

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring berjalannya globalisasi, persaingan dan kompetisi menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, SDM merupakan unsur penting bagi perusahaan. Orang selalu memegang peranan aktif dalam organisasi mana pun karena merekalah yang merencanakan, melaksanakan, dan memutuskan pencapaian tujuan organisasi. Hamali (2016:4) menyatakan bahwa “SDM dengan standar kualitas yang baik merupakan sumber daya yang memiliki keahlian, profesionalisme, produktivitas serta mempunyai kemampuan bersaing mandiri dan adil dalam dunia kerja serta harus memiliki pemahaman terhadap lingkungan sekitar.” Mangkunegara (2013:2) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemisahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.” Hasibuan (2016:23) juga berpendapat bahwa “manajemen SDM merupakan pengetahuan untuk mengatur relasi dan ketenagakerjaan agar kualitas kinerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien.”

Menghadapi era persaingan usaha tentunya manajemen sumber daya manusia memberikan pengaruh yang dapat menentukan baik tidaknya *performance* dalam perusahaan yang dimana hal ini tidak hanya mengacu pada hasil kerja, tetapi juga pada proses kerja yang sedang berlangsung. Mangkunegara (2014:80) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif

yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Dari pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa *performance* dapat memiliki kualitas yang baik jika manajemen sumber daya manusianya mempunyai kualitas yang baik. *Performance* dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti *leadership*, *reward*, dan *punishment*.

Leadership merupakan pengetahuan menyeluruh tentang bagaimana mempengaruhi, mengawasi, serta membimbing orang lain dalam mengemban tugas.” (Fahmi 2016:58). Robbins dan Judge (2015:217) berpendapat bahwa “*leadership* adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi serta memberi arahan suatu tim untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.” *Leadership* berperan sebagai panutan yang menentukan arah perusahaan, sehingga berperan penting dalam menentukan apakah karyawan berkinerja baik. Pemimpin memiliki cara tersendiri untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya hal tersebut dilakukan bersama dengan pegawai.

Nugroho dalam Koencoro (2013:2) menyatakan bahwa “*reward* adalah pemberian yang diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan mutu pekerjaannya.” Mangkunegara (2014:89) berpendapat bahwa “*reward* merupakan sesuatu yang diperuntukkan seseorang karena telah berbuat baik. Hal itu wajar diberikan karena sebagai apresiasi serta ungkapan rasa terima kasih.”

Sardiman (2016:94) berpendapat bahwa “*punishment* merupakan bentuk penguatan negatif yang dapat menjadi alat motivasi bila diberikan dan

dilaksanakan secara tepat dan bijaksana berdasarkan prinsip hukuman.” Purwanto (2016:186) menyatakan bahwa “*punishment* merupakan sanksi yang dengan sengaja dijatuhkan kepada seseorang karena telah melakukan suatu pelanggaran.” *Reward* dan juga *punishment* adalah kedua istilah yang bertentangan, namun memiliki keterkaitan karena *reward* dan *punishment* mendorong karyawan dalam peningkatan kualitas kerjanya.

Didalam sektor keuangan mencakup bagian dari aktivitas ekonomi yang terkait dengan keuangan, termasuk entitas seperti bank serta non-bank. Lembaga non-bank merupakan organisasi keuangan yang tidak memiliki status bank, sehingga tidak diizinkan menerima deposit dari masyarakat, namun lembaga non-bank tersebut memiliki peran yang signifikan dalam sistem keuangan dengan menyediakan berbagai layanan finansial seperti pemberian pinjaman, investasi, serta asuransi.

Hatta dalam Subandi (2017:18) menyatakan bahwa “koperasi didirikan untuk kaum lemah sebagai alat pembela kebutuhan hidup, mencukupi kebutuhan hidup dengan biaya yang murah.” Unsur Pemerintah, unsur Pengusaha, dan unsur Pekerja membentuk satu-satunya organisasi internasional tiga unsur di bawah PBB yang disebut ILO. Ketiga unsur ini menjadi dasar perumusan dan arah semua kebijakan dan inisiatif ILO. *International Labour Organization* (ILO) didirikan dengan tujuan untuk memajukan keadilan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia, khususnya bagi para pekerja. Organisasi ILO dalam Subandi (2017:18) berpendapat bahwa “Koperasi adalah sebuah organisasi di bawah kepemimpinan para anggotanya untuk memenuhi

kebutuhan bersama, di mana para anggotanya berbagi biaya dan risiko yang diperlukan secara merata melalui organisasi dan menerima kompensasi sesuai dengan properti mereka.” Dengan kata lain, koperasi merupakan salah satu organisasi ekonomi yang dimiliki dan dikelola oleh para anggota koperasi untuk memenuhi kebutuhan bersama. Mereka dapat beroperasi diberbagai sektor, termasuk pertanian, perdagangan, jasa, dan sektor lainnya. Koperasi fokus pada kepentingan anggota dan mempromosikan prinsip kerjasama serta partisipasi demokratis dalam pengelolaannya.

Koperasi memiliki sejarah yang panjang dan beragam jenisnya. Pada abad ke-19, koperasi pertama kali muncul di Eropa, terutama di Inggris, dengan gerakan modern dimulai dari penggilingan tepung di Rochdale pada tahun 1844. Koperasi ini dikenal dengan nama “*Rochdale Society of Equitable Pioneers*” dan menjadi model bagi perkembangan koperasi di seluruh dunia. Koperasi di Indonesia pertama kali ada pada abad ke-20, pada tahun 1908, melalui lahirnya “Dessa Mulya”, sebuah koperasi petani di Desa Besuki, Jember, Jawa Timur. Seiring berjalannya waktu, bermacam jenis koperasi mulai bermunculan, termasuk koperasi produsen dan koperasi konsumen. Semua jenis koperasi ini memiliki peran penting dalam ekonomi masyarakat dengan membantu memperkuat kedudukan ekonomi dan sosial anggotanya, dan hingga saat ini jumlah koperasi yang ada di Indonesia meningkat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, Jumlah koperasi yang beroperasi di Indonesia sebanyak 127.846. Jawa Timur merupakan provinsi dengan jumlah koperasi terbanyak di Indonesia yaitu sebanyak 22.845 koperasi yang meliputi koperasi

simpan pinjam, koperasi konsumen, koperasi produsen, koperasi jasa, dan koperasi kredit Selain itu, ada juga koperasi yang mengkhususkan diri dalam sektor pertanian, perdagangan, industri, dan bidang lainnya.

Kota Malang, seperti di banyak daerah lain, terdapat beragam jenis koperasi yang aktif pendukung aktivitas ekonomi lokal. Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita (SBW) merupakan satu-satunya koperasi di Malang yang anggotanya 99% wanita dan dilaksanakan dengan sistem tanggung renteng. Tanggung renteng adalah istilah bahasa Jawa yang menggambarkan konsep bekerja sama atau saling membantu dalam suatu tugas atau kegiatan bersama. Koperasi Konsumen SBW dengan mayoritas anggota yang merupakan wanita dan menerapkan sistem tanggung renteng, memiliki ciri khas yang istimewa. Penyediaan layanan simpan pinjam dan koperasi konsumsi menunjukkan variasi dalam pelayanan kepada anggota. Dengan adanya pelayanan yang disediakan, menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang efisien agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada anggota. *Leadership* yang kokoh dan sistem *reward* serta *punishment* yang adil akan membantu meningkatkan *performance* karyawan dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja koperasi.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Leadership*, *Reward* dan *Punishment* Pada *Performance* Karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Leadership* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Performance* karyawan (Y) pada Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur?
2. Apakah *Reward* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Performance* karyawan (Y) pada Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur?
3. Apakah *Punishment* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Performance* karyawan (Y) pada Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur?
4. Apakah *Leadership* (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Performance* karyawan (Y) pada Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur?
5. Manakah diantara *Leadership* (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) yang berpengaruh dominan terhadap *Performance* karyawan (Y) pada Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Leadership* (X1) secara parsial terhadap *Performance* (Y) karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Reward* (X2) secara parsial terhadap *Performance* (Y) karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur.
- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Punishment* (X3) secara parsial terhadap *Performance* (Y) karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur.
- d. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Leadership* (X1), *Reward* (X2), dan *Punishment* (X3), secara simultan terhadap *Performance* (Y) karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur.
- e. Untuk mengetahui diantara *Leadership* (X1), *Reward* (X2) dan *Punishment* (X3) yang berpengaruh dominan terhadap *Performance* (Y) karyawan Koperasi Konsumen Setia Budi Wanita Malang – Jawa Timur.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini antara lain memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Sarana untuk bertanggung jawab dan melatih kesabaran serta menggali lebih dalam informasi mengenai koperasi serta menambah wawasan dalam penerapan teori pengaruh *leadership*, *reward*, dan *punishment* pada *performance* karyawan Koperasi Konsumen SBW Malang – Jawa Timur.

b. Bagi Koperasi

Sebagai sarana untuk meningkatkan *performance* karyawan Koperasi Konsumen SBW Malang – Jawa Timur sehingga dengan adanya peningkatan ini diharapkan *performance* karyawan dikemudian hari akan lebih baik dari yang sebelumnya.

c. Bagi Universitas

Sebagai pengembangan akademik serta sarana penyaluran informasi, khususnya bagi mahasiswa bidang manajemen sumber daya manusia. Berguna bagi mahasiswa yang ingin mengeksplorasi pengaruh *Leadership*, *Reward* dan *Punishment* terhadap *Performance* karyawan.