

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Stabilitas ekonomi di Indonesia tidak lepas dari dinamika ekonomi dunia. Perkembangan ekonomi global saat ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perekonomian di dalam negeri. Pengaruhnya dapat ditunjukkan dalam beberapa aspek seperti perubahan iklim investasi, tingkat inflasi, dan pemanfaatan teknologi informasi. Kondisi ini menuntut semua pihak dalam setiap bidang untuk mengoptimalkan usahanya dalam rangka menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, pembangunan nasional yang mengarah pada penguatan kualitas dan kuantitas usaha yang berdaya saing serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) mutlak dilakukan khususnya oleh para pelaku ekonomi di Indonesia.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur secara merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam upaya mencapai tujuan mulia ini, diperlukan usaha bersama yang dilakukan antara pemerintah dan seluruh lapisan masyarakat dengan mengoptimalkan setiap kekuatan yang dimilikinya. Sinergitas dari setiap elemen usaha yang tercermin antara Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dengan Koperasi akan memberikan kontribusi yang positif dalam perannya meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi dalam negeri.

Sesuai dengan tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi, koperasi sebagai badan usaha dan sebagai gerakan ekonomi rakyat memiliki peran serta dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur. Kekuatan koperasi sebagai soko guru perekonomian nasional ini tertuang dalam penjelasan Undang-Undang Dasar RI 1945 Pasal 33 yang menyatakan bahwa :

**“Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi, dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua di bawah pimpinan atau penilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran orang-seorang. Sebab itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah Koperasi.”**

Penjelasan atas undang-undang tersebut dapat memberikan pengertian bahwa koperasi memiliki kekuatan yang sentral dalam tatanan perekonomian nasional sehingga dituntut untuk mampu merealisasikan fungsi, peran, serta tujuannya. Adapun tujuan dari koperasi seperti yang tercantum dalam Undang-Undang RI Nomor 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.”**

Tujuan koperasi ini dipandang mampu memberikan kontribusi nyata dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang adil dan merata. Potensi keberadaan koperasi sebagai kekuatan gerakan ekonomi kerakyatan di Indonesia juga sangat menunjang pencapaian dari tujuan ini dalam upaya mendorong percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi nasional.

Keberhasilan suatu usaha koperasi tergantung kepada pengelola dan pelaksanaannya dalam memainkan peranannya mengelola usaha maupun menyangkut hubungan dengan karyawan dan anggota yang dilayaninya. Peran sebenarnya menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan oleh manajer di dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peranan yang harus dijalankan.

Dalam penjelasan tersebut dikatakan bahwa dalam mengelola koperasi, manajer melakukan kegiatan untuk kepentingan dan kemanfaatan koperasi bagi para anggotanya. Untuk itu manajer sebagai pemegang kendali harus mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawan, karena pengurus merupakan bagian dari sistem kerjasama untuk mencapai tujuan koperasi yaitu meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Manajer diharapkan dapat memimpin usaha koperasi di antaranya dapat memberikan pelayanan kepada anggota koperasi dengan baik. Dengan adanya pelayanan yang meningkat, secara tidak langsung akan meningkatkan manfaat yang diterima oleh anggota dan peningkatan pendapatan usaha koperasi. Pendapatan usaha koperasi yang terus meningkat akan menambah kekayaan yang dimiliki oleh koperasi, sehingga mampu mengembangkan usaha-usaha yang telah diprogramkan oleh koperasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan pada perusahaan koperasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan organisasi koperasi.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pemanfaatan sumber daya karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan yang baik tidak akan tercapai dengan mudah, karena diperlukan adanya suatu kerjasama antara pihak-pihak yang berkaitan, dalam hal ini terutama antara karyawan dengan Manajer. Kerjasama tersebut akan menjadi salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan koperasi, dengan adanya kinerja yang baik dari para karyawan maka akan memudahkan dalam hal pelayanan dan pemenuhan kebutuhan anggota koperasi. Kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan, seperti fasilitas kerja, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja atau pimpinan. Tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kemampuan dari karyawan itu sendiri.

Guna mencapai kinerja yang baik dari karyawan, maka dituntut peran manajer dalam memberikan motivasi kepada karyawan dengan memperhatikan kebutuhannya seperti gaji yang layak, tunjangan, penghargaan terhadap kinerja, diklat, dan lainnya. Selain itu manajer harus dapat mengarahkan karyawannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang menunjang pada pencapaian tujuan organisasi koperasi seperti melayani anggota. Semakin baik manajer dalam menjalankan perannya maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kota Bandung adalah salah satu Kota besar yang ada di Provinsi Jawa Barat. Salah satu Koperasi di Kota Bandung yang lahir atas kesadaran akan pentingnya suatu organisasi ekonomi untuk mencapai tujuan bersama dalam

upaya mencapai kesejahteraan bersama adalah Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Pelangi Kasih. Koperasi ini bergerak dalam pelayanan jasa keuangan, yaitu simpan dan pinjam.

