

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi merupakan peningkatan nilai output barang dan jasa yang dihasilkan suatu negara dalam periode waktu tertentu dan diukur dalam bentuk Pertumbuhan Produk domestik Bruto (PDB) hal ini meliputi seluruh kegiatan ekonomi dalam sebuah negara. Indonesia mengalami ketidakstabilan pertumbuhan ekonomi dalam beberapa tahun terakhir dikarenakan dampak signifikan dari pandemi mengakibatkan perlambatan pertumbuhan ekonomi. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi yang stabil pemerintah dapat melaksanakan tujuan utama yakni mensejahterakan seluruh rakyatnya. Melalui adanya Koperasi yang mana merupakan soko guru perekonomian Indonesia dimana memiliki peran utama dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia yang berbasis kerakyatan. Sebagai badan usaha, koperasi harus mampu berdiri sendiri dalam menjalankan kegiatan usahanya untuk mendapatkan laba.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, menyatakan 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 berdasar atas azas kekeluargaan”.

Dari kutipan diatas, tergambarlah bahwasanya koperasi memiliki peran penting dalam pengembangan potensi ekonomi kerakyatan. Koperasi merupakan sistem ekonomi kerakyatan yang usahanya tumbuh dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat.

Menurut Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2017:7).

“Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan Perusahaan”

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi koperasi meliputi pengawas, pengurus, karyawan, dan anggota sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian Bab VI pasal 21 yang menyatakan:

“Perangkat organisasi koperasi terdiri dari : Rapat Anggota, Pengurus, dan Pengawas” ,

Dari Pasal tersebut dapat dilihat bahwa koperasi memiliki tiga komponen organisasi yang memiliki tugas untuk saling bekerjasama dalam membentuk satu kesatuan sistem pengelolaan organisasi koperasi yang baik. Dan pengurus koperasi menjadi pilar utama dalam mengelola usaha koperasi agar dapat mencapai target usaha koperasi adapun pengurus koperasi itu terdiri dari Ketua, Sekertaris, Bendahara.

Keberhasilan dalam usaha koperasi tentunya dapat dilihat dari pengelolaan dan pelaksanaannya yang berhubungan dengan keryawan serta anggota koperasi yang dilayani untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan koperasi. Karyawan yang baik dapat membawa koperasi untuk mendapatkan keuntungan yang besar, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Integrasi antara seorang pemimpin dengan bawahan harus tercipta dalam rangka membina kerjasama dan menciptakan gairah bekerja para karyawan dalam mencapai tujuan. Umum nya ada tiga jenis kepemimpinan yang sering dipakai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu **“kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan bebas (*laize faire*)”** (Handoko, 2001)

Adanya kepemimpinan yang baik diharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Diperlukan suatu tata hubungan kerjasama antara pemimpin dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan koperasi. Usaha sebuah koperasi tidak mungkin dilaksanakan hanya oleh pengurus saja namun perlu adanya dukungan serta usaha yang maksimal dari karyawan. Dengan adanya karyawan yang berperan aktif maka keberhasilan koperasi akan tercapai.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Komet yang beralamat di Jl.Pasteur No 27, Pasir Kaliki, Kec.Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171. Koperasi Pegawai Republik Indonesia Komet memiliki 1 (satu) unit usaha dengan badan hukum 7526/BH/DK-10/ 1 Tgl 16 Juli 1982. Unit usaha tersebut adalah Unit Simpan Pinjam yang dikelola oleh 2 orang pengawas, 4 orang pengurus, 15 orang karyawan.

Untuk melayani transaksi yang terjadi pada unit usaha simpan pinjam pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Komet ini dibutuhkan karyawan yang

memaksimalkan kinerja. Yakni meliputi kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

Menurut Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa

“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian tugas dari seorang karyawan dalam mengemban tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan norma, etika dan budaya dalam organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 1.1 Data Realisasi Pendapatan Usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia Komet Tahun 2019-2023

Tahun	Omzet (Rp)	Presentase (%)
2019	592.039.150,26	-
2020	520.564.467,50	(12,07)
2021	639.243.067,98	22,80
2022	861.059.562,35	34,70
2023	833.898.961,70	(3,15)

Sumber: Laporan RAT KPRI Komet 2019-2023

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat dari tahun 2019 sampai tahun 2023 omzet KPRI Komet mengalami fluktuasi, Kenaikan paling tinggi pada tahun 2022 dengan presentase 34,70% dan penurunan yang rendah pada tahun 2020 sebesar 12,07%. Fluktuasi ini diduga karena kepemimpinan di KPRI Komet yang tidak baik.

Berikut jumlah karyawan pada KPRI Komet direktorat metrologi:

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Komet Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan
2019	14	-
2020	16	Penambahan 2 karyawan
2021	16	Tidak ada penambahan karyawan karena Covid-19
2022	15	Pengurangan 1 karyawan
2023	15	Tidak ada penambahan atau pengurangan karyawan

Sumber; Laporan RAT KPRI Komet 2019-2023

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat terdapat sedikit jumlah karyawan pada koperasi dengan jumlah karyawan saat ini yaitu 15 orang karyawan. Dari hasil wawancara dengan pengurus koperasi bahwa karyawan rangkap pekerjaan, seperti admin simpanan merangkap dengan pengarsipan jaminan pinjaman, pengelola usp merangkap menjadi bendahara dinas, pengelola pajak merangkap menjadi karyawan direktorat dan pengelola pemotong gaji. Banyak karyawan koperasi yang juga merangkap pekerjaan didalam kantor dinas direktorat metrologi Kota Bandung, adanya kerja paruh waktu yang diterapkan di koperasi ini juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian kepemimpinan oleh pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting. Manajemen yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengaruh kepada karyawan, serta menetapkan target yang jelas. Dukungan dari manajemen dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan menurut Gary Yukl (2005:8) adalah

“Proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan” bersama.”

