

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang, yaitu negara yang perekonomiannya masih berada pada masa pembangunan dan perbaikan. Dalam rangka membangun kembali fundamental perekonomian Indonesia, reformasi pembangunan yang dilakukan sudah selayaknya dikembalikan pada hakikat pembangunan nasional. Pembangunan yang dilakukan pemerintah harus dirasakan oleh seluruh rakyat sebagai taraf hidup yang berkeadilan sosial dan sesuai dengan cita – cita bangsa. Untuk mewujudkan hal tersebut, perekonomian Indonesia saat ini bertumpu pada ekonomi kerakyatan yaitu dimana rakyat menjadi pelaku utama dan memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Pembangunan diutamakan untuk kepentingan rakyat melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang selama ini dirasakan sangat kurang, salah satu upaya yang harus dilakukan pemerintah adalah membangun koperasi agar mampu membangun perekonomian disegala lapisan masyarakat.

Koperasi merupakan suatu perkumpulan orang – orang yang secara sukarela bergabung untuk bersama – sama memajukan dan memenuhi kebutuhan ekonominya. Anggota koperasi merupakan pemilik sekaligus pelanggan. Artinya, modal bagi pelaksanaan program/ kerja koperasi berasal

dari simpanan – simpanan anggota itu sendiri. Selain itu, anggota juga merupakan pembeli dan pengguna jasa koperasi.

Koperasi memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam sistem ekonomi yaitu selain sebagai salah satu pelaku ekonomi disamping BUMN dan swasta, koperasi juga merupakan soko guru perekonomian bangsa. Salah satu keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manajemen yang dijalankan. Inti dari manajemen koperasi sendiri merupakan hubungan anggota sebagai pemilik dan pelanggan, pengurus sebagai puncak pimpinan secara keseluruhan dalam koperasi, dan manajer sebagai pimpinan dari semua karyawan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan operasional usaha. Faktor yang paling berperan dalam manajemen adalah manusia karena merupakan penentu berhasil tidaknya koperasi dalam melaksanakan manajemen tersebut.

Oleh karena itu, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu, karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja dapat tercapai dengan baik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka koperasi sebaiknya perlu menciptakan nyaman kerja bagi karyawan, sehingga dengan demikian dapat mendukung pencapaian kinerja yang baik bagi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas koperasi. Koperasi dinyatakan berkualitas tinggi apabila karyawan bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target koperasi yang disusun untuk

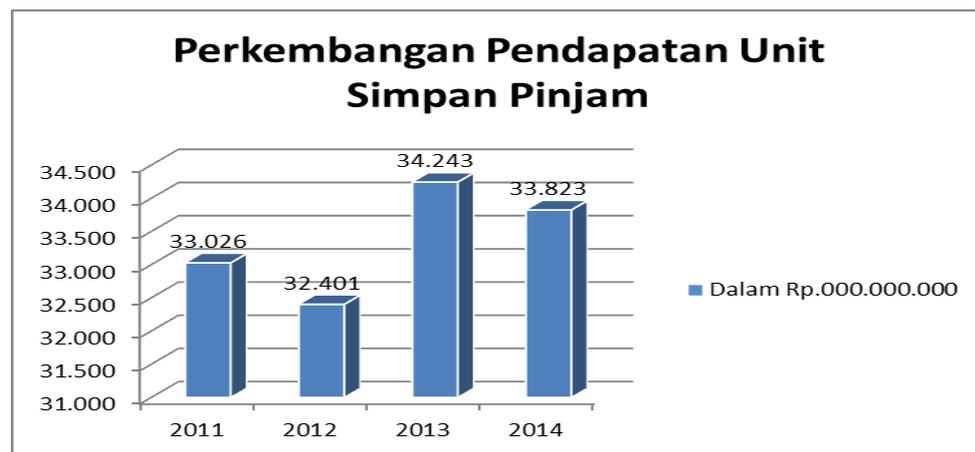
menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam koperasi.

Penilaian kinerja karyawan sangat penting karena menentukan baik buruknya kualitas koperasi. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain: jaminan bahwa karyawan memberikan kontribusi dan melakukan hal – hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja karyawan pada hasil – hasil yang diinginkan misalnya kepuasan anggota dan pelanggan, ukuran kinerja seperti kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya, dan pengakuan akan arti penting dan nilai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program koperasi, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan anggota, hubungan koperasi terhadap masyarakat dan pengelolaan lingkungan koperasi.

Permasalahan di setiap koperasi adalah kinerja karyawan yang belum optimal, karena kurangnya kemampuan kepemimpinan dalam memberdayakan karyawan. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat ditandai beberapa diantaranya dengan adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat masuk kantor, karyawan yang sering menunda-nunda tugasnya atau bahkan karyawan yang melalaikan tugasnya. Adanya karyawan yang mempunyai kinerja rendah akan mengakibatkan koperasi sulit mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer koperasi KKGJ, yang dilakukan pada tanggal 17 februari 2015, beliau menyatakan “ masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, terlalu cepat pulang dan masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.” Hal inilah yang mengindikasikan kinerja pegawai belum optimal. Secara lebih rinci, indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di Koperasi Keluarga Guru Jakarta diantaranya: Pekerjaan yang masih belum dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian laporan – laporan yang masih belum dapat diselesaikan dan diserahkan sesuai batas waktu yang ditentukan.



Sumber: Data diolah Tahun 2015

**Gambar I.1 : Perkembangan Pendapatan Unit Simpan Pinjam pada
Tahun 2011 – 2014**

Pada Tahun Buku 2014, saldo Piutang Unit Simpan Pinjam yang merupakan portofolio dari pinjaman komersial, pinjaman reguler, pinjaman penting dan pinjaman darurat, mencapai sebesar Rp 140.558.371.303,00 atau menurun 0,04% dibanding tahun 2013 sebesar Rp 141.117.602.223,00.

Pendapatan Unit Simpan Pinjam yang dibukukan selama tahun 2014 adalah sebesar Rp. 33.243.010.733,00.



Sumber: Data diolah Tahun 2015

Gambar I.2 : Perkembangan Unir Perdagangan Umum dan Perkreditan pada Tahun 2011 – 2014

Pendapatan Unit Perdagangan Umum tahun buku 2014 membukukan pendapatan jasa sebesar Rp 525.162.041,00 (Perkreditan elektronik Rp 334.228.872,00 dan Alfamart Rp 190.993.169,00) turun 13,2% dibanding tahun 2013 sebesar Rp 605.308.643,00. Penurunan pendapatan dibagian kredit barang sedangkan Alfamart pendapatannya meningkat.

Kinerja karyawan yang rendah dapat diukur baik secara kuantitas ataupun kualitas dari individu itu sendiri. Rendahnya kinerja karyawan dilihat dari kualitasnya, dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan bidangnya dalam bekerja. Selain itu dapat diukur pula dari kuantitas

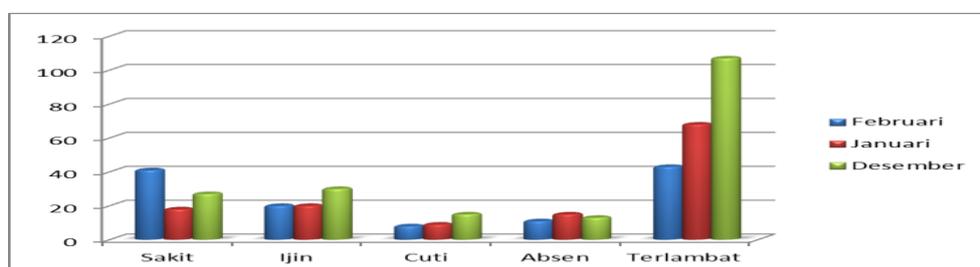
karyawan yang ada. Kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin membutuhkan orang lain, yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas, disamping memerlukan sarana dan prasarana lainnya. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif di dalam kehidupan organisasional.

Seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau instansi/perusahaan. Karena pemimpinlah yang dijadikan panutan dan pembuat strategi dalam pencapaian tujuan. Adanya seorang pemimpin memiliki cara khusus dalam memimpin untuk mempengaruhi karyawannya dalam bekerja sesuai kehendaknya yang disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar pemimpin dengan bawahan, menerapkan sistem komunikasi terbuka yang memungkinkan bawahan dapat berdialog langsung dengan pemimpin dalam menyampaikan kritik dan saran serta pertanyaan mengenai tugasnya. Hal ini dapat menimbulkan peningkatan kinerja pada karyawan.