KSP Kopdit Pelangi Kasih telah berdiri selama 12 tahun. Jumlah anggota untuk setiap tahunnya meningkat. Dan untuk melayani anggota tersebut KSP Kopdit Pelangi Kasih memiliki karyawan sebanyak 33 orang. Di dalam melayani anggota, koperasi tentunya mengalami permasalahan yang sudah lazim terjadi. Perkembangan jumlah anggota yang meminjam dengan jumlah realisasi pinjaman pada tahun 2013-2017 secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1. Pengajuan Pinjaman Anggota Tahun 2013 – 2017**

Tahun	Jumlah anggota (Orang)	Jumlah anggota yang mengajukan pinjaman (Orang)	Pengajuan Pinjaman yang terealisasi (Orang)	Persentase (%)
2013	1.364	1.224	752	61,44
2014	1.812	1.432	1142	79,75
2015	2.075	1.681	942	56,04
2016	2.708	1.944	898	46,19
2017	3.899	2.863	1427	49,84

*Sumber : Laporan RAT KSP Kopdit Pelangi Kasih Tahun 2013 – 2017*

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat diketahui bahwa dari Tahun 2013 – 2017 jumlah pengajuan pinjaman yang dilakukan oleh anggota KSP Kopdit Pelangi Kasih mengalami fluktuatif. Pengajuan pinjaman yang dilakukan mengalami kenaikan dari Tahun 2013 ke Tahun 2014 dengan besar persentase 61,44% menjadi 79,75% dan Tahun 2016 ke Tahun 2017 dengan besar persentase 46,19% menjadi 49,84%, dan mengalami penurunan secara berurutan dari tahun 2014 ke tahun 2016.

Penurunan jumlah anggota yang mengajukan pinjaman diduga ada kaitannya dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Hal tersebut didukung dengan adanya perolehan informasi yang dilakukan dengan wawancara kepada tiga orang anggota koperasi yang menyatakan bahwa mereka terpaksa meminjam ke luar koperasi dikarenakan pada saat membutuhkan pinjaman, karyawan yang ada pada koperasi belum beroperasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu pukul 08.00 WIB. Melihat kondisi kerja karyawan yang lambat, anggota merasa pelayanan yang diberikan tidak maksimal. Pelayanan yang tidak maksimal akan mempengaruhi tingkat partisipasi anggota. Jika para karyawan melaksanakan tugasnya dengan tidak maksimal, maka akan terus terjadi penurunan partisipasi anggota terhadap pelayanan pinjaman koperasi.

Hal lain yang menjadi permasalahan ialah kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Koperasi membutuhkan karyawan yang kompeten di bidangnya agar operasional usaha koperasi dapat berjalan dengan baik. Di samping itu, anggota menyampaikan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak kompeten dalam menangani tugasnya sehingga lambat dalam menjalankan tugasnya.

Manajer memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi, seperti memimpin usaha koperasi diantaranya dapat memberikan motivasi kepada karyawannya, memberikan pembinaan dan pengarahan mengenai pengelolaan koperasi, namun semua itu belum dilaksanakan secara maksimal.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan diketahui bahwa menurut pengakuan karyawan, manajer jarang memberikan arahan sehingga tingkat

kelalaian pada pekerjaan cukup tinggi, seperti ketelitian karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan merupakan penentu keberhasilan usaha koperasi, yang artinya semakin tinggi kemampuan para karyawan diharapkan akan semakin tinggi pula output yang dihasilkan koperasi. Bila usaha koperasi tidak dikelola secara profesional, maka kecenderungan usaha koperasi tersebut tidak berjalan dengan baik.

Koperasi Simpan Pinjam merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan, yang mempunyai kegiatan pokok menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggota yang membutuhkan dana. Untuk dapat mengelola usaha tersebut, dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam mengelola bidang keuangan. Dalam Jurnal *Dinamika Manajemen* Vol 2 No. 2, berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ghoniyah dan Masurip (2011) pada KSP di Kota Demak menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat distimulus dari berbagai cara, diantaranya meningkatkan komitmen karyawan, memainkan peran kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan dan komitmen pada kinerja karyawan.

Melihat hasil penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ghoniyah dan Masurip dapat digambarkan bahwa pemimpin (Manajer) dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi kinerja karyawan perlu diteliti lebih lanjut agar tujuan koperasi dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut, maka dilakukan penelitian

dengan judul : “**Analisis Peran Manajer Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan**”. Studi kasus pada KSP Kopdit Pelangi Kasih di Kota Bandung.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Bagaimana peran manajer di KSP Kopdit Pelangi Kasih.
- 2) Bagaimana kinerja karyawan di KSP Kopdit Pelangi Kasih.
- 3) Upaya apa yang harus dilakukan manajer kaitannya dengan perannya untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSP Kopdit Pelangi Kasih.

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah sebagai kegiatan menggambarkan mengenai peran manajer koperasi kaitannya dengan kinerja karyawan KSP Kopdit Pelangi Kasih. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Peran manajer di KSP Kopdit Pelangi Kasih.
- 2) Kinerja karyawan di KSP Kopdit Pelangi Kasih.
- 3) Upaya yang harus dilakukan manajer kaitannya dengan perannya untuk meningkatkan kinerja karyawan di KSP Kopdit Pelangi Kasih.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memperoleh data dan informasi yang dapat bermanfaat bagi :

#### **1. Aspek Pengembangan Ilmu (Teoritis)**

Diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu MSDM bagi penulis khususnya dan KSP Kopdit Pelangi Kasih mengenai peran

manajer dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Serta menjadi masukan bagi perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dan bagi perkembangan koperasi di masa yang akan datang.

## 2. Aspek Guna Laksana (Praktis)

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pengurus/pengelola KSP Kopdit Pelangi Kasih dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada sekarang guna menjalankan kegiatan usaha melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

