

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan bergulirnya globalisasi perdagangan dunia dan terjadinya era reformasi dibidang ekonomi yang ditandai dengan diserahkannya sistem perdagangan kepada kebijakan pasar, paradigma koperasi sebagai soko guru perekonomian telah mengalami perubahan. Koperasi dituntut untuk mampu sejajar dengan badan usaha lainnya dalam menghadapi liberalisasi ekonomi dunia (Ririn Arinah, 2010: 1). Menurut UU No. 25/1992 tentang perkoperasian, “Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasarkan asas asas kekeluargaan”. Berdasarkan pengertian tersebut koperasi merupakan wujud perekonomian Indonesia yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Keberadaan beberapa koperasi telah dirasakan peran dan manfaatnya oleh masyarakat, walaupun derajat dan intensitasnya berbeda. Hal ini sesuai dengan pendapat Krisnamukhti (2002: 3) yang menyatakan ada tiga bentuk eksistensi koperasi bagi masyarakat, yaitu: Pertama, koperasi dipandang sebagai lembaga yang menjalankan suatu kegiatan usaha tertentu, dan kegiatan usaha tersebut diperlukan oleh masyarakat. Peran koperasi ini juga terjadi jika pelanggan memang tidak memiliki aksesibilitas pada pelayanan dari bentuk lembaga usaha lain. Kedua,

koperasi telah menjadi alternatif bagi lembaga usaha lain. Pada kondisi ini masyarakat telah merasakan bahwa manfaat dan peran koperasi lebih baik dibandingkan dengan lembaga lain. Keterlibatan anggota (atau juga bukan anggota) dengan koperasi adalah karena pertimbangan rasional yang melihat koperasi mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Ketiga, koperasi menjadi organisasi yang dimiliki oleh anggotanya. Rasa memiliki ini dinilai telah menjadi faktor utama yang menyebabkan koperasi mampu bertahan pada berbagai kondisi sulit, yaitu dengan mengandalkan loyalitas anggota dan kesediaan anggota untuk bersama-sama koperasi menghadapi kesulitan tersebut.

PD BKK dibentuk dengan maksud dan tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. PD BKK berfungsi sebagai salah satu lembaga intermediasi di bidang Keuangan dengan tugas menjalankan usaha sebagai lembaga kredit mikro sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang Republik Indonesia nomor 1 tahun 2013 tentang lembaga keuangan mikro. Badan Kredit Kecamatan (BKK) di Jawa Tengah didirikan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 2 Jawa Tengah, tanggal 4 September 1969. Sejalan dengan perkembangan perekonomian di Jawa Tengah, ternyata perkembangan operasional BKK makin dirasakan manfaatnya oleh masyarakat/ pengusaha di pedesaan. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ini memantapkan kedudukan BKK tersebut. dengan perkembangan perekonomian di Jawa Tengah, ternyata

kehadiran BKK di tengah–tengah masyarakat telah diakui keberadaannya. Bertolak dari pemikiran inilah, PEMDA tingkat I Jawa Tengah bersama dengan DPRD memantapkan kehadiran BKK dengan membuat PERDA No. 11 Tahun 1981. PERDA inipun telah mendapatkan pengesahan dari MENDAGRI SK No 581.053.3/884, tanggal 17 Desember 1981. Kemudian diundangkan dalam lembaran Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Tengah No. 107 Tanggal 24 Desember 1981 Seri D No 103. Dengan demikian berubahlah statusnya dari proyek menjadi BUMD. Dalam perkembangannya PERDA tersebut telah diubah menjadi PERDA Propinsi Jawa Tengah Perda Nomor 20 tahun 2002 tentang PD BPR BKK di Propinsi Jawa Tengah.

Dalam upaya untuk memperkuat permodalan BPR di Jawa Tengah, Kantor Bank Indonesia Semarang mendorong untuk dilakukan merger antar BPR, khususnya PD BPR BKK. Dengan adanya merger diharapkan dapat memperkuat permodalan dan meningkatkan kemampuan BPR dalam menghimpun dana dan menyalurkan kredit, yang pada akhirnya mampu meningkatkan daya saing BPR. Pelaksanaan merger dilakukan per kabupaten/kota, sehingga ke depan di setiap kab/kota nantinya hanya ada 1 (satu) PD BPR BKK selain BPR berbadan hukum PT. Selama ini keberadaan PD BPR BKK ada di setiap kecamatan. Pada tahun 2005 s.d. 2006 (posisi September) telah dilakukan merger terhadap 203 PD BPR BKK menjadi 16 PD BPR BKK. Selain itu, terdapat pula 2 (dua) BPR berbadan hukum PT di Kab. Magelang yang melakukan merger. Setelah merger BPR BKK tersebut terealisasi, jumlah BPR di Jawa Tengah hingga

triwulan III-2006 tercatat sebanyak 418 BPR, jauh lebih kecil dari jumlah BPR di di akhir tahun 2004 dan 2005 masing-masing sebanyak 598 dan 526.

Saat ini terdapat 29 Badan Kredit Kecamatan atau BKK yang ada di 33 kabupaten/kota yang rencananya digabungkan. Upaya ini sebagai sarana memberi kemudahan kepada masyarakat khususnya pedagang kecil untuk mengajukan kredit demi memajukan usaha yang digelutinya. Ketua DPRD Provinsi Jateng Rukma Setyabudi menuturkan upaya penggabungan ini dalam rangka meningkatkan pengawasan terhadap BKK dan membantu rakyat, namun begitu, konsolidasi kali ini masih menyisakan banyak masalah karena tidak semua BKK mempunyai kondisi finansial yang sehat. "Kita di Jateng ada 29 BKK dan setelah dilakukan audit baru 14 BKK yang sehat, sisanya bermasalah. Contohnya, di BKK Pringsurat Temanggung mencatatkan kredit macet sebesar 90% dan di BKK Tayu Pati yang *nonperforming loan* atau kredit bermasalah 64%," katanya. Nantinya 15 BKK yang bermasalah akan dilakukan pembinaan terlebih dahulu sebelum dilakukan penggabungan dan PEMPROV akan membina 14 BKK yang sehat karena cenderung lebih mudah mengatur semuanya karena dengan adanya permasalahan tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi (Sahlan, 2015). Kinerja pada dasarnya

merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Fitria, 2014). Kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan (Kurniawan, 2015).

Kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa variabel tertentu antara lain adalah kepemimpinan autentik, stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

kepemimpinan autentik sebagai satu proses menggabungkan kedudukan pemimpin positif dan komitmen yang di berikan dalam konteks membangun sebuah organisasi (Rorimpandey, 2013). Kepemimpinan autentik (*authentic leadership*) menekankan pada proses membangun legitimasi pemimpin melalui hubungan yang jujur dengan bawahan, menghargai masukan, serta dibangun diatas landasan etika (Haryokusumo, 2017). Kepemimpinan autentik (*authentic leadership*) menekankan pada proses membangun legitimasi pemimpin melalui hubungan yang jujur dengan bawahan, menghargai masukan, serta dibangun diatas landasan etika (Haryokusumo, 2016). Bagi pelaku usaha Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK), Kepemimpinan autentik Ini berarti semakin baik contoh teladan, dorongan pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan, dan menyediakan sarana dan prasarana akan meningkatkan kinerja karyawan Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Rorimpandey, 2013) Kepemimpinan Autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat menggangu (Nur, 2013). Stres kerja yang terjadi pada karyawan haruslah mendapat perhatian lebih karena dapat mengganggu karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Nugroho dkk, 2017). Stres kerja adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang untuk menghadapi lingkungan. (Mansur, 2017). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PD BKK artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nur, 2013). Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan cara menumbuhkan kesadaran bagi para bawahannya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. (Stiawan, 2013). Disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam menghargai, menghormati, mematuhi dan menaati peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Dewi, 2017). Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja bukan hanya penting, dan sangat berpengaruh besar terhadap PD BKK, misalnya karyawan yang datang terlambat ke kantor akan

membuat para nasabah tidak nyaman atas pelayanan yang tidak tepat waktu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Stiawan, 2013). Yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seorang individu terhadap pekerjaan (Fauzi dkk, 2016). Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Putrana, 2016). Kepuasan akan pekerjaan juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan kondusif untuk peningkatan kinerja mereka (Lie, 2017). Kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK), berpengaruh terhadap kinerja karyawan contoh kepuasan kerja adalah tempat kerja yang rapih, peralatan kerja yang lengkap, ruang kerja yang nyaman dll, dengan adanya kepuasan kerja akan lebih meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi dkk, 2016). Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang akan di lakukan ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Nur (2013) yang berjudul “Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate”. Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Khairun Ternate (Y) Nilai t - 6,693. Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Khairun Ternate (Y) Nilai t 3,137. Perbedaan penelitian yang akan di lakukan dengan

jurnal terdahulu yang menjadi acuan yaitu terletak pada variabel konflik diganti dengan variabel Kepemimpinan Autentik, Disiplin Kerja dan pada objek yang berbeda yaitu PD BKK (perusahaan daerah badan kredit kecamatan) yang beralamat di Kabupaten Brebes. Alasan mengapa peneliti memilih objek tersebut ingin mengetahui apakah variabel Kepemimpinan Autentik, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di PD BKK. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Autentik, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada PD BKK (Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan) Cabang Kab, Brebes).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PD BKK Salem, maka dapat disimpulkan pertanyaan dari penelitian, antara lain :

1. Apakah kepemimpinan autentik, stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK)?
2. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK)?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK)?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK)?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK)?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas dari yang telah ditetapkan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel yang dipilih peneliti yaitu Kepemimpinan Autentik, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan di lakukan, tentunya penelitian ini mempunyai tujuan, tujuan tertentu untuk mengatasi masalah yang akan di teliti, antara lain :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan autentik, stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK).
2. Untuk mengetahui kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK).

3. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK).
4. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK).
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan (PD BKK).

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Autentik, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan masukan bagi perusahaan sebagai indikator meningkatkan kinerja karyawan PD BKK.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan dan referensi terkait teori mengenai Kepemimpinan Autentik, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai bentuk usaha untuk menerapkan secara langsung atas teori yang diperoleh pada saat kuliah dan dapat dijadikan sebagai media untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan sebagai syarat

kelulusan untuk gelar program Sarjana Manajemen S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Penelitian ini diharapkan juga dapat menambah pengetahuan pada pengalaman peneliti di bidang jasa khususnya di PD BKK (Perusahaan Daerah Badan Kredit Kecamatan).

