

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada zaman modern seperti sekarang ini, setiap organisasi dihadapkan pada persaingan bisnis yang sangat ketat. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki kualitas yang baik, yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Selain itu, seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, setiap organisasi juga harus terus berinovasi dalam rangka menciptakan daya saing yang unggul. Laju persaingan yang semakin ketat menimbulkan peningkatan kemampuan sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lain. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawannya yang mengartikan bahwa kepemimpinan yang dijalankan memiliki kualitas yang baik dan secara tidak langsung akan berdampak kepada kualitas organisasi tersebut. maka dari itu organisasi harus senantiasa memperhatikan fungsi-fungsi manajemen agar terkelola dengan baik. salah satu aspek pentingnya yaitu bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek dalam fungsi manajemen yang harus senantiasa diperhatikan. Karena sumberdaya manusia memiliki peranan penting yang terkadang dapat menimbulkan suatu masalah dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik dalam

skala besar maupun kecil, misalnya saja pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha dan memiliki peran yang penting. Di dalamnya karyawan yang bekerja selalu tergantung pada seorang pemimpin. Apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik sehingga diperlukan pemimpin yang efektif dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis sangat penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi selain itu merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki selukbeluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin.

Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Jadi, pimpinan dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi (Priyono, 2012).

Koperasi sebagai salah satu pelaku ekonomi dalam struktur perekonomian nasional merupakan lembaga ekonomi yang diharapkan dapat berperan sebagai pilar utama dalam perekonomian nasional dan mempunyai

peran strategis dalam membangun ekonomi rakyat. Maka dari itu, peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat. Pertumbuhan koperasi selama ini belum sepenuhnya menampakkan wujud dan perannya. Hal ini disebabkan masih lemahnya dukungan dari berbagai segi diantara segi manajemen, teknologi, dan terutama dukungan dari segi sumber daya manusia. Lemahnya dukungan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor seperti; kurangnya personil koperasi yang berkualitas, sehingga tidak mampu bekerja secara produktif yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi tersebut. Padahal, dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan penting yang akan mendorong keberlangsungan hidup organisasi.

Salah satu aspek yang memiliki otoritas penuh dalam mengatur sumber daya manusia di organisasi adalah seorang pimpinan. Baik buruknya peran seorang pemimpin akan berdampak bagi bawahannya. Ketika seorang pemimpin mampu mengendalikan bawahan dan memiliki tanggung jawab penuh atas tugasnya maka secara langsung, bawahan pun akan segan dan menghormatinya sebagai bentuk profesionalitas. Namun, faktanya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi tidak selalu memiliki kemampuan yang sama, baik dalam segi skill maupun kualifikasi lainnya.

Koperasi Shinta Kecamatan Cicalengka yang beralamatkan di Komplek Pasar Cicalengka tercatat dalam Bada Hukum No. 5980/BHPAD/518-KOP/IV/2006. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Koperasi Shinta Kecamatan Cicalengka dikelola oleh 3 orang pengurus, 3 orang pengawas, 10 orang karyawan dan beranggotakan sebanyak 4772

orang. Sesuai dengan akta pendirian, wilayah kerja KUD Shinta Cicalengka meliputi semua wilayah kecamatan Cicalengka, sedangkan untuk wilayah usaha tidak membatasi sebagaimana wilayah kerjanya.

Adapun unit usaha yang dijalankan oleh Koperasi Shinta Kecamatan Cicalengka antara lain:

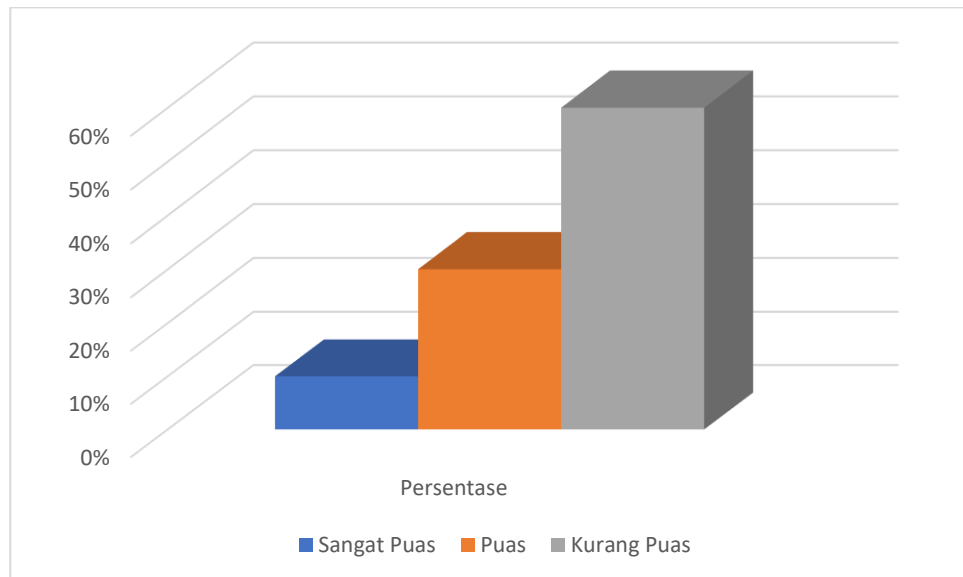
1. Unit Simpan Pinjam
2. Unit listrik
3. Unit Perdagangan

