

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau instansi. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Efektif berarti dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien berarti tugas yang ada dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap perusahaan/instansi memiliki keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program agar lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kunci pokok

sumber daya manusia yaitu dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Untuk itu, keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga mengenai dari proses kerja yang berