

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaku ekonomi di Indonesia terdiri dari Perseorangan, Badan Usaha, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Koperasi (Rusli, 2017). Pengertian koperasi berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau Badan Hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan (www.kemenkopukm.go.id).”

Kehadiran koperasi sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan anggota dan masyarakat hendaknya dapat men-*trigger* dan memperluas usaha bagi masyarakat untuk melakukan kegiatan produktif, inovatif, dan efektif agar masyarakat memperoleh manfaat dan kesejahteraan yang sebesar-besarnya (Herinanto, 2019). Menurut www.rakyatmerdeka.id, kontribusi koperasi terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) pada tahun 2020 sebesar 5,2%. Hingga akhir 2019, jumlah koperasi aktif di Indonesia mencapai 123.048 unit dengan jumlah total anggota 22.463.738 orang (www.kompaspedia.kompas.id).

Koperasi dikelola oleh pengurus secara jujur, memiliki komitmen, konsisten, transparan, dan profesional dengan menjaga pinjaman lalai berada di bawah 5% dari total pinjaman beredar, menjaga rasio likuiditas 10%-20% dari total aset, menjaga rasio pinjaman beredar antara 70%-80% dari total aset, dan menjaga pertumbuhan jumlah anggota minimal 10% per tahun, (Munaldus, 2005). Sebuah koperasi simpan pinjam tumbuh dan berkembang dan memiliki kinerja/tingkat kesehatan yang baik jika pengurus mampu mengupayakan tingkat pertumbuhan anggota minimal 10% per tahun dan melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (Munaldus, 2005). Pinjaman merupakan *core bussiness* dari koperasi simpan pinjam. Sukses dalam mengelola dan mengembangkan koperasi simpan pinjam tergantung pada kualitas SDM karyawan, sikap kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, serta kemampuan membangun hubungan (*relationship*) dan komunikasi yang

harmonis antara koperasi simpan pinjam dengan peminjam/anggota (Herinanto, 2019). Dalam koperasi, setiap anggota adalah pemilik, dan bukan hanya sekedar sebagai anggota. Melayani anggota berdasarkan prinsip-prinsip koperasi agar anggota mandiri, setia kawan, dan sejahtera, untuk itu dibutuhkan rasa saling percaya, saling menguatkan, saling menguntungkan, serta menyadarkan sepenuhnya bahwa setiap anggota koperasi simpan pinjam merupakan anggota sekaligus pemilik (Herinanto, 2019).

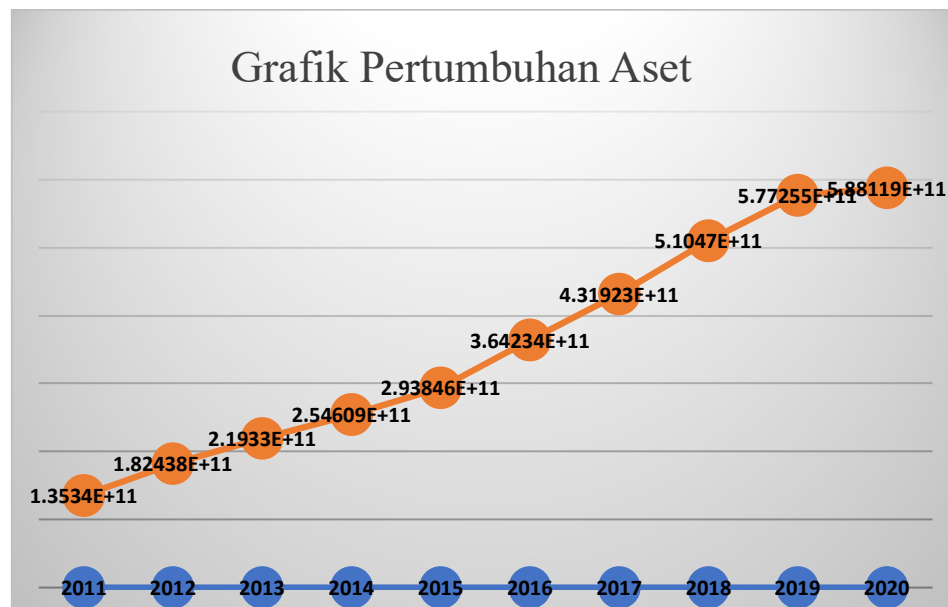
Prinsip-prinsip koperasi menurut ICA 1995 meliputi keanggotaan terbuka dan sukarela; kontrol secara demokratis; tidak diskriminatif (suku, agama, jenis kelamin, maupun afiliasi politik); pelayanan kepada anggota; keuntungan dibagikan kepada seluruh anggota; membangun stabilitas keuangan; pendidikan berkesinambungan; kerjasama antar koperasi kredit; dan tanggung jawab sosial kepada masyarakat (Buletin Insan, 2020). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992, prinsip-prinsip koperasi meliputi keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka; pengelolaan dilakukan secara demokratis; pembagian SHU dilakukan secara adil dan proporsional dengan besarnya jasa usaha oleh masing-masing anggota; pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal; kemandirian; pendidikan perkoperasian; dan kerjasama antar koperasi (Buletin Insan, 2020). Selain prinsip, terdapat lima pilar koperasi kredit meliputi pendidikan; swadaya; solidaritas; inovasi; dan persatuan (Buletin Insan, 2020).

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mekar Sai Bandar Lampung sebagai salah satu pelaku ekonomi telah berbadan hukum Nomor: 017/BH/KDK.7.4/IV/1999 yang beralamatkan di Jalan Ir. H. Juanda No. 75, Enggal, Bandar Lampung, Lampung serta memiliki unit pelayanan yang tersebar di lima kantor, (Anggaran Dasar KSP Mekar Sai). Keanggotaan pada awal berdiri hanya terbatas pada karyawan Yayasan Xaverius dan karyawan instansi gerejawi lain yang dipisahkan oleh Pengurus. Lahir dari keprihatinan akan kesejahteraan para guru dan karyawannya, Yayasan Xaverius Lampung pada tanggal 27 Januari 1992, dalam Rapat Kepala Sekolah memutuskan memilih koperasi sebagai solusi untuk membantu para guru dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pilihan dan deklarasi perkoperasian ini telah melewati jalan kesepakatan yang luas dan mendalam dan lahirlah KSP Mekar Sai dengan jumlah anggota pada saat awal berdiri sebanyak 326 orang dan modal awal sebesar Rp 2.282.000.



Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Anggota KSP Mekar Sai Tahun 2011-2020

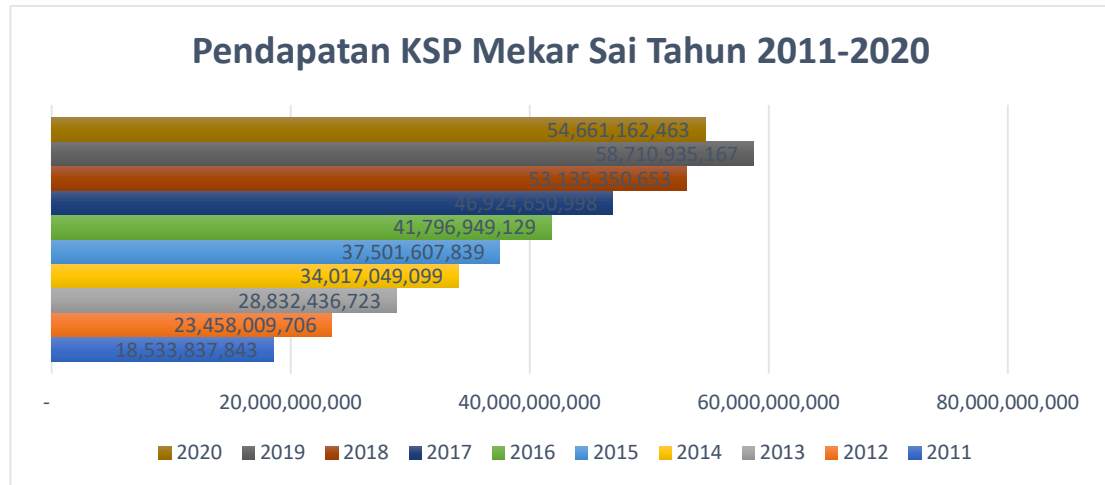
KSP Mekar Sai mengalami pertumbuhan yang relatif cukup pesat, dari aspek jumlah anggota per tanggal 31 Desember 2020 tercatat 18.851 orang yang tersebar di 598 unit kerja. Berdasarkan Gambar 1.1, jumlah anggota KSP Mekar Sai dalam sepuluh tahun terakhir 2011-2020 mengalami rata-rata kenaikan sebesar 9,49%. Klasifikasi anggota berdasarkan umur, ≤ 40 tahun sebanyak 37,17% dan usia > 40 tahun sebanyak 62,83%, (Buku Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020).



Gambar 1.2 Grafik Pertumbuhan Aset KSP Mekar Sai Tahun 2011-2020

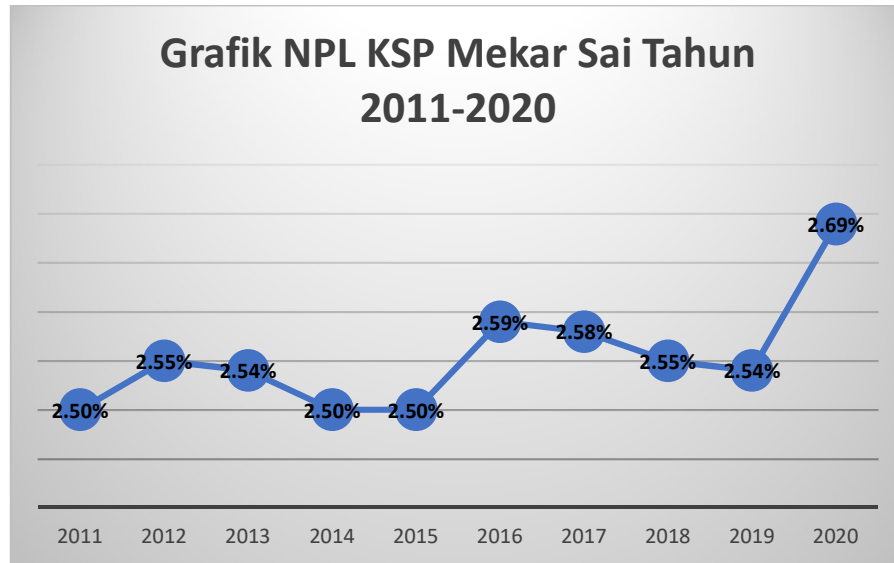
Di tengah pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia tidak terkecuali dengan provinsi Lampung, dalam Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020, KSP

Mekar Sai memiliki aset sebesar Rp 588.119.311.840, simpanan non saham Rp 474.439.048.419, simpanan saham yang dimiliki anggota Rp 90.357.850.979, dan pinjaman beredar Rp 379.777.929.868, (Buku Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020). Berdasarkan Gambar 1.2, aset KSP Mekar Sai mengalami pertumbuhan rata-rata dari tahun 2011-2020 sebesar 18,02%.



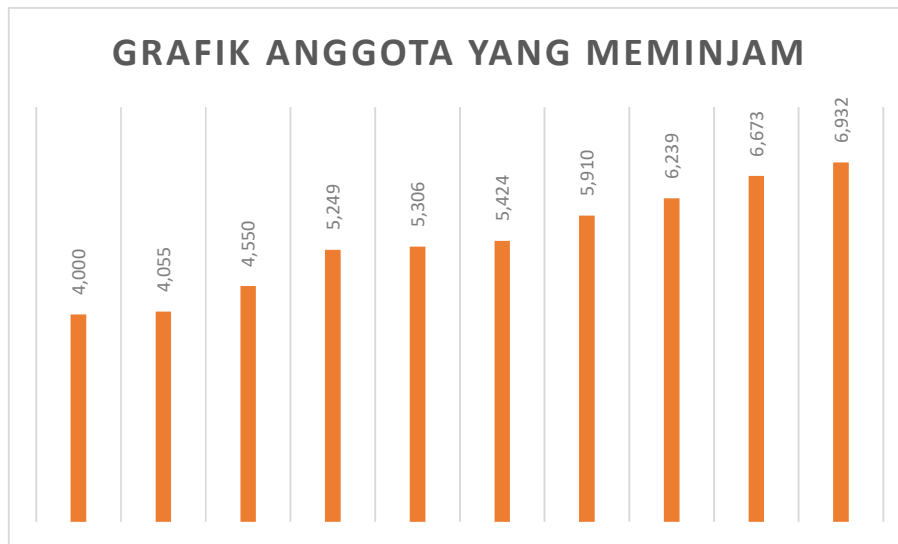
Gambar 1.3 Pendapatan KSP Mekar Sai Tahun 2011-2020

Berdasarkan Gambar 1.3, pendapatan KSP Mekar Sai terus meningkat sejak tahun 2011. Rata-rata pertumbuhan pendapatan KSP Mekar Sai selama tahun 2011-2020 sebesar 13,14%. Pendapatan terbesar diperoleh KSP Mekar Sai pada tahun 2019 yaitu sebesar Rp 58.710.935.167. Pada tahun 2020, terjadi penurunan pendapatan KSP Mekar Sai sebesar Rp 4,1 miliar yakni menjadi Rp 54.661.162.463, (Buku Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020). Dalam Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020, KSP Mekar Sai memiliki SHU bersih Rp 3.169.456.287, dana cadangan umum Rp 9.540.145.325, serta memiliki dana cadangan resiko Rp 3.511.475.306, (Buku Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Tahun Buku 2020).



Gambar 1.4 Grafik NPL KSP Mekar Sai Tahun 2011-2020

Manajemen KSP Mekar Sai berupaya keras dalam menekan kelalaian pinjaman pada tiga tahun terakhir sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.4, NPL tahun 2018 sebesar 2,55%, 2,54% NPL pada tahun 2019, dan pada tahun buku 2020 NPL sebesar 2,63%. Angka capaian ini merupakan sebuah kinerja yang layak diapresiasi karena NPL tersebut di atas jauh di bawah standar PEARLS sebesar 5% (Laporan Pengawas KSP Mekar Sai Tahun Buku 2020).



Gambar 1.5 Grafik Jumlah Peminjam KSP Mekar Sai Tahun 2011-2020

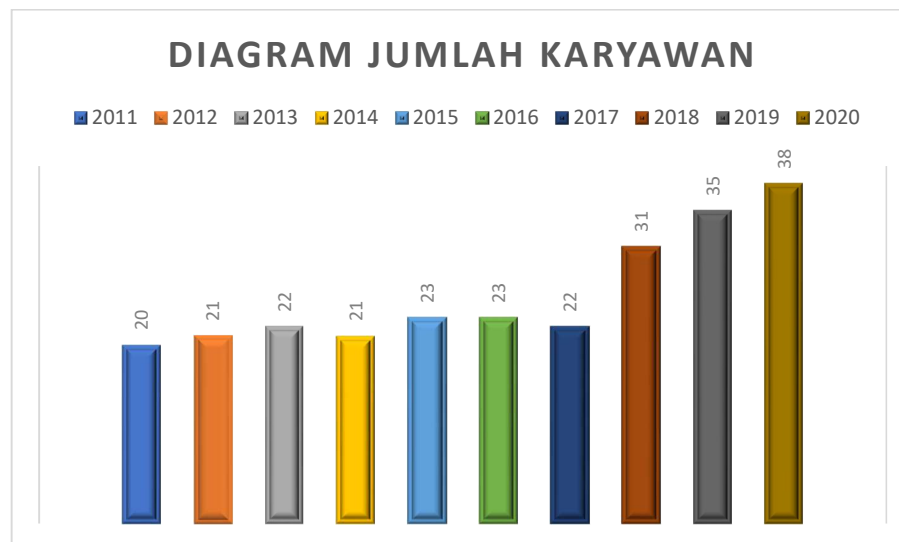
Pendapatan dan NPL KSP Mekar Sai dipengaruhi oleh banyaknya anggota yang meminjam sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.5. Jumlah anggota yang meminjam

selalu meningkat setiap tahun sejak 2011 hingga 2020 dengan rata-rata persentase pertumbuhan jumlah anggota yang meminjam selama sepuluh tahun terakhir di KSP Mekar Sai adalah 6,40%. Banyaknya peminjam di KSP Mekar Sai pada tahun 2020 sebanyak 6.932 anggota, (Laporan Pengawas KSP Mekar Sai Tahun Buku 2020).



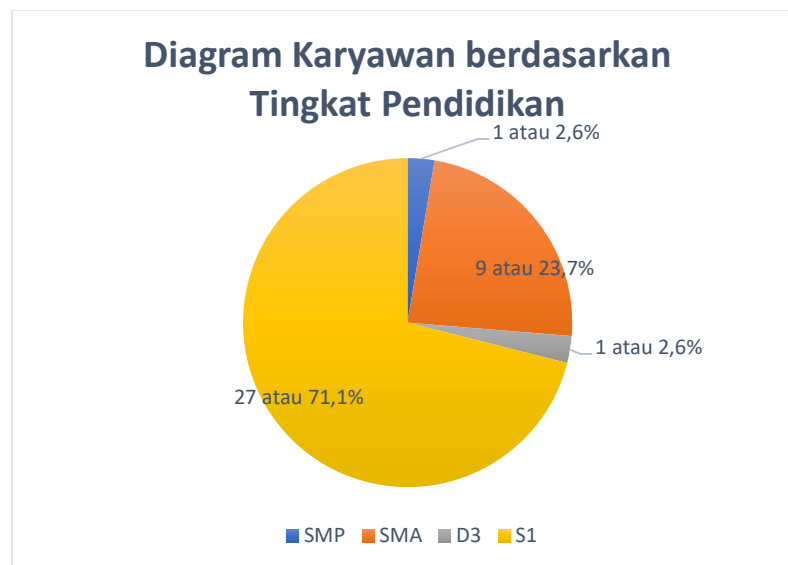
Gambar 1.6 Jumlah Anggota yang Keluar KSP Mekar Sai Tahun 2011-2020

Berdasarkan Gambar 1.6, jumlah anggota KSP Mekar Sai yang keluar paling banyak terjadi pada tahun 2013 yaitu sebesar 790 orang. Pada tahun 2020, sebanyak 752 orang berhenti keanggotaannya di KSP Mekar Sai.



Gambar 1.7 Pertumbuhan Jumlah Karyawan KSP Mekar Sai Tahun 2011-2020

Dari sisi manajemen, karyawan KSP Mekar Sai dalam kurun waktu 2011-2020 juga mengalami rata-rata kenaikan sebesar 8,09% sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.7. Jumlah personalia manajemen KSP Mekar Sai per 31 Desember 2020 sebanyak 38 orang, terdiri dari 1 orang manajer; 2 orang deputi yaitu Deputi OK (Organisasi dan Kelembagaan) dan Deputi SDM (Sumber Daya Manusia); 3 orang kepala bagian yaitu Kepala Bagian Keuangan dan Informasi Teknologi, Kepala Bagian Layanan dan Umum, serta Kepala Bagian Usaha; 2 orang staf Informasi Teknologi; 5 orang staf Keuangan; 4 orang staf Layanan; 2 orang staf Umum; 12 orang staf Usaha; 2 orang *security outsourcing*; 1 orang *driver outsourcing*; 1 orang *cleaning service outsourcing*; dan 3 orang karyawan *part time* (Pajak, Jaga Malam, dan Piket Minggu). Dengan demikian, rasio jumlah karyawan dengan jumlah anggota KSP Mekar Sai adalah 1:497.



Gambar 1.8 Klasifikasi Karyawan KSP Mekar Sai berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada Gambar 1.8, karyawan KSP Mekar Sai yang berpendidikan S1 sebanyak 71,1%, sebanyak 2,6% karyawan berpendidikan D3, sebanyak 23,7% karyawan berpendidikan SMA/ sederajat, dan ada 2,6% karyawan yang berpendidikan SMP/ sederajat. Klasifikasi karyawan berdasarkan jenis kelamin yaitu 42,11% karyawan perempuan dan 57,89% karyawan laki-laki.

Tabel 1.1 Data Modal, Pendapatan, Beban/Biaya, dan Aset Tak Berkinerja
KSP Mekar Sai Tahun 2018-2020

No.	Aspek	2018	2019	2020
1.	Simpanan:			
	a. Modal sendiri	93.482.056.142 (18,31%)	104.291.171.792 (11,56%)	106.615.795.010 (2,23%)
	b. Kewajiban	388.585.418.999 (13,62%)	466.734.726.547 (20,11%)	481.503.516.830 (3,16%)
2.	Modal lembaga	10.814.585.945 (6,42%)	11.805.980.977 (9,16%)	13.118.310.806 (11,16%)
3.	Pendapatan jasa piutang	48.277.652.842 (12,45%)	49.581.709.486 (2,61%)	49.499.495.915 (-0,17%)
4.	Biaya/beban:			
	a. Biaya modal	38.816.168.761 (12,38%)	43.540.297.554 (12,17%)	39.614.474.750 (-9,02%)
	b. Biaya operasional	11.491.920.198 (20,07%)	11.667.095.034 (1,53%)	11.402.150.388 (-2,27%)
5.	Aset tak berkinerja	63.871.467.115 (12,51%)	72.488.056.566 (13,49%)	77.044.756.369 (6,29%)

Sumber data: Pengawas KSP Mekar Sai

Kinerja manajemen pada aspek modal lembaga pada tahun 2020 per 30 Desember 2020 sebesar Rp 13.118.310.806 setara 2,23% dari total aset. Modal lembaga tumbuh 11,16% dari modal lembaga tahun 2019. Pada tahun 2020, ada dua institusi eksternal yang melakukan audit terhadap kinerja keuangan dan penilaian kesehatan KSP Mekar Sai. Hasil audit eksternal terhadap kinerja keuangan KSP Mekar Sai yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik Hendro, Bussroni, Alamsyah (HBA) pada bulan Maret 2020 yang dituangkan dalam dokumen Nomor Opini: 00007/2.1108/AU.2/09/1644-1/1/II/2020 dengan opini Wajar Dengan Pengecualian/WDP, (Pengawas KSP Mekar Sai). Hasil penilaian kesehatan KSP Mekar Sai yang dilakukan oleh instansi terkait, dalam hal ini Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Provinsi Lampung yang dituangkan dalam Surat Keputusan Nomor: 13/V.15/WAS.1/IX/2020 tertanggal 7 September 2020, Dinas Koperasi dan UKM

Provinsi Lampung memberikan penilaian dengan predikat “Cukup Sehat”, (Pengawas KSP Mekar Sai). Dengan peningkatan jumlah pertumbuhan anggota pada tahun 2020 sebesar 8,03%, asset tumbuh sebesar 1,88%, SHU berbanding total rata-rata asset tumbuh sebesar 0,54%.

Berdasarkan kinerja Pengurus, ada enam komponen yang belum mencapai posisi ideal berdasarkan analisis PEARLS yang dibuat Pengawas KSP Mekar Sai.

Tabel 1.2 Kinerja Pengurus yang Belum Mencapai Posisi Ideal Berdasarkan Analisis PEARLS

No.	Bidang	Aspek	Posisi Ideal	Capaian Kinerja
1.	<i>Protection</i> (Perlindungan)	Rasio Dana Cadangan Resiko terhadap Kelalaian Pinjaman < 12 bulan	35%	10,39%
2.	<i>Effective financial structures</i> (Struktur Keuangan yang Efektif)	Rasio Saldo Pinjaman Beredar terhadap Total Aset	70%-80%	64,57%
3.	<i>Effective financial structures</i> (Struktur Keuangan yang Efektif)	Rasio Modal Kelembagaan terhadap Total Aset	≥10%	2,23%
4.	Rate of Return of Cost (Nilai Pengembalian)	Rasio SHU terhadap Total Rata-rata Aset	3%-5%	0,54%
5.	<i>Sign of Growth</i> (Pertumbuhan)	Rasio Aset Tahun 2020 dikurangi Aset Tahun 2019 terhadap Aset Tahun 2019	≥10%	1,88%
6.	<i>Sign of Growth</i> (Pertumbuhan)	Rasio Anggota Tahun 2020 dikurangi Anggota Tahun 2019 terhadap Jumlah Anggota Tahun 2019	≥10% per tahun	8,03%

