

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam situasi persaingan ekonomi dewasa ini faktor Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang penting. Hal tersebut dikarenakan setiap perusahaan bergantung pada tenaga kerja di dalamnya yang menentukan tercapai atau tidaknya sasaran dan tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan organisasi yang membantu kelancaran jalannya perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana. Agar tujuan organisasi tercapai, diperlukan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk mengelola Sumber Daya Manusia.

KPRI Saptawa Propinsi Lampung adalah Koperasi Pegawai Negeri Sipil yang anggotanya ialah Pegawai Negeri Propinsi Lampung yang bergerak dibidang usaha dan simpan pinjam. KPRI Saptawa atau biasa disebut Koperasi Saptawa bertempat di Jl. Wolter Monginsidi No.182, Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung 35213. KPRI Saptawa ini tiap tahun atau setiap periode selalu berganti kepengurusan dari Pembina, Badan Penasehat, Badan Pengawas, Badan Pengurus Harian sampai dengan Manager. Pimpinan Koperasi ini dituntut harus menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para staff atau karyawan untuk berprestasi atau memberikan hasil kerja terbaik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang pada tiap tahunnya. Staff atau karyawan juga di tekankan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang lebih professional, yang berarti staff/karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu diperlukannya pembinaan dari atasan sebagai pemimpin dan dibutuhkan kesadaran juga terhadap staff/karyawan ditempat untuk kemampuan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Lijan Poltak Sinambela 2018 Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu dan kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Karyawan yang bekerja di Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung berjumlah 32 orang karyawan yaitu 11 orang laki-laki dan 21 orang perempuan dan terbagi dalam tugas dan divisi masing-masing. Menurut Bernadin menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur Kinerja Karyawan adalah Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu.

Kuantitas merupakan cara pencapaian suatu tujuan dengan pemilihan cara yang benar dari beberapa alternatif. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung terkait dengan Kuantitas dimana target penyelesaian pekerjaan yang diberikan harus selesai dalam waktu yang telah ditetapkan, yang biasanya membutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Bagi karyawan target tersebut terlihat tidak masuk akal dan mengancam keberlangsungan lembur yang selama ini diandalkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target yang telah ditetapkan.

Kualitas merupakan pengukuran atau kesesuaian antara yang diinginkan konsumen. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung terkait dengan Kualitas dimana dalam hal ini karyawan masih bisa mengerjakan tugas sesuai dengan mutu pekerjaan hal ini juga harus ditingkatkan agar dapat berdampak pada hasil kinerja kantor koperasi tersebut.

Ketepatan Waktu merupakan pengukuran apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung terkait

dengan Ketepatan Waktu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus dilaksanakan tepat waktu karena akan mempengaruhi pekerjaan yang lainnya juga, dimana karyawan belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sering kali terjadi. Hal ini berdampak pada Kinerja Kantor Koperasi tersebut.

Dari pengamatan peneliti pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung terdapat Kinerja Karyawan yang tergolong rendah, berdasarkan dari hasil wawancara terhadap salah satu karyawan Koperasi KPRI yang mengelola semua aktifitas pekerja dari kehadiran, telat masuk kerja dan tidak hadir dalam bekerja. bahwa terdapat ketidak sempurnaan dalam menyelesaikan tugas-tugas seperti membuat laporan tahunan, pembukuan peminjaman pegawai, yang akan dirapatkan untuk tahun mendatang dan tugas tersebut belum terselesaikan oleh karyawan, yang diperintahkan selesai sebelum tahun yang akan datang, tetapi pada awal tahun belum terselesaikan. Pengamatan dalam pengawasan yang dilakukan pada Koperasi KPRI Saptawa terhadap karyawan dan kondisi kerja karyawan belum terlaksana dengan baik, ada beberapa indikasi yang mencerminkan semangat kerja karyawan masih rendah yaitu terdapat kurangnya pengawasan dari atasan. Dari pemantauan beberapa karyawan yang tidak masuk dalam bekerja tanpa keterangan, hal ini mengindikasikan kurangnya motivasi kerja dari pimpinan kepada karyawan sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

**Terdapat tabel 1.1 Data Standar Kinerja Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung sebagai berikut.**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Bobot</b>	<b>Skor</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kuantitas	a. Menganalisis kemampuan yang dimiliki dari masing-masing Individu b. Merekap Arsip Para anggota maupun Nasabah.	20%	1. 91-100 2. 73-90 3. 61-70 4. 50-60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
2	Kualitas Pekerjaan	a. Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas b. Menunjukkan pribadi yang tegas, dewasa dan teladan.	20%	1. 91-100 2. 73-90 3. 61-70 4. 50-60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
3	Ketepatan Waktu	a. Penyelesaian tugas tepat waktu yang sudah ditentukan b. Datang ketempat kerja tepat waktu	20%	1. 91-100 2. 73-90 3. 61-70 4. 50-60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang

*Sumber: Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung 2019*

Pada tabel 1.1 data standar kinerja Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung, menunjukkan bahwa skor penilaian kinerja karyawan mendapatkan Nilai 91-100 (Sangat Baik), Nilai 73-90 (Baik), Nilai 61-70 (Cukup) dan Nilai 50-60 (Kurang). Nilai tersebut didapat dari kemampuan yang telah ditetapkan seperti Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja dan Ketepatan Waktu, yang memiliki bobot masing-masing 20%. %. Dilihat dari kinerja yang telah diberikan pada tahun 2019 masih terdapat karyawan yang memberikan kinerja yang kurang optimal. Berikut ini data hasil kinerja karyawan Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung.

**Tabel 1.2 Hasil Kinerja karyawan Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.**

No	Indikator	Kegiatan	Bobot	Skor	Keterangan
1	Kuantitas	a. Menganalisis kemampuan yang dimiliki dari masing-masing Individu b. Merekap Arsip Para anggota maupun Nasabah	20%	65	(Cukup)
2	Kualitas Pekerjaan	a. Mengasihkan pekerjaan yang berkualitas b. Menunjukkan pribadi yang tegas, dewasa dan teladan.	20%	78	(Baik)
3	Ketepatan Waktu	a. Penyelesaian tugas tepat waktu yang sudah ditentukan b. Datang ketempat kerja tepat waktu	20%	62	(Cukup)

*Sumber: Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung 2019*

Berdasarkan tabel 1.2 yaitu, menganalisis kemampuan yang dimiliki dari masing-masing individu, merekup arsip para anggota maupun nasabah, mendapatkan nilai yang dicapai yaitu 65 dengan keterangan (Cukup), mencatat seluruh daftar pekerjaan yang akan dilakukan dengan berurutan, menyelesaikan semua tugas secara bersamaan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menunjukkan pribadi yang tegas, dewasa mendapatkan nilai 78 dengan keterangan (Baik), penyelesaian tugas tepat waktu yang sudah ditentukan dan datang ketempat kerja tepat waktu mendapatkan nilai 62 dengan keterangan (Cukup).

Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi Kinerja Karyawan Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung dilihat kurang baik dari segi pencapaian standar kerja

yang telah ditetapkan. Penurunan Kinerja Karyawan akan berpengaruh terhadap Standar Kinerja yang telah ditetapkan, oleh karena itu untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yang turun maka seorang karyawan harus sadar bahwa pentingnya sebuah kinerja yang baik agar dapat mencapai kelancaran dan keberhasilan pekerjaannya.

KPRI Saptawa propinsi lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di dalam bidang simpan pinjam. Oleh sebab itu penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting, karena dengan mengetahui hal tersebut mempermudah suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Buku Manajemen Sumber Daya Manusia 2016 mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur Gaya Kepemimpinan yaitu Sifat, Kebiasaan, Komunikasi. Dari beberapa indikator disimpulkan bahwa Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa, berdasarkan pengamatan sementara peneliti, di kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung peran kepemimpinannya belum maksimal, sebagai seorang pemimpin hendaknya menggunakan kewenangannya dengan baik.

Berdasarkan hasil peneliti yang terjadi pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung dilihat dari sisi negatif yaitu, pemimpin terlihat jarang ada di tempat dan mempunyai dualisme tugas dan tidak mengerjakan dan melakukan tugas sebagai seorang pemimpin dengan baik sehingga motivasi dan kinerja karyawan menurun. Selain dari pada itu pemimpin tidak mengontrol tugas-tugas karyawan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari karyawan yang mendapatkan tugas untuk membuat buku laporan yang telah ditetapkan dan diharuskan tepat waktu untuk diselesaikan, karena pemimpin yang kurang mengontrol

karyawannya sehingga laporan tersebut tidak selesai tepat waktu. Sementara itu ada karyawan yang diberi tugas dan tanggung jawab banyak menjadi kurang fokus terhadap pekerjaan yang diberikan pemimpin. Akibatnya, karyawan bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan dari sisi positif Kepemimpinan seharusnya memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi terhadap karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan seorang pemimpin. Alangkah lebih baik pada Koperasi KPRI Saptawa memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik dan bisa menjalankan tugasnya untuk mengontrol serta mengawasi segala pekerjaan pada karyawan sehingga karyawan bisa termotivasi untuk bekerja apabila ada pengawasan dari atasan, dan kinerja akan selalu terlihat baik setiap tahunnya.

Dengan adanya hal tersebut, selain Gaya Kepemimpinan yang baik terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan adalah Motivasi Ekstrinsik. Menurut Sadirman 2019:61 Motivasi Ekstrinsik adalah motif penggerak yang aktifitasnya tidak perlu dirangsang dari luar, karena setiap individu telah memilikinya di dalam dirinya masing-masing. Sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran, motivasi juga sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologi atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Terdapat beberapa indikator dalam mengukur Motivasi Ekstrinsik yaitu, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja, Gaji. Dari beberapa indikator disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan pada Kantor KPRI Saptawa Propinsi Lampung bahwa terdapat adanya penerapan motivasi Ekstrinsik yang kurang baik, dikarenakan terdapat pemimpin yang kurang mengontrol dan jarang ada di tempat untuk mengawasi para karyawan atau bawahannya. Sehingga karyawan tersebut kurang bertanggung jawab penuh dengan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepadanya, dan kurangnya Motivasi dari pemimpin sehingga akan berdampak pada Kinerja Karyawan tersebut. Motivasi Ekstrinsik pada karyawan tidak

terdapat penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti pemberian sertifikat ataupun penghargaan lainnya. Ada beberapa karyawan yang bekerja lewat dari batas waktu kerja yang ditentukan dan tidak mendapatkan upah atau gaji lebih dari kantor koperasi tersebut. Pada penelitian ini terlihat bahwa karyawan belum mendapatkan perhatian atau pengawasan serius terhadap pemimpin, karyawan harus dijadikan sebagai aset penting untuk kelangsungan pekerjaan pada kantor Koperasi Saptawa Propinsi Lampung dan kantor tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dan membuat karyawan merasa nyaman agar kerjasama antara karyawan dan kantor Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung bisa mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.

Melihat fenomena pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung Gaya Kepemimpinan atau atasan yang jarang ada ditempat dan mempunyai dualisme tugas, jarang sekali melakukan pengawasan pada karyawan Koperasi KPRI Saptawa. Hal ini menyebabkan terjadinya Motivasi Ekstrinsik pada karyawan dan semangat bekerja karyawan tentu akan menurun. Kurangnya pengawasan dalam bekerja antara atasan dan bawahan. Hal ini merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pemimpin yang baik dan efektif ialah pemimpin yang mampu membawa anggota, karyawan atau bawahan untuk bersama-sama mencapai tujuan. Pemimpin juga berperan penting untuk memastikan setiap keputusan yang diambil baik atau tidak dan pemimpin juga berperan sebagai pengawas, pengatur dan pemegang kontrol pada kantor tersebut. Pada permasalahan kepemimpinan yang menyebabkan Motivasi Ekstrinsik karyawan menurun dan akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pertimbangan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dari atasan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan tersebut, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KPRI SAPTAWA PROPINSI LAMPUNG**”



## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2019 sampai dengan Maret 2020.

### **1.3.5 Ruang lingkup ilmu**

Ruang lingkup ilmu :Gaya Kepemimpinan, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Motivasi Ekstrinsik mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan mengetahui permasalahan , maka terdapat beberapa manfaat yaitu:

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang berguna atau bermanfaat mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik di Koperasi KPRI Saptawa sehingga dapat mengurangi terjadinya penurunan Kinerja Karyawan.
2. Bagi penulis akan menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi yang dapat memberikan perbedaan atau perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian, tujuan penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

#### **BAB II : Landasan Teori**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir dan hipotesis.

**BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, dan Pengujian Hipotesis.

**BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini menerangkan tentang hasil dan pembahasan mengenai Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

**BAB V : Penutup**

Pada bab penutup berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**