

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi secara global pada dewasa ini menandakan pentingnya untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dan meningkatkan daya saing suatu negara dalam masyarakat internasional, khususnya Indonesia yang sudah memasuki era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). MEA dapat diartikan sebagai harapan terhadap prospek kerjasama ekonomi antar daerah dengan skala yang lebih luas, melalui integrasi ekonomi regional Asia Tenggara, yang ditandai dengan aliran bebas: barang, jasa, investasi, tenaga kerja, dan modal. Dalam menghadapi MEA, Indonesia harus bersiap dengan memperkuat daya saing ekonomi negara, salah satunya penguatan di sektor UMKM, sehingga Indonesia dapat mengambil keuntungan dengan penerapan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).

Perkembangan ekonomi kreatif di sektor mikro dapat didukung dan dikembangkan lebih lanjut dengan dukungan dari koperasi, dimana Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan, dan juga merupakan badan usaha yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan anggota dan masyarakat. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan.

Fungsi Koperasi dan Peran Koperasi tercantum dalam UU No.25 Tahun 1992, sebagai berikut :

1. Fungsi koperasi dan peran koperasi untuk membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
2. Fungsi koperasi dan peran koperasi untuk mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.

3. Fungsi koperasi dan peran koperasi untuk memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai sokogurunya.
4. Fungsi koperasi dan peran koperasi untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama yang didasarkan asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Melalui peran dan fungsi tersebut, Koperasi diharapkan dapat menjadi lembaga penyedia dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha baik pertanian, perdagangan, industri, maupun sektor non keuangan lainnya. Sehingga dapat membantu dan memberikan dampak yang positif bagi masyarakat dan pengusaha kecil menengah dan pada akhirnya dapat meningkatkan perekonomian sektor mikro. Untuk dapat menunjang perekonomian sektor mikro, maka diperlukan koperasi yang sehat, kuat, maju, berkualitas dan mandiri.

Mengacu pada Surat Keputusan Menteri Koperasi dan UKM No.20/Per/M.KUKM/XI/2008 menyatakan kesehatan koperasi adalah kondisi atau keadaan koperasi yang dinyatakan sehat, cukup sehat, kurang sehat, tidak sehat dan sangat tidak sehat. Sehat atau tidak sehatnya suatu koperasi bisa dilihat dari kriteria skor yang telah ditentukan, seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Predikat Kesehatan Koperasi

Skor	Predikat
80-100	Sehat
60-80	Cukup sehat
40-60	Kurang sehat
20-40	Tidak sehat
≤ 20	Sangat tidak sehat

Sumber: Peraturan Menteri Negara Koperasi dan
Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia
No. 20/Per/M.KUKM/XI/2008

Dari Tabel 1.1 dapat diperkuat dengan aspek yang digunakan untuk penilaian kesehatan koperasi antara lain aspek permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, kemandirian dan pertumbuhan, likuiditas dan jatidiri koperasi sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Koperasi dan UKM No.20/Per/M.KUKM/XI/2008.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor : 06/Per/M.KUKM/V/2006 Tanggal : 1 Mei 2006 Tentang : Pedoman Penilaian Koperasi Berprestasi/Koperasi *Award*, didalam peraturan ini tercantum penilaian Realisasi Anggaran Pendapatan dengan kriteria nilai seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Realisasi Anggaran Pendapatan

Realisasi anggaran pendapatan (dinilai dalam %)	Nilai
>100%	100
80% s/d <100%	75
60% s/d <80%	50
40% s/d <60%	25
< 40%	0

Sumber: Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 06/Per/M.KUKM/XI/2006

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bawah koperasi yang telah merealisasi atau mencapai pendapatan lebih dari seratus persen dari 20% modal koperasi yang ditentukan, maka koperasi tersebut akan mendapatkan nilai seratus atau dengan kata lain koperasi tersebut dinyatakan memiliki produktifitas yang sangat baik, dan apabila koperasi belum mencapai atau

kurang dari empat puluh persen dari modal koperasi maka koperasi dinyatakan memiliki produktifitas yang sangat tidak baik. Tercatat sampai tahun 2016 total jumlah koperasi di Kabupaten Dharmasraya sebanyak 204 unit yang dinilai aktif yaitu sebanyak 115 unit dengan koperasi pada bidang usaha simpan pinjam sebanyak 32 unit.

Kinerja koperasi pada saat sekarang ini belum bisa dikatakan baik hal ini dibuktikan dalam (<http://bisniskeuangan.kompas.com>), disebutkan bahwa sumbangan PDB koperasi masih sangat kecil sebesar 1,7 %,- hal ini mengartikan bahwa keberadaan koperasi saat sekarang ini belum mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap negara dalam tujuan menciptakan daya saing yang lebih kuat. Selain itu, terdapat permasalahan yang dihadapi koperasi di Kabupaten Dharmasraya dalam mengembangkan organisasi dan usahanya, diantaranya permasalahan internal dan eksternal. Permasalahan internal menyangkut rendahnya kualitas SDM yang berdampak pada pengelolaan dan keberlangsungan organisasi dan usaha koperasi. Sementara

itu, masalah eksternal antara lain menyangkut faktor kebijakan pemerintah dalam bidang perekonomian, persepsi masyarakat terhadap koperasi, persaingan usaha dari badan usaha lain, teknologi dan sosial.

