

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, banyak berbagai usaha baru bermunculan dan menjadi pesaing atau kompetitor bagi usaha lama yang telah berdiri. Persaingan bisnis tidak hanya terjadi pada usaha skala besar saja terjadi pula pada usaha skala kecil dan menengah. Oleh karena itu, perusahaan yang bergerak baik dibidang jasa, manufaktur, maupun dagang saling bersaing untuk dapat bertahan dan menjadi yang terbaik, hal ini ini mendorong masing masing perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi dan strategi bisnis.

Perusahaan atau organisasi dituntut untuk bersikap lebih responsif agar mampu bertahan dan berkembang. Perusahaan atau organisasi membutuhkan berbagai macam aspek keunggulan untuk menghadapi persaingan bisnis, perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang ada. Dengan bantuan keterampilan dan ilmu teknologi perusahaan atau organisasi bisa mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang perlu ditingkatkan kualitasnya adalah aspek sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan aspek penting, didalam tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaa. Kerena sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Selain

itu berbagai kegiatan yang terjadi didalam suatu organisasi atau perusahaan juga dijalankan oleh sumber daya manusia. Meskipun di era modern seperti sekarang ini teknologi sudah sangat canggih, tetapi tetap saja peran sumber daya manusia sangatlah penting oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus benar-benar memilih dengan baik. Sumber daya manusia akan menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan yang mereka jalankan , agar tujuan yang diinginkan tercapai.

Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang kompleks yang terdiri dari individu yang dipengaruhi oleh tingkah laku, lingkungan watak, dan bakat yang bermacam macam serta dapat dikembangkan. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada diorganisasi merupakan kunci keberhasilan tujuan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia yang ada didalam organisasi harus dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Nurjaman,2014:169).Prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang diinginkan dan diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kita berkontribusi bagi sebuah perusahaan atau organisasi, suatu instansi dapat berprestasi dan bisa bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai karyawan karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan ke bawahannya. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dibutuhkan pemimpin yang mampu dan mempunyai jiwa kepemimpinan dan dapat menciptakan disiplin dalam lingkungan kerja dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami kemunduran. Menurut Sanusi dan Sutikno(2014:15), Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu yang di inginkan.

Bagi karyawan, seorang pimpinan akan selalu menjadi contoh dan teladan dalam bekerja diperusahaan atau organisasi, karena pemimpin memulai tugas sebagai fasilitator di internal dengan menjalankan fungsi kontrolnya yang terarah kepada setiap bawahannya karena sebenarnya hubungan manusia satu dengan lainnya bersifat simbiosis mutualisme yaitu hubungan yang saling menguntungkan dan saling membutuhkan diantara kedua belah pihak.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh untuk memotivasi karyawan sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan

pencapaian tujuan yang dikehendaki. Pimpinan berusaha agar karyawannya mau dan mampu bekerja dengan optimal. Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapat pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk karyawannya. Kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi.

Motivasi kerja adalah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja kerassehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Karyawan merasa termotivasi apabila tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhannya. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum, cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan

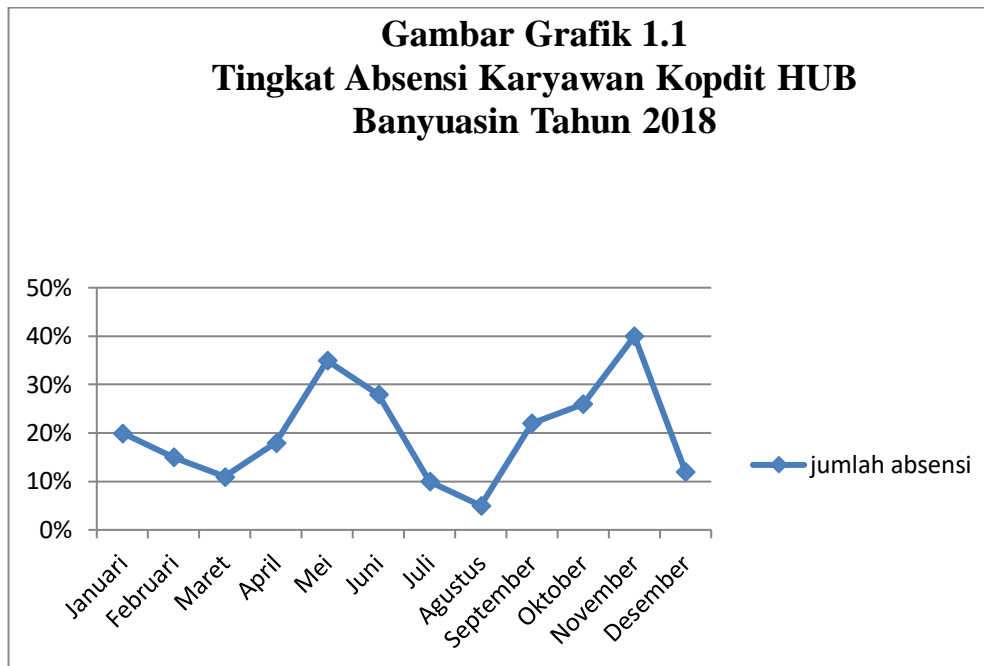
pertumbuhan serja jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan dimasa yang akan datang.

Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (KOPDIT HUB) merupakan salah satu lembaga keuangan yang berbentuk koperasi simpan pinjam yang saat ini sedang berkembang dan aktif di Banyuasin. Lembaga ini memiliki tujuan untuk meningkatkan perkonomian anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dalam menjalankan bisnisnya yang terdiri atas proses pengolahan data anggota, proses simpanan, proses pinjaman, dan proses angsuran.

Salah satu kegiatan koperasi simpan pinjam ini untuk memenuhi tujuannya dengan cara memberikan kredit modal kerja pada masyarakat yang sebagian besar merupakan golongan ekonomi menengah kebawah, pemberian kredit ini diprioritaskan pada upaya untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan menunjang pembangunan nasional. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (KOPDIT HUB) dibanyuasin, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang dilihat dari pencapaian prestasi kerja karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja kerja itu sendiri. Pernyataan dari karyawan KOPDIT HUB tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan manager pada koperasi tersebut dalam memberikan solusi untuk pemecahan masalah pada tugas yang diberikan para karyawannya yang kurang maksimal, sehingga para karyawan

masih kurang mengerti atas informasi yang diberikan dalam menyelesaikan masalah tersebut . Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan yang dapat menurunkan hasil kerja para karyawan dan pada pencapaian prestasi kerjanya. Kemudian apabila melihat motivasi karyawan KOPDIT HUB sedikit rendah, disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang baik, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Jenis kepemimpinan yang diterapkan dalam KOPDIT HUB tergolong merupakan kepemimpinan bebas yang artinya Jenis kepemimpinan ini pada umumnya seseorang pemimpin yang berusaha mengelak atau menghindari tanggung jawab, Sehingga apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan, dengan mudah dan tanpa beban mengatakan bukan kesalahan atau tanggung jawabnya karena bukan keputusannya dan tidak pernah memerintahkan pelaksanaannya.

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya kurang motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja dan malas-malasan dalam berkerja. Hal ini tergambar dalam grafik kehadiran karyawan dibawah ini :



Sumber : Humas KOPDIT HUB Banyuasin tahun 2018.

Berdasarkan gambar grafik 1.1, tingkat kehadiran karyawan KOPDIT HUB Banyuasin dalam kurun waktu satu tahun sangat fluktuatif tetapi cenderung mengalami penurunan. Ketidak hadiran para karyawan tidak pernah mencapai lebih dari 45% melainkan hanya dibulan November yang mencapai 40%. Jumlah absensi karyawan KOPDIT HUB dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja, belum lagi masih ditambah karyawan yang terlambat bekerja. Akibat dari tingkat kehadiran yang rendah serta keterlambatan dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisiensi seseorang dalam bekerja sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan, Hal ini sangat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan.

Tingkat kehadiran karyawan KOPDIT HUB Banyuasin yang rendah disebabkan karena kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga menurunnya semangat kerja karyawan.

Prestasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu, karena prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan merupakan potensi yang harus digali terus menerus agar dapat mencapai tujuan yang dikehendaki. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimiliki secara optimal, sehingga masih sangat diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh prestasinya untuk bekerja yakni motivasi dari seorang pemimpin.

Pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (KOPDIT HUB) di Banyuasin dalam menerapkan kepemimpinan dan motivasi kerja hingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini mengambil judul **”PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT HIMPUNAN USAHA BERSAMA (KOPDIT HUB) DI KABUPATEN BANYUASIN”** .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (Kopdit HUB) di Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (Kopdit HUB) di Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (Kopdit HUB) di Kabupaten Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (Kopdit HUB) di Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (Kopdit HUB) di Kabupaten Banyuasin?

3. Apakah Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama (Kopdit HUB) di Kabupaten Banyuasin?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat praktis dan teritis, berikut uraiannya :

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Untuk mengembangkan ilmu teoritis maupun praktis dan sebagai pengembangan intelektualitas diri bagi penulis terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja serta penerapannya didalam perusahaan.

2. Bagi Koperasi Kredit Himpunan Usaha Bersama

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan dalam meningkatkan pencapaian prestasi kerja karyawan dari hal kepemimpinan dan motivasi kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya

mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia sumber daya manusia pada khususnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup subbab Latar belakang masalah mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan; Perumusan Masalah; Tujuan Penelitian dalam menganalisis pengaruh antar variabel dalam penelitian ini; Manfaat penelitian bagi praktisi dan akademisi; Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup sub bab landasan teori yang mencakup Kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan; Penelitian terdahulu yang mencakup 4 penelitian yang mendasari penelitian ini; Kerangka Pemikiran; Hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup metodologi penelitian yang menjelaskan mengenai jenis data dan sumber data, populasi dan sampel, dan metode pengumpulan data; variabel penelitian dan pengukurannya ; metode analisis data yang meliputi uji instrumen seperti validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik seperti uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas serta pengujian hipotesis yang meliputi uji f dan uji t.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini mencakup subbab Deskripsi Objek penelitian mengenai gambaran umum perusahaan, serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup subbab kesimpulan mengenai hasil dalam penelitian ini; keterbatasan yang menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi hasil penelitian, dan saran untuk penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN