanakan dengan maksimal.

Guna mencapai kinerja yang baik dari karyawan, maka dituntut ketua pengurus dalam memberikan motivasi kepada karyawan dengan memperhatikan apa-apa yang dibutuhkan olehnya seperti gaji yang layak, tunjangan, penghargaan terhadap kinerja, diklat, dan lainnya. Selain itu pengurus harus dapat mengarahkan karyawan untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan pembuatan keputusan atau kegiatan lain yang menunjang pada pencapaian tujuan organisasi koperasi seperti melayani anggota pada unit usaha koperasi. Apabila semakin baik pengurus dalam memainkan perannya maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

**Tabel 1.2. Jumlah anggota dari tahun 2016-2018.**

No	Tahun	Jumlah	Aktif	Pasif
1	2016	252	235	17
2	2017	252	235	17
3	2018	231	217	14

Sumber Laporan RAT 2016-2018

Berdasarkan tabel 1.2. dapat diketahui dan disimpulkan bahwa selama tiga tahun terakhir jumlah anggota dari tahun 2016 hingga 2018 mengalami penurunan dari tahun 2016 yang berjumlah 252 orang sedangkan yang aktif sebanyak 235 orang dan anggota yang pasif sebanyak 17 orang. Penelitian menyimpulkan bahwa anggota yang aktif mengalami penurunan dan anggota pasif juga mengalami penurunan serta total anggota pun mengalami penurunan, kondisi tersebut menunjukkan adanya kecenderungan penurunan dari kinerja ketua pengurus dan karyawan , apabila karyawan dan ketua pengurus dapat bekerja lebih baik lagi dan mampu meningkatkan kepercayaan kepada anggota, maka jumlah anggota akan lebih meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian di Koperasi Harapan Kita Jatiangor bahwa karyawan kurang motivasi kerja hal tersebut dapat dilihat dari karyawan terkadang terlambat datang saat jam kerja, hal ini di sebabkan ketua pengurus koperasi yang jarang ada di koperasi pada saat jam kerja, dikarenakan berkaitan dengan rangkap jabatan, yang peneliti ketahui selain ketua sebagai pengurus koperasi, selain itu berdasarkan peneliti melihat Keadaan kantor dan ruang kerja pada unit usaha simpan pinjam dan waserda karyawan dinilai kurang mendukung, seperti tempat

penyimpanan berkas-berkas atau arsip kantor belum memadai sehingga sebagian tidak disimpan pada lemari. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian keadaan unit waserda masih kurang mendukung seperti mesin pembayaran yang terkadang mengalami kemacetan pada saat proses pembayaran. Menurut peneliti cara mengatasi karyawan yang terlambat datang saat jam kerja yaitu dengan karyawan harus menyadari perannya sebagai seorang karyawan yang harus bekerja di sebuah organisasi koperasi jika karyawan bekerja secara baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya maka diharapkan bahwa apa yang menjadi tujuan koperasi dapat tercapai adapun dapat dijelaskan secara rinci bahwa penulis mengangkat permasalahan tersebut dengan pertimbangan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting guna mengetahui apa yang mendorong seseorang mau, mampu bertahan ataupun bergairah dalam bekerja walaupun dalam kondisi yang kurang menguntungkan sekalipun seperti yang dijelaskan diatas, penulis memilih karyawan sebagai objek penelitian karena karyawan merupakan salah satu komponen Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang hendak dicapai. Karyawan juga disebut sebagai penjual jasa (tenaga dan pikiran) yang kesejahteraannya harus senantiasa diperhatikan.

fenomena yang terjadi, peneliti beranggapan bahwa fenomena yang terjadi pada Koperasi Harapan Kita yang beralamat atau terletak di Jatinangor mungkin perlu diperhatikan bahwa gaya kepemimpinan dari ketua pengurus belum berperan dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Berdasarkan fenomena yang ada di dalam latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah dengan

menentukan judul penelitian adalah **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KETUA PENGURUS DALAM UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN”** (Studi kasus pada Koperasi Harapan Kita Jatinangor)

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, untuk lebih mengarahkan pembahasan serta masalah, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan ketua pengurus koperasi harapan kita
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan koperasi harapan kita
3. Upaya-upaya apa saja gaya kepemimpinan ketua pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan koperasi harapan kita.

### **1.3. Maksud dan tujuan penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan tentang gaya kepemimpinan ketua pengurus dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Harapan Kita.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui:

1. Gaya Kepemimpinan Ketua Pengurus pada koperasi harapan kita.
2. Motivasi kerja Karyawan pada koperasi harapan kita.



3. Gaya kepemimpinan ketua pengurus dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan koperasi harapan kita.

#### **1.4. Kegunaan penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat terutama untuk:

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan koperasi.

##### **1.4.2. Kegunaan praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan koperasi.

IKOPIN