

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan pada hakikatnya merupakan proses perubahan yang terus-menerus menuju kearah perbaikan dan meningkatkan kesejahteraan. Hal ini dipertegas dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila. Hal penting yang harus diperhatikan adalah kemajuan dalam sektor ekonomi. Salah satu pelaku perekonomian yang diharapkan mampu mempercepat laju pertumbuhan ekonomi di negara kita yaitu koperasi. Yang diharapkan dapat berperan sejajar dengan dua pelaku ekonomi lainnya yaitu Badan Usaha Milik Negara atau (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).

Koperasi sebagai salah satu pelaku ekonomi dan juga sebagai sokoguru perekonomian nasional maupun sebagai bagian integral dari tata perekonomian nasional diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, karena koperasi merupakan suatu badan usaha bersama yang berdasarkan atas azas kekeluargaan. Hal ini dapat dilihat pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan”.

Dalam penjelasan pasal 33 ayat (1) UUD RI 1945 sebelum diamandemenkan dapat diketahui bahwa bangun usaha yang terbaik dan paling cocok dengan budaya negara Indonesia dengan azas kekeluargaan itu adalah badan

usaha koperasi. Koperasi juga diharapkan dapat menjadi lembaga yang mandiri dan berorientasi kepada kepentingan anggota sebagaimana tercantum dalam undang-undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian BAB 1 Pasal 1 Ayat 1 bahwa :

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan”.

Berdasarkan definisi diatas dapat diartikan koperasi sebagai suatu badan usaha yang mempunyai anggota terdiri dari orang atau badan hukum yang bisa memanfaatkan peluang-peluang serta sumber potensi yang ada untuk diusahakan seefisien mungkin. Sehingga dengannya koperasi dapat melaksanakan kegiatan dengan baik. Dengan demikian, koperasi mampu menjadi sebuah gerakan usaha yang berswadaya dan mandiri dimana setiap anggotanya nya dituntut berperan aktif dalam segala kegiatan usaha yang ada di koperasi.

Adapun tujuan dari koperasi yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian BAB II pasal 3 bahwa:

“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya nya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan undang-undang Dasar 1945”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat jelaskan bahwa koperasi merupakan organisasi ekonomi rakyat yang merupakan kumpulan orang yang bergotong-royong

secara bersama-sama dengan penuh kesukarelaan berdasarkan persamaan derajat, hak dan kewajiban, sehingga menjadikan koperasi sebagai wadah demokrasi sosial yang dicapai anggotanya sendiri. Dalam kegiatan usahanya sebagai badan usaha milik bersama, koperasi menjalankan beberapa unit usaha yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya.

Penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan koperasi diperlukan dalam meningkatkan kualitas, sehingga dapat mengelola koperasi secara profesional dan produktif. Pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan pencapaian koperasi kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Adanya sebuah organisasi juga membutuhkan seorang *leader* atau pemimpin. Pemimpin yang akan menciptakan suasana kerja nyaman bagi setiap karyawan ada seorang pemimpin yang baik. Bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan dorongan positif bagi para karyawan untuk mencapai hasil maksimal. Karena pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan. Pemimpin yang baik adalah mampu mempengaruhi, mengajak, mengatur para karyawannya serta mampu memotivasi setiap karyawan untuk tetap berprestasi dalam pekerjaannya dan menerapkan pekerjaannya dengan kehati-hatian dan tanggung jawab.

Menurut Sondang P. Siagian (2009:102) “Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan

organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.

Berdasarkan definisi tersebut bisa disimpulkan bahwa organisasi koperasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dari berbagai sarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan motivasi yang optimal. Para karyawan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan dan kebutuhan akan tercapai pula.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Tingkah laku bawahan dalam bekerja pada dasarnya berorientasi pada tugas, maksudnya segala perilaku seorang bawahan akan didorong oleh keinginannya dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk organisasi.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Hanukarya” bertempat di Jalan Suryani No.16, Bandung Tlp (022) 6030483 Ext 298/306 Bandung yang berbadan hukum: No. 3865/BH/PAD/KWK.10/XII/1996 akta pendirian didaftarkan tanggal 30 desember 1996, Koperasi Pegawai Republik Indonesia.

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Anggota KPRI Hanukarya 2014-2017

| Tahun | Jumlah Anggota (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|-------------------------------|-----------------------|
| 2014 | 1.036 | - |
| 2015 | 1.094 | 5,60 |
| 2016 | 1.116 | 2,01 |
| 2017 | 974 | (12,72) |
| 2018 | 924 | (5,13) |

Sumber: Laporan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Tahun 2014-2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2014 dan 2015 mengalami kenaikan jumlah anggota sebesar 5,6% dan pada tahun 2016 juga terjadi peningkatan jumlah anggota 2,01% sedangkan pada tahun 2017 sampai dengan 2018 mengalami penurunan anggota (12,72) % dan (5,13) % yang cukup signifikan.