Sumber: LPJ Pengawas TB 2020 dengan diolah seperlunya

Umumnya kinerja/tingkat kesehatan suatu koperasi diukur dari perspektif keuangan. Pengukuran kinerja dalam perspektif keuangan untuk koperasi berpedoman pada prinsip otonomi dan kemandirian yang tercantum dalam Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Menteri Koperasi dan UKM Nomor 06/Per/Dep.6/IV/2016 tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam. Menurut pasal 5 Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Menteri Koperasi dan UKM, ruang lingkup Penilaian Kesehatan KSP dan USP Koperasi dilakukan terhadap aspek permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, serta jati diri koperasi. Pengukuran dengan metode ini memiliki banyak kelemahan karena tidak cukup mewakili kinerja keseluruhan

dari koperasi simpan pinjam di luar aspek keuangan. Agar pengukuran kinerja/tingkat kesehatan koperasi dapat menghasilkan informasi antara sisi keuangan dan non keuangan maka perlu dilakukan analisis dengan menggunakan metode lain. Metode tersebut adalah *balanced scorecard*.

Pengukuran kinerja manajemen KSP Mekar Sai yang dilakukan secara komprehensif akan dianalisis menggunakan *balanced scorecard*. *Balanced scorecard* merupakan salah satu instrumen yang sering digunakan sebagai penjabaran visi, misi, dan strategi KSP Mekar Sai dalam perspektif rencana kerja dan realisasi Tahun Buku 2020. *Balanced scorecard* menganalisis empat perspektif yaitu *financial perspective*, *customer perspective*, *internal business process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Menurut Johanes (2002), *balanced scorecard* merupakan pengukuran kinerja yang saat ini sangat populer, tidak hanya sekedar mengukur kinerja melainkan juga sebagai strategi korporasi secara holistik dan komprehensif dalam menilai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. *Balanced scorecard* adalah salah satu instrumen manajemen kontemporer yang *completely* untuk mengukur kinerja manajemen tidak hanya dalam perspektif finansial tetapi juga mengukur kinerja non finansial (Abrar, 2005).

Dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KSP Mekar Sai, visi KSP Mekar Sai adalah “Menjadi lembaga keuangan yang melayani anggota-anggotanya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi agar mereka mandiri, setia kawan, dan sejahtera”. Adapun misi yang digaungkan oleh KSP Mekar Sai adalah “Melalui pendidikan, pelatihan, dan pelayanan keuangan, Koperasi Kredit Mekar Sai mendorong para anggota melakukan usaha yang sehat, aman, dan profesional untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraannya”. KSP Mekar Sai memiliki 9 prinsip yaitu keanggotaan terbuka dan sukarela; kontrol secara demokratis, satu anggota satu suara; tidak diskriminasi dalam hal suku, agama, jenis kelamin, dan politik; pelayanan kepada anggota; distribusi kepada anggota, keuntungan dibagikan kepada seluruh anggota; membangun stabilitas keuangan; pendidikan berkesinambungan; kerjasama antar koperasi kredit; dan tanggung jawab sosial kepada masyarakat lingkungannya, (Buletin KSP Mekar Sai Insan, 2020).

Untuk mewujudkan visi, misi, strategi, dan 9 prinsip KSP Mekar Sai, pihak manajemen harus membangun sikap, motivasi, budaya, kepuasan kerja, dan kinerja yang terukur agar KSP Mekar Sai tumbuh dan berkembang sebagaimana yang diharapkan oleh para pendiri. Menurut Gibson dkk (1982), sikap merupakan faktor yang sangat menentukan

pembentukan perilaku sebab sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Motivasi kerja merupakan bagian dan tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan kinerja karyawan sehingga dapat melancarkan pekerjaan karyawan. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi (Ariyanti, 2014). Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, penghargaan terhadap pekerjaannya, dan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterimanya dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kinerja mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai (Saksono, 1997). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2013).

Berdasarkan capaian kinerja KSP Mekar Sai selama ini, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai kinerja manajemen dengan judul “Analisis Kinerja Pengurus dan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Studi pada KSP Mekar Sai Bandar Lampung Tahun Buku 2020)”. Pengukuran kinerja manajemen KSP Mekar Sai akan dilakukan dengan metode *balanced scorecard* kemudian kinerja karyawan akan diuji secara statistik korelasi sikap, motivasi, kepuasan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja/tingkat kesehatan KSP Mekar Sai dengan menggunakan *balanced scorecard*?
2. Bagaimana korelasi sikap kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung?
3. Bagaimana korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung?

4. Bagaimana korelasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung?
5. Bagaimana korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Pengurus, Pengawas, Manajer, dan Karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Ir. H. Juanda No. 75, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

- 1) Kinerja/tingkat kesehatan KSP Mekar Sai dengan menggunakan metode *balanced scorecard* yang berupa penelitian kuantitatif dan dianalisis dengan metode analitik komparatif.
- 2) Kinerja karyawan (korelasi sikap kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan) yang berupa penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis korelasi rank Spearman dan analisis korelasi Kendall pada KSP Mekar Sai Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah KSP Mekar Sai Bandar Lampung yang beralamat Jalan Ir. H. Juanda No. 75, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung. Telp. (0721) 259212, Fax. (0729) 260750, email: kopditmekarsai@yahoo.co.id, website: www.mekarsai.org.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian adalah dilakukan pada 1 Februari – 31 Mei 2021.

1.4 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian tentunya jelas diketahui sebelumnya. Suatu riset dalam ilmu pengetahuan empiris bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan

menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan itu sendiri. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menilai kinerja/tingkat kesehatan KSP Mekar Sai Bandar Lampung.
2. Untuk melakukan analisis korelasi sikap kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung.
3. Untuk melakukan analisis korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung.
4. Untuk melakukan analisis korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung.
5. Untuk melakukan analisis korelasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada KSP Mekar Sai Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis bagi pengembangan ilmu
 - a. Untuk menambah pengetahuan dalam mengelola kinerja manajemen organisasi/korporat secara efektif.
 - b. Untuk menambah pemahaman dan bekal dalam meniti karir berbisnis maupun bekerja di dunia nyata.
 - c. Untuk lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang didapat di bangku perkuliahan.
2. Manfaat praktis bagi KSP Mekar Sai Bandar Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, bermanfaat, dan memberi kontribusi bagi KSP Mekar Sai Bandar Lampung dalam mewujudkan visi, misi, strategi institusi, dan menentukan evaluasi kinerja karyawan, serta tata kelola manajemen internal dalam melakukan inovasi sehingga eksistensi KSP Mekar Sai dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencerdaskan anggota dan menyejahterakan anggota dan masyarakat sebagaimana tercantum dalam AD/ART KSP Mekar Sai dan sebagaimana tercantum pada alinea keempat Pembukaan UUD 1945 yang merupakan cita-cita para *founding fathers*.

3. Bagi Akademik

- a. Menambah referensi perpustakaan Manajemen IBI Darmajaya.
- b. Diharapkan bermanfaat bagi mahasiswa dan mahasiswi dalam rangka meningkatkan pengetahuan khususnya di bidang manajemen kepemimpinan dan perilaku organisasi.
- c. Menambah informasi, kontribusi penelitian, dan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab I ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab II akan dijelaskan mengenai tinjauan konsep yang digunakan sebagai landasan dalam membahas permasalahan yang mencakup penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini dan deskripsi konsep yang mendukung penelitian ini. Adapun tinjauan konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan tentang metode *balanced scorecard*, sikap kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab III akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, definisi operasional variabel, sumber penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, analisis data, pengujian instrumen, dan analisis pengujian data dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 23.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan pokok permasalahan tentang analisis kinerja/tingkat kesehatan KSP Mekar Sai menggunakan metode *balanced scorecard*. Selanjutnya analisis korelasi tiap-tiap variabel sikap kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja,

dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Mekar Sai Bandar Lampung dengan menggunakan uji korelasi rank *Spearman* dan uji korelasi *Kendall*.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab V akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan rumusan masalah serta rekomendasi saran-saran kepada peneliti selanjutnya yang berminat pada topik tentang kinerja pada koperasi maupun bagi lembaga KSP Mekar Sai Bandar Lampung.