Koperasi Shinta Kecamatan Cicalengka mempunyai visi “menjadikan KUD sebagai salah satu pelaku pengembang perekonomian nasional” dan misi “memberikan pelayanan optimal untuk meminimalisasi berkembangnya rentenir di masyarakat”. Dalam upaya mewujudkan visi dan misi tersebut, diperlukan adanya upaya kerjasama yang baik antara pengurus selaku pimpinan terhadap karyawannya. Upaya kerjasama tersebut tidak hanya sebatas formalitas, tetapi harus melibatkan komitmen yang kuat dan tanggung jawab yang penuh. Bahkan, seorang pimpinan harusnya bisa memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya, baik dari segi kemamuan maupun sikap karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil mini survey yang dilakukan, diperoleh beberapa permasalahan yang terdapat di Koperasi Shinta Kecamatan Cicalengka berkenaan dengan kepuasan kerja karyawan. Gambar dibawah ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan di Koperasi Shinta Kecamatan

Cicalengka yang diperoleh berdasarkan hasil penyebaran mini kuesioner kepada 10 orang karyawan.

Gambar 1.1  
Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan KUD Shinta



Sumber: Diolah Peneliti (2019).

Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 60% karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Adapun 30% lainnya merasa puas, dan 10% lainnya merasa sangat puas dengan pekerjaannya. Kurangnya kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung menyebabkan rendahnya motivasi kerja yang berdampak pada kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seorang pemimpin dan karyawan saling terlibat satu sama lain untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi dalam hal ini yaitu Koperasi Shinta. Ada banyak hal yang dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu rendahnya apresiasi pengurus selaku pemimpin terhadap karyawan sehingga

menyebabkan beberapa karyawan (60%) kurang termotivasi untuk memiliki kinerja yang baik seperti tidak mengisi laporan dengan lengkap yang mencerminkan sikap kepuasan kerja.

Selain motivasi karyawan yang rendah, masalah lainnya yang timbul yaitu kurangnya komunikasi yang terjalin antara pengurus selaku pimpinan terhadap karyawannya, sehingga menimbulkan rendahnya kontrol pimpinan terhadap bawahan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pemimpin yang jarang memuji bawahan apabila mengerjakan suatu tugas.

Adapun masalah lainnya yaitu kurangnya inisiatif dari pimpinan untuk membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman seperti pimpinan jarang mengajak berbicara dengan bawahan baru yang menyebabkan karyawan perlu waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan baru dikarenakan adanya perpindahan kantor.

Berdasarkan berbagai permasalahan di atas, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui gambaran mengenai kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, karena salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah perilaku seorang pimpinan.

Untuk memperkuat penelitian di atas, terdapat penelitian yang telah dilakukan oleh Made Supratma, dkk. (2015) Mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Adapun penelitian lainnya oleh Made Adi Suryadharma (2016) juga mengungkapkan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Demikian halnya, Koperasi Shinta Kecamatan Cicalengka perlu diteliti bagaimana seorang pemimpin memiliki peran yang mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawannya. Di sisi lain, untuk kebutuhan penelitian, peneliti ingin merelevansikan antara teori yang sudah dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan.

Untuk itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang diungkapkan pada bab sebelumnya, maka pokok permasalahan yang dapat penulis identifikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kepemimpinan pengurus di Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka.
- 2) Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka.
- 3) Bagaimana upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai Kepemimpinan Pengurus dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karawan KUD Shinta Kecamatan Cicalengka.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang sudah disebutkan adalah untuk mengetahui :

- 1) Kepemimpinan pengurus di Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka.
- 2) Tingkat kepuasan kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka.
- 3) Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Kecamatan Cicalengka.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoretis**

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki kaitan yang sama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan tambahan ilmu, wawasan dan pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya manusia.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi agar bisa digunakan pihak manajemen koperasi dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh bagian strategis atau pengurus koperasi dan penentuan kebijakan dimasa mendatang.



Selain itu, hasil dari penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan informasi kepada masyarakat/ koperasi lain sebagai pertimbangan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia.