

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin pekerjaan.

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan,

kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja di dalam.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.. Hasibuan (2017:170)

Gaya Kepemimpinan secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata ‘pimpin’ yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Menurut Sutrisno (2017:213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.” Menurut Hasim (2019:8) “gaya kepemimpinan kiranya dipandang sebagai suatu kemampuan atau kesanggupan seseorang baik karena bakat lahiriah maupun karena dipelajari untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu terbentuk dari adanya kesanggupan atau kemampuan spesifik seseorang untuk mempengaruhi atau menggerakkan (pemimpin), adanya orang lain yang dipengaruhi atau digerakan (pengikut) dan adanya kelompok dimana hubungan/interaksi itu terjadi (organisasi).

Menurut Sudirman (2012) Motivasi kerja merupakan suatu cara untuk mendorong seseorang dari dalam dan luar diri seseorang agar seseorang memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi keberhasilan pencapaian tujuan bersama.

Fadil Sadewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Wexley dan Yukl dalam Pranata (2014), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus.

Menurut Jumaidi (2021:3), koperasi merupakan badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggotanya atas dasar prinsip-prinsip koperasi dan kaidah usaha ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup anggota khususnya masyarakat daerah kerja pada umumnya. Oleh karena itu, koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat dan sokoguru perekonomian nasional. Koperasi dianggap sebagai lembaga ekonomi yang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia. Koperasi sebagai ekonomi rakyat dijalankan berdasarkan asas kekeluargaan. Setiap kegiatan ekonomi koperasi dimaksudkan untuk memenuhi keperluan dan meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Asas ini tidak bisa dilepaskan dari pembentukan koperasi yang merupakan kumpulan dari orang, bukan modal.

Koperasi Kredit Obor Mas merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak dalam melayani simpan pinjam anggota dengan visi organisasinya adalah menjadi koperasi kelas dunia yang bersertifikat ISO 9001-2008 dan *Access Branding*. Untuk mendukung pencapaian visi tersebut maka dibutuhkan kinerja organisasi yang dapat mendukung pencapaian perencanaan strategis dari Koperasi Kredit Obor Mas.

Gaya Kepemimpinan yang di gunakan pada Koperasi Kredit Obor Mas adalah Gaya kepemimpinan demokratis karena segala keputusan yang di ambil merupakan hasil dari rapat bersama dengan seluruh karyawan, akan tetapi gaya kepemimpinan ini kurang efektif karena Banyak kinerja kerja karyawan yang tidak mencapai target.

Lalu permasalahan yang bisa diamati terkait Motivasi Kerja pada Koperasi Kredit Obor Mas Cab. Utama Kota Kupang yaitu adanya beberapa karyawan yang berperilaku kurang disiplin, seperti menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai dengan sigap dan cepat.

Tabel 1.1

Data Target Koperasi dan Terealisasi Pendapatan KSP Obor Mas 2023

Bulan	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (Rp)
Januari	2023	500.000.000	497.750.000	-3.000.000
Februari	2023	500.000.000	500.000.000	-
Maret	2023	500.000.000	497.000.000	-3.000.000
April	2023	500.000.000	503.000.000	+3.000.000
Mei	2023	500.000.000	498.000.000	-2.000.000
Juni	2023	500.000.000	498.000.000	-2.000.000
Juli	2023	500.000.000	499.000.000	-1.000.000

Agustus	2023	500.000.000	501.000.000	+1.000.000
September	2023	500.000.000	502.000.000	+2.000.000
Oktober	2023	500.000.000	492.000.000	-8.000.000
November	2023	500.000.000	500.000.000	-
Desember	2023	500.000.000	503.000.000	+3.000.000
Total		6.000.000.000	5.990.000.000	-10.000.000

Sumber : Kantor KSP Kopdit Obor Mas Cabang Kupang 2024

Dalam table tersebut, menunjukan bahwa realisasi pendapatan terhadap target yang telah ditetapkan oleh koperasi cenderung mengalami peningkatan dan penurunan dari target yang di tetapkan oleh koperasi.

Penelitian terdahulu yang menjadi pendukung dalam proposal ini adalah, Penelitian lain yang membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia) oleh Fajar Irawan (2015). Berdasarkan hasil penelitian tidak ditemukan variabel yang menyimpang dari asumsi klasik, hal ini menunjukkan bahwa data yang tersedia telah memenuhi syarat untuk menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan prediksi dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7%.

Penelitian terdahulu oleh Sari & Sudarma (2013) yang membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. PLN PERSERO AREA MALANG) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN PERSERO AREA MALANG.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis ingin melakukan penelitian tentang **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT OBOR MAS KANTOR CABANG UTAMA KOTA KUPANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi Masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas kantor cabang utama Kota Kupang.

1.3. Persoalan Penelitian

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Obor Mas kantor cabang utama Kota Kupang?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Obor Mas kantor cabang utama Kota Kupang?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas kantor cabang utama Kota Kupang.

- 2) Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas kantor cabang utama Kota Kupang.

1.4.2 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Akademis

Sebagai bahan refensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan KSP Kopdit Obor Mas kantor cabang utama Kota Kupang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja untuk bisa mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi secara lebih optimal.