

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia pengenalan koperasi memang dilakukan oleh dorongan pemerintah, bahkan sejak pemerintahan penjajahan Belanda telah mulai diperkenalkan. Gerakan koperasi dideklarasikan sebagai suatu gerakan sejak tanggal 12 Juli 1947 melalui Kongres Koperasi di Tasikmalaya. Pengalaman di tanah air kita lebih unik karena koperasi yang pernah lahir dan telah tumbuh secara alami di jaman penjajahan, kemudian setelah kemerdekaan diperbaharui dan diberikan kedudukan yang sangat tinggi dalam penjelasan undang-undang dasar. Atas dasar itulah kemudian melahirkan berbagai penafsiran bagaimana harus mengembangkan koperasi.

Sebagai salah satu bentuk organisasi ekonomi yang hidup di Indonesia, maka penempatan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan struktural koperasi Indonesia ini adalah sesuatu yang wajar. UUD 1945 Pasal 33 (1) telah dengan tegas menggariskan bahwa perekonomian yang hendak disusun di Indonesia adalah suatu perekonomian "usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan.

Sebagaimana telah ditegaskan oleh Mohammad Hatta, yang dimaksud dengan usaha bersama atas asas kekeluargaan adalah koperasi. Potensi koperasi pada saat ini sudah mampu untuk memulai gerakan koperasi yang otonom, namun fokus bisnis koperasi harus diarahkan pada ciri kebutuhan yang tinggi seperti jasa keuangan,

pelayanan infrastruktur serta pembelian bersama. Mengingat arti koperasi sebagaimana tersebut diatas, maka koperasi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyusun usaha bersama dari orang-orang yang mempunyai kemampuan ekonomi terbatas baik itu masyarakat biasa maupu bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Usaha ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan bersama, yang pada akhirnya mengangkat harga diri, meningkatkan kebutuhan serta kemampuan untuk mempertahankan diri dan membebaskan diri dari kesulitan. Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang membawa dampak positif terhadap pertumbuhan perdagangan termasuk yang bergerak dibidang jasa khususnya jasa simpan pinjam koperasi maupun jasa-jasa lainnya.

Usaha koperasi simpan pinjam mengalami kemajuan yang sangat pesat, sehingga sangat penting dalam membantu perekonomian rakyat. Koperasi yang baik, tentu saja harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota melalui pelayanan pelayanan usahanya.

Sumber daya manusia adalah faktor utama perusahaan yang berperan penting bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatannya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan dan kemampuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Di KPRI, pelayanan pada anggota umumnya dilakukan melalui Unit Usaha Simpan Pinjam (USP). Namun, KPRI yang bisnisnya berkembang, hampir pasti mempunyai berbagai unit usaha lain, yang memungkinkan dapat mengakumulasi keuntungan lebih besar dari transaksi secara luas, tidak terbatas pada anggota.

Salah satu faktor terpenting dalam usaha koperasi simpan pinjam di KPRI ialah kemampuan dalam menjalankan usaha dari pimpinan koperasi, pengurus koperasi maupun pegawai koperasi itu sendiri. Namun untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja di KPRI perlu dilakukan penelitian terlebih dahulu. Penelitian tersebut berkaitan dengan penulisan skripsi yang mengambil lokasi di KPRI SEJAHTERA.

Guna mewujudkan visi dan misi KPRI SEJAHTERA harus senantiasa meningkatkan kualitas pelayanannya agar anggota koperasi maupun masyarakat umum di sekitar KPRI mendapatkan pelayanan yang baik dan maksimal. Kualitas suatu organisasi tergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Agar mendapatkan pegawai yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, suatu organisasi dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai demi untuk mendapatkan pegawai yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan apa yang diharapkan dan tujuan organisasi tersebut.

Tabel 1.1

Data Kepegawaian KPRI SEJAHTERA Tahun 2018

No.	Jabatan	Status Pegawai		Jumlah
		Tetap	Kontrak	
1.	Ketua I	√	-	1
2.	Ketua II	√	-	1
3.	Sekretaris I	√	-	1
4.	Sekretaris II	√	-	1
5.	Bendahara	√	-	1
6.	Kepala TU	√	-	1
7.	TU	√	-	3
8.	Administrasi	√	-	3
9.	Kepala Unit Pertokoan	√	-	1
10.	Kepala Unit Simpan Pinjam	√	-	1
11.	Petugas Fotokopi	-	√	3
12.	Pramuniaga I	√	-	2
13.	Pramuniaga II	√	-	4
14.	Kebersihan	-	√	2
15.	Penjaga Malam	-	√	2
16.	Sopir	-	√	2
JUMLAH				30

Sumber: TU KPRI SEJAHTERA 2018

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pegawai.

Dorongan kerja yang disebut motivasi, mutlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Namun, kepemimpinan bukanlah masalah mudah, baik memahami maupun menerapkannya dengan tepat.

Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dibutuhkan motivasi dan pemimpin yang dapat memberikan arahan kepada karyawan. Peran dari seorang pemimpin juga menjadi faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang handal dan mempunyai kewibawaan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Sebagai seorang pemimpin hendaknya harus bisa memahami kebutuhan para pegawainya dengan demikian mereka dapat berkerja dengan efektif sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin diharapkan dapat memiliki keakraban dengan para pegawainya serta mampu mengetahui dan dapat menyelesaikan permasalahan pegawainya dalam pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Dengan memiliki seorang pemimpin yang efektif, diharapkan suatu organisasi bisa terus berkembang ke arah yang lebih baik. Selain kepemimpinan, motivasi juga memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya, seorang pegawai akan memiliki motivasi kerja yang berlipat ganda ketika ia dapat merasakan adanya peluang untuk bisa mencapai tujuannya.

Adanya penghargaan dari pimpinan sangatlah dibutuhkan oleh pegawai merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Namun fenomena yang terjadi di KPRI SEJAHTERA adalah kurangnya perhatian dari pimpinan yang terkesan cuek dan tidak memperhatikan pegawainya yang menyebabkan semangat kerja para pegawainya menurun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang mempunyai kepentingan dalam organisasi tersebut, maka hal tersebut mustahil untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Tanpa adanya kedisiplinan pegawai yang baik, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya (Hasibuan, 2012:194). Kedisiplinan juga perlu ditegakkan dalam suatu organisasi.

Tabel 1.2.

Data absensi KPRI SEJAHTERA Periode 2018

NO.	Bulan	Izin	Sakit	Alpha	Terlambat	Jumlah
1.	Januari	2	-	-	5	7
2.	Februari	1	1	-	9	11
3.	Maret	-	-	2	10	12
4.	April	3	-	-	8	11
5.	Mei	2	-	-	8	10
6.	JUNI	1	1	-	7	9
7.	JULI	2	-	-	8	10
8.	AGUSTUS	-	-	-	9	9
9.	SEPTEMBER	-	-	-	12	12
10.	OKTOBER	3	-	-	15	18
11.	NOVEMBER	-	1	-	13	14
12.	DESEMBER	-	1	-	9	10

Sumber: Absensi KPRI SEJAHTERA 2018

Berdasarkan permasalahan diatas tentang kinerja pegawai dan faktor-faktornya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPRI SEJAHTERA Kecamatan Dukun Gresik.

Faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah Dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di KPRI SEJAHTERA ?
2. Apakah Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di KPRI SEJAHTERA ?
3. Manakah Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPRI SEJAHTERA ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan dalam pemecahan masalah yang akan dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap knerja pegawai di KPRI SEJAHTERA.
2. Untuk mengetahui motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap knerja pegawai di KPRI SEJAHTERA.

3. Untuk mengetahui faktor yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai di KPRI SEJAHTERA.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi pembaca

Penelitian ini dapat digunakan oleh pembaca khususnya para mahasiswa STIE Mahardhika sebagai referensi dalam pembelajaran penelitian dimasa yang akan datang yang akan meneliti mengenai kinerja pegawai.

3. Manfaat bagi Institusi di tempat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan masukan dan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.