

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan ekonomi suatu bangsa sangat diperlukan guna mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, dengan cara pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam negeri, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi bagi golongan masyarakat menengah ke bawah. Salah satu contohnya dengan koperasi yang bertugas sebagai wadah kegiatan ekonomi, dibentuk sebagai wadah kegiatan ekonomi rakyat yang berbasis menghimpun badan usaha yang lebih efisien. Oleh karena itu pembangunan yang telah dilaksanakan, telah menciptakan kondisi yang mendorong terciptanya koperasi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992, koperasi didefinisikan sebagai berikut:

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

Berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 1992, berarti bahwa koperasi merupakan badan usaha yang anggotanya saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, sesuai dengan prinsip koperasi. Oleh sebab itu koperasi yang berperan sebagai pelaku kegiatan ekonomi, sangatlah berperan penting dalam menumbuhkan potensi kegiatan ekonomi rakyat yang adil dan Makmur. Dalam pelaksanaan berkegiatan, koperasi harus memiliki sumber daya manusia yang terlatih dalam melaksanakan tugas pengelolaan yang menyangkut hubungan antara pengurus, karyawan dan anggota.

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang mempelajari bagaimana mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat dimaksimalkan kegunaannya guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal (kinerja).

Dalam dunia pekerjaan Karena masalah kinerja yang signifikan, diperlukan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Anwar Prabu, untuk membuat program kinerja yang efektif, diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan manusia sebagai titik sentralnya. Di sini, peran manajer menjadi penting untuk keberhasilan upaya kinerja karyawan, dengan memberikan dukungan dan komitmen terus menerus kepada upaya tersebut.

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan berarti memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang mereka inginkan. Gary (2009:179) menyatakan bahwa:

“Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi”

Handoko (1008:294) menyatakan:

“Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai fungsi – fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan”.

Sedangkan Hasibuan (2005:187) mengatakan:

“Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu adalah proses yang disebut kepemimpinan. Komponen kepemimpinan termasuk pimpinan, kelompok yang dipimpin, tujuan, aktivitas, interaksi, dan kekuatan.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai sifat dan sikap seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan dengan cara mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kemampuan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar pemimpin dapat lebih mudah dalam membangun motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya tergantung pada gaya kepemimpinan tersebut.

Bagaimana seorang pemimpin berpikir akan mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perusahaan dan individu, organisasi, dan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang salah dapat mengabaikan pencapaian tujuan perusahaan dan memberikan pengarahan yang tidak jelas kepada karyawan.

Handoko (2008:299) berpendapat “para peneliti telah mendefinisikan dua gaya kepemimpinan : gaya dengan orientasi tugas (*task – orientied*) dan gaya dengan orientasi karyawan *employe – oriented*”.

1. Gaya dengan orientasi tugas

Pemimpin yang berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahannya secara tertutup untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai keinginan mereka. Dengan gaya kepemimpinan ini, manajer lebih fokus pada pelaksanaan pekerjaan daripada pertumbuhan dan pengembangan karyawan.

2. Gaya dengan orientasi karyawan

Dengan orientasi karyawan, seorang pemimpin berusaha untuk mendorong bawahan mereka untuk melakukan hal-hal yang harus mereka lakukan, seperti membuat keputusan dan membangun hubungan yang saling mempercayai dan menghormati.

Menurut Siagian dalam Herujito (2001:184-186) tipe kepemimpinan digolongkan kedalam lima (5) tipe yaitu : otokratis, militeristis, paternalistis, karismatis, dan demokratis.

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan gaya kepemimpinan terdiri dari :

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter terjadi ketika pemegang kekuasaan memiliki kontrol absolut. Dalam proses pengambilan keputusan, atasan tidak dapat memberikan saran, ide, atau pertimbangan; hanya pemimpin yang dapat membuat keputusan dan kebijaksanaan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif ialah bila seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para anggotanya. Pemimpin memotivasi para anggota atau bawahan, agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Dalam kepemimpinan delegatif, seorang pemimpin memberikan wewenang penuh kepada bawahannya sehingga mereka dapat membuat keputusan dan membuat keputusan secara bebas dan bebas. Mereka juga dapat melakukan pekerjaan mereka sepenuhnya. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan.

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Sinambela (2012) sebagai kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan keahlian tertentu. Kinerja, menurut Rivai (2009), adalah hasil keseluruhan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat mencakup standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Sedarmayanti (2010), kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang mereka berikan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang, yang dapat didefinisikan sebagai proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dan hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara eksplisit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut beberapa teori, kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan. Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa:

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

Menurut Hasibuan (2005:94) bahwa:

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan dengan kepada yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas kinerja disamakan dengan hasil kerja untuk seorang karyawan mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling penting adalah sumber daya manusia. Meskipun perencanaan telah dibuat dengan baik dan rapi, perencanaan akan sia-sia jika karyawan yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pada koperasi kegiatan ini akan sangat berpengaruh pada perkembangan koperasi, dimana ketika karyawan koperasi tidak memiliki kualitas yang baik dalam melaksanakan tugasnya maka koperasi tersebut akan mengalami penurunan pendapatan. Begitu pula yang terjadi pada koperasi KPRI Guru Tanjungsari yang hanya memiliki 2 orang karyawan saja. Koperasi KPRI Guru Tanjungsari (KGT), yang beralamat di Jl. Raya Tanjungsari, No. 224 Tanjungsari, Kec. Tanjungsari, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45352. Koperasi ini di bidang Simpan Pinjam, dengan badan hukum NO. 790/BH/PAD/KWK.10/XI/1997 yang saat ini memiliki karyawan sebanyak 2 orang karyawan dan memiliki 583 anggota di tahun 2022, sehingga terjadinya penurunan pendapatan pada koperasi. Adapun unit usaha pada koperasi KPRI Guru Tanjungsari adalah sebagai berikut:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam (USP)

Setiap karyawan diberikan tugas untuk mengatur jalannya unit usaha pada koperasi, tetapi pengerjaannya belum dilakukan secara maksimal, hal ini disebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerja. Namun penelitian ini akan berfokus pada gaya kepemimpinan seperti apa yang digunakan.

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat dilihat Tabel rekapitulasi pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam di Koperasi KPRI Guru Tanjungsari.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam KPRI Guru Tanjungsari Tahun 2020-2022

Tahun	Pendapatan (Rp)	Persentase (%)
2019	1,107,104,500.00	
2020	1,038,586,500.00	-6.60
2021	1,033,111,650.00	-0.53
2022	941,685,000.00	-9.71

Sumber: Laporan RAT KGT tahun buku 2020-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pendapatan unit usaha simpan pinjam KGT mengalami penurunan sejak 2020 sampai 2022. Penurunan dimulai pada tahun 2020 yaitu 6.60 persen yang diduga akibat dari pandemi covid 19 sehingga pendapatan pada koperasi KGT berkurang cukup dalam. Pada tahun 2022 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebanyak 9.71 persen yang diduga disebabkan oleh penurunan jumlah anggota koperasi. Berikut adalah Tabel jumlah anggota koperasi KGT.

Tabel 1.2 Jumlah Anggota KPRI Guru Tanjungsari Tahun 2020-2022

Tabel Anggota	2020	2021	2022
Pada Awal Tahun	693	641	604
Anggota Masuk	14	23	40
Anggota Keluar	66	60	61
Total Anggota	641	604	583

Sumber : Laporan RAT KGT tahun buku 2020-2022

Hasil data di atas menunjukkan bahwa terjadinya penurunan anggota dari tahun 2020-2022. Terlihat pada awal tahun 2020 anggota berjumlah 693 orang, dengan anggota masuk 14 orang, dan anggota keluar 66 orang, maka total anggota pada akhir tahun buku berjumlah 641. Tahun 2021 anggota masuk berjumlah 23 orang, dan anggota keluar 60 orang, dengan jumlah akhir anggota 604 orang. Dengan demikian terjadi sebuah penurunan 37 orang anggota dari tahun 2020-2021. Tahun 2022 anggota masuk berjumlah 40 orang dan anggota keluar berjumlah 61 orang, dengan jumlah akhir 583 orang anggota. Dengan begitu terjadi sebuah penurunan anggota kembali sebanyak 21 orang anggota.

Tabel 1.2 menunjukkan terjadi penurunan anggota di koperasi KPRI Guru Tanjungsari yang cukup drastis dari tahun 2020-2022. Penurunan jumlah anggota tertinggi terjadi pada tahun 2021 dengan jumlah anggota keluar 37 orang.

Tabel 1.3 Daftar Karyawan Koperasi KPRI Guru Tanjungsari

Nama	Jabatan	Masa Kerja
Jajang, S.Pd	Oprasional	5 Tahun
Drs. Aat Rukmana	Oprasional	6 Tahun

Dalam hal kinerja karyawan di sebuah perusahaan, faktor kepemimpinan sangat penting karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini juga merupakan tugas yang sulit karena harus memahami setiap tindakan bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga mereka dapat memberikan partisipasi dan pengabdian mereka kepada organisasi atau perusahaan secara efisien dan efektif. Dengan kata lain, kesuksesan atau kegagalan upaya untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh seberapa baik pemimpinnya bertindak. Para ahli memiliki berbagai perspektif tentang kepemimpinan. Namun, pada dasarnya, kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu dengan memimpin, membimbing, dan memengaruhi mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Saat melakukan survey pendahuluan melalui wawancara dan observasi terlihat karyawan yang sedang bekerja yaitu 2 orang dan sedang dibantu oleh pengurus koperasi dalam pengerjaan tugasnya. Berdasarkan hasil survey pendahuluan dan fenomena yang ada pada koperasi KPRI Guru Tanjungsari, maka dilakukan penelitian lebih mendalam yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”** (Studi Kasus pada Koperasi KPRI Guru Tanjungsari).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang ada pada latar belakang penelitian, maka peneliti menguraikan rumusan masalah dalam bentuk identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pengurus pada koperasi KPRI Guru Tanjungsari.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada koperasi KPRI Guru Tanjungsari.
3. Upaya – upaya apa yang harus dilakukan terkait gaya kepemimpinan pengurus KPRI Guru Tanjungsari agar kinerja karyawan meningkat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis model gaya kepemimpinan pada koperasi KPRI Guru Tanjungsari

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hal-hal berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada koperasi KPRI Guru Tanjungsari.
2. Kinerja karyawan pada koperasi KPRI Guru Tanjungsari
3. Upaya apa yang harus dilakukan terkait gaya kepemimpinan KPRI Guru Tanjungsari agar kinerja karyawan meningkat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi KPRI Guru Tanjungsari, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis:

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi bagi perkembangan koperasi dan perkembangan ilmu manajemen untuk koperasi, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada KPRI Guru Tanjungsari sebagai bahan pengambilan keputusan yang terkait dengan gaya kepemimpinan pengurus dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk penelitian lain yang akan meneliti lebih lanjut.