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Pemimpin merupakan motor penggerak bagi organisasi untuk dapat menjalankan setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memberikan suatu arahan terhadap para karyawan agar kinerja karyawan baik. Jadi seorang pemimpin harus dapat memperhatikan hal-hal apa yang dapat memberikan motivasi kerja terhadap bawahan agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

Menyadari betapa pentingnya kepemimpinan dalam organisasi, maka tidak sembarang orang bisa menjadi pemimpin, tentu yang memenuhi persyaratan, baik itu persyaratan administratif maupun pengalaman kepemimpinan dalam organisasi. Hal tersebut bisa berupa golongan/pangkat, jabatan akademik, atau pernah menjadi pejabat sesuai dengan prosedur yang ada. Itupun masih belum cukup tanpa didukung kecakapan, ketegasan, dan dedikasi serta visi yang kuat dari calon pemimpin. Visi dimaksud antara lain kemampuan memprediksi atau melihat kejadian ke depan. Kemampuan memprediksi ke depan inilah yang tidak bisa dilakukan oleh setiap orang yang menjadi pemimpin. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik maka perusahaan memerlukan strategi yang tepat dari seorang pemimpin, faktor

kepemimpinan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Untuk mempermudah penelitian, peneliti perlu melakukan penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu mencakup variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Diana Agustin (2021)	Analisis Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (Bpprdsu)	Dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan di Kantor BPPRDSU menggunakan kepemimpinan partisipatif yang lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan. Hal ini dibuktikan oleh Kepala BPPRDSU dalam menggerakkan bawahannya. Kepala BPPRDSU telah turut serta berpartisipasi melalui pengawasan. Kepala BPPRDSU sudah cukup memberikan pegawai motivasi kerja secara internal maupun secara eksternal. Dalam kepemimpinan partisipatif, peran pemimpin sudah baik karena mampu mengorganisir secara baik. Namun pelaksanaan kepemimpinan antara atasan dengan bawahan berjalan satu arah antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan belum menerapkan sistem komunikasi kepemimpinan dua arah secara fleksibel, yaitu kapan dilakukan satu arah dan kapan pula dilakukan dua arah, sehingga kinerja bawahan belum optimal. Hambatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja aparatur di Kantor BPPRDSU adalah kurangnya koordinasi antara pimpinan dan pegawai.
2	Zeno Paskalis (2021)	Analisis Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Primer Koperasi Kartika Viyata Virajati Seskoad.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan sudah baik dan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat apabila epemimpinan telah baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mempertahankan dan meningkatkan pencapaian yang dirasa baik, meningkatkan kinerja karyawan salah satunya ialah memberikan pelatihan dan apresiasi yang baik.

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
3	Isti Dari Sofianti (2020)	Analisis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat	Hasil penelitian ini adalah 1) Dalam Menentukan Kepemimpinannya Untuk Mengarahkan Para Pegawainya Agar Mau Menjalankan Tugas Dengan Baik, Maka Pimpinan Atau Kepala Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat Lebih Mengarah Pada Kepemimpinan Demokratis Dan Bebas Sesuai Yang Didasari Atas Situasi Dan Kondisi Yang Ada Di Kantor Tersebut. Dengan Kepemimpinan Tersebutlah Upaya Pembinaan Kinerja Karyawan Dapat Terlaksana Baik Pembinaan Yang Dilakukan Secara Langsung Maupun Pembinaan Melalui Berbagai Macam Kegiatan-Kegiatan Pelatihan. 2) Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Karyawan Terbangun Kinerja Kerjanya Yaitu Malai Dari Faktor Dari Diri Pribadi, Gaji Dan Kompensasi Yang Pemberian Gaji Atau Upah Sudah Semestinya Setiap Bulannya, Aturan-Aturan Tertulis, Ada Sangsi Dan Konsekuensi Nyata Yang Harus Ditegakkan Dengan Adanya Sangsi Yang Nyata, Karyawan Akan Berpikir Dua Kali Sebelum Melakukan Pelanggaran, Dan Peran Atasan Membuat Bawahannya Merasa Segan Sehingga Mereka Pun Akan Mengikuti Kinerja Pemimpinnya

Berdasarkan latar belakang tersebut, fenomena dan penelitian terdahulu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”** studi kasus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Komet Kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survei dan uraian dari latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan di KPRI “KOMET” Kota Bandung.

2. Bagaimana kinerja karyawan di KPRI “KOMET” Kota Bandung.
3. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan di KPRI “KOMET” Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan bermaksud untuk menganalisis secara jelas mengenai Kepemimpinan pengurus dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan di KPRI “Komet” Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui :

1. Kepemimpinan pada Kopersasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Komet” Kota Bandung
2. Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Komet” Kota Bandung
3. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Komet” Kota Bandung melalui kepemimpinan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis bagi Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Komet” Kota Bandung diantaranya:

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang koperasi dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai analisis mengenai kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan atau masukan-masukan bagi pengurus atau pimpinan dalam pemecahan masalah yang dihadapi, pengambilan keputusan terkait masalah kinerja karyawan dengan kepemimpinan untuk KPRI Komet Kota Bandung.

IKOPIN
University