Dalam kegiatan usahanya sebagai badan usaha milik bersama, koperasi menjalankan beberapa unit usaha yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya.

Adapun kegiatan usaha yang dikelola KPRI Hanukarya yaitu :

1. Unit Usaha Simpan Pinjam
2. Unit Usaha Pelayanan Umum (Waserda)
3. Unit Usaha Rental Kendaraan
4. Unit Usaha Cuci Kendaraan
5. Unit Usaha Bengkel
6. Unit Usaha Sound System
7. Pendapatan Diluar Unit

Tabel 1.2. Perkembangan Jumlah Karyawan KPRI Hanukarya 2014-2017

| Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------------------------|-----------------------|
| 2014 | 13 | - |
| 2015 | 14 | 7,70 |
| 2016 | 15 | 7,41 |
| 2017 | 15 | - |
| 2018 | 14 | (6,70) |

Sumber: Laporan RAT KPRI Hanukarya Tahun 2014-2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa total realisasi yang diperoleh KPRI Hanukarya mengalami kenaikan dan penurunan di tahun akhir. Pada tahun 2014 sampai tahun 2015 mengalami kenaikan karyawan sebesar 7,70%. Pada tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 7,41%. Pada tahun 2017 jumlah karyawan tetap sebesar 7,41 %. Dan pada tahun terakhir mengalami penurunan sebesar -6,70%.

Motivasi kerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan pengurus, dalam hal ini kepemimpinan bisa menjadi pendorong yang signifikan bagi karyawan dalam mencapai tujuan-tujuannya dengan kerja karyawan.

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja karyawan. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang mereka butuhkan, salah satunya upah/gaji yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan UMK yang sudah ditetapkan. Upah/gaji yang di terima oleh karyawan saat ini masih kurang dari Upah/gaji Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Upah/Gaji Karyawan KPRI Hanukarya berkisar sebesar Rp.750.000 - Rp.3.726.915 dengan rata-rata upah/gaji sebesar Rp.1.742.047,97. Sedangkan besarnya UMK Kota Bandung Menurut keputusan Gubernur No: 561/Kep.1220-yangbangsos/2018, adalah sebesar Rp.3.339.580,61. Hal ini bisa berakibat pada rendahnya motivasi sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi kerja Karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian dari penelitian terdahulu yaitu :

Dwi Andayani (2018) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan sangat penting bagi karyawan karena dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Nur Ayu Benazir (2013) menjelaskan bahwa antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan sangat berkaitan dan mempunyai hubungan yang erat yang akan diterapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Penelitian yang diambil dalam gaya kepemimpinan pengurus yaitu hanya tertuju kepada ketua KPRI Hanukarya Bandung, dimana ketua sangatlah berperan penting memiliki tanggung jawab baik kedalam maupun keluar organisasi, dengan tugas yaitu, memimpin Koperasi dan mengkoordinasikan kegiatan seluruh anggota pengurus. Mewakili Koperasi didalam dan diluar pengadilan, Melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan keputusan rapat anggota dan rapat pengurus.

Peneliti menyimpulkan bahwa kurang maksimalnya motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Rendahnya semangat atau gairah kerja karyawan
2. Upah/gaji yang diperoleh masih belum memenuhi kebutuhan Karyawan (masih di bawah UMK)
3. Diduga pengurus dalam mengelola koperasi terutama pendekatan kepada karyawan masih kurang, misalnya tidak ada pengawasan sehingga karyawan lalai dalam bekerja. Hal itu disebabkan karena kurangnya pendekatan secara langsung terhadap karyawan baik hubungan interpersonal, maupun motivasi dan bimbingan kepada karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PENGURUS KOPERASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus Pada KPRI Hanukarya kota Bandung).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang disebutkan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi pokok permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pengurus KPRI Hanukarya
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan KPRI Hanukarya
3. Bagaimana gaya kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan KPRI Hanukarya.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara menyeluruh tentang kepemimpinan mengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di KPRI Hanukarya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Gaya kepemimpinan pengurus di KPRI Hanukarya
2. Motivasi kerja karyawan di KPRI Hanukarya.

3. Gaya kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di KPRI Hanukarya

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap aspek praktis maupun teoritis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis (Aspek Pengembangan Ilmu)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi wawasan pemahaman dan pengetahuan mengenai perkoperasian dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Sehingga bisa mempermudah penelitian penelitian lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Aspek Praktis (Aspek Guna Laksana)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi koperasi yang bersangkutan dan koperasi lainnya sebagai masukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan. Sehingga dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk perkembangan koperasi dalam meningkatkan kinerja usahanya di masa yang akan datang.

IKOPIN