Selain itu berdasarkan wawancara terhadap beberapa pemimpin koperasi mengatakan bahwa banyaknya dana kredit yang tidak bisa tersalurkan dengan maksimal dan menjadi beban bagi koperasi. Hal ini disebabkan oleh adanya persaingan usaha dari badan usaha sejenis tetapi tidak selevel seperti halnya koperasi harus bersaing dalam pasar yang sama dengan bank-bank swasta milik Negara yang pada dasarnya mereka memiliki strategi, sumber daya manusia yang cukup baik dan dimendapat dukungan dari pemerintah. Hal ini lah yang menyebabkan koperasi di Kabupaten Dharmasraya mengalami penurunan kinerja koperasi. Selain hal tersebut, faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja koperasi adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi kurang memadai untuk bersaing dengan pihak bank. Sehingga penurunan kinerja koperasi ini disebabkan oleh

kinerja karyawan yang kurang baik. Dilihat dari permasalahan yang dihadapi koperasi di Kabupaten Dharmasraya, maka dalam penelitian ini dibatasi pada permasalahan sumber daya manusia, khususnya masalah kinerja karyawan koperasi.

Kinerja dari karyawan sangatlah penting guna memberikan kontribusi terhadap tercapainya kemajuan koperasi, kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat (Abdillah dan Waidji, 2011). Untuk itu perlu pendayagunaan karyawan koperasi yang dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan koperasi, sehingga nanti tercipta koperasi yang sehat, kuat, mandiri dan dapat membantu perekonomian di sektor mikro pada nantinya.

Pendayagunaan sumber daya manusia ini tak lepas dari peran pemimpin di suatu organisasi dalam mengelola organisasi maupun karyawannya untuk mencapai kinerja yang maksimal serta tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan (Robins dan Judge, 2015). Fungsi kepemimpinan juga tak lepas dari seorang pemimpin, pemimpin yang efektif tidak hanya ditunjukkan oleh seberapa besar kekuasaan yang dimiliki dan bagaimana menggunakannya, tetapi juga ditunjukkan oleh perhatian pemimpin terhadap bawahannya, terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan bawahan dan pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan Iqbal, *et.al* (2015) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Yukl, 1994). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2002) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Pendapat dari Olson and Borman (1989) Lingkungan kerja juga merupakan hal penting yang dapat berimplikasi dalam meningkatkan kinerja. Faktor lingkungan kerja yang baik begitu penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan komitmen dari diri karyawan dan sejalan dengan itu akan berdampak kepada kinerjanya. Akhtar (2014) ketika karyawan berada dalam lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja yang nantinya akan dapat berdampak pada menurunnya komitmen organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Kirana, *et.al.*, (2015), menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja ini berperan penting dalam peningkatan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain peran dari kepemimpinan, menurut Handoko (2004) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan

untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan dan kompensasi yang sesuai dengan keinginan dari karyawan atas pekerjaannya dapat memacu rasa semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga dapat memberikan dampak yang positif untuk peningkatan hasil kinerja karyawan.

Menurut Nasution (2013) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan (Hasibuan, 2013). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Riana *et.al.*, (2016), bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Milgo (2014), menyebutkan bahwa *reward* dan kompensasi berpengaruh

terhadap komitmen organisasi. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya mempengaruhi komitmen organisasi tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, salah satu faktor peningkatan kinerja karyawan dari sumber daya manusia sendiri/ faktor internal yang sangat penting adalah komitmen organisasi (Wibowo, 2016). Komitmen organisasi adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi (Gibson, *et.al*, 2011). Oleh karena itu, komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi karena dengan adanya loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi yang bersedia berusaha keras untuk pencapaian tujuan organisasi serta melibatkan hubungan aktif terhadap organisasi. Penelitian Khan, *et.al* (2010) menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai beberapa masalah yang dialami koperasi saat ini, maka akan dilakukan

penelitian di koperasi kabupaten Dharmasraya yang memiliki permasalahan persaingan usaha dan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan. Dengan demikian, sesuai dengan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di koperasi kabupaten Dharmasraya, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan menguji model konseptual “ Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening (study empiris pada karyawan koperasi unit usaha simpan pinjam di kabupaten Dharmasraya).

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini adalah pembatasan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebagai *eksogen variable* dan komitmen organisasi sebagai *intervening variable*.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- e. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- f. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- g. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Pengaruh Tidak Langsung

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum, Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
6. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.
7. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk menguji pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
9. Untuk menguji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
10. Untuk menguji pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktik

Hasil penelitian ini diharapkan :

- a. Memberikan informasi tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan koperasi.
- b. Memberikan bukti empiris yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dengan mediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan saran kepada koperasi di Kabupaten Dharmasraya, dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat teori

Untuk memperkaya khasanah penelitian dibidang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana belajar praktis dalam mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.