Di koperasi, kepemimpinan manajer sangat berperan dalam menciptakan kinerja karyawan. Namun kenyataannya tidak semua kepemimpinan manajer itu baik ataupun mampu menciptakan iklim dan suasana yang kondusif dan kekeluargaan. Banyak dijumpai manajer dalam kepemimpinan bersikap egois tidak mau bersikap kooperatif dan tidak mau memberikan dorongan kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan sulit tercapai.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor pendorong bagi pekerjaan, ketaatan yang dituntut merupakan ketaatan yang bersifat positif, dimana harus ada pikiran dan keselarasan dengan tujuan visi, dan misi koperasi. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan koperasi yang kurang disiplin, mereka terkadang masih menganggap remeh pekerjaannya. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan koperasi tidak puas dalam bekerja diantaranya disebabkan pendapatan yang rendah, ruang kerja yang tidak nyaman dan situasi kerja yang tidak menyenangkan.

Disiplin kerja itu sendiri adalah mengerjakan sesuatu sesuai dengan rencana dan tepat pada sasaran yang dicapai. Disiplin berarti berada pada koridor yang telah ditetapkan, seperti lamanya waktu kerja, di mulai dan berakhir jam berapa, begitu pula dengan rangkaian kerja lainnya. Ketidaksiplinan akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal sehingga proses pencapaian tujuan pun terhambat. Hal ini mengakibatkan pada menurunnya daya saing di antara perusahaan ataupun koperasi itu sendiri. Ketidaksiplinan juga berakibat pada pemborosan waktu, tenaga dan biaya koperasi.



Sumber : Data diolah tahun 2015

**Gambar I.3 : Absensi Karyawan Koperasi Keluarga Guru Jakarta
Periode desember – februari 2014/2015**

Dapat dilihat berdasarkan data absensi karyawan di atas menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, baik mengenai waktu maupun tugasnya. Terlihat bahwa karyawan masih banyak yang terlambat masuk kerja, bahkan banyak juga yang tidak masuk dengan alasan sakit dan ijin.

Koperasi Keluarga Guru Jakarta (KKGJ) merupakan koperasi yang bergerak dalam usaha simpan pinjam. Sejak awal koperasi mempunyai keyakinan bahwa manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi koperasi untuk mencapai keberhasilan. Sehubungan dengan hal ini, koperasi memberi perhatian khusus bagi pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan mengembangkan ide, kreatifitas, dan pengetahuan yang akan mengarah pada sikap kepemimpinan yang baik dan menjadi panutan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan dengan tepat sesuai yang diharapkan.

Untuk dapat menjadi koperasi yang sukses, KKGJ harus menerapkan kepemimpinan yang efektif sehingga dapat memotivasi dan mendorong kinerja karyawan agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja. Apabila koperasi tidak memperhatikan hal tersebut maka akan terjadi kerugian bagi koperasi

Dari hal-hal yang telah dikemukakan di atas menunjukkan betapa pentingnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dimana dengan adanya kepemimpinan yang efektif, serta disiplin kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas terlihat berbagai masalah yang terjadi di koperasi khususnya masalah kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya diantaranya:

1. Hubungan yang masih belum terjalin baik antara koperasi dan masyarakat sekitar.
2. Ketidaknyamanan bekerja yang dirasakan oleh karyawan.
3. Kurangnya kedisiplinan bekerja yang dimiliki karyawan.
4. Perencanaan program kerja yang tidak disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan.
5. Kurangnya kerja sama antara manajer dan karyawan atau antar karyawan dan karyawan.
6. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
7. Rendahnya pengetahuan karyawan dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di koperasi. Salah satu faktor tersebut adalah kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian ini hanya membahas pada masalah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Keluarga Guru Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah yang akan di kaji melalui penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada berbagai masalah yang dihadapi maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Keluarga Guru Jakarta.
2. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Keluarga Guru Jakarta.
3. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Keluarga Guru Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam menggali hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja, khususnya mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan pengembangan penelitian berikutnya yang sejenis.

b. Manfaat Praktis

Bagi para karyawan, hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam rangka mewujudkan kinerja para karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan koperasi, sehingga mampu meningkatkan kualitas yang bagus di koperasi. Bagi para pimpinan koperasi, hasil penelitian ini sebagai masukan dalam rangka memotivasi para karyawan dan pengembangan para karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga mutu dan tujuan koperasi yang diharapkan dapat terwujud, dan bagi para pembaca, dapat menambah pengetahuan sehingga dapat memberikan sumbang saran pada para karyawan dalam rangka ikut mendukung usaha peningkatan mutu dan tujuan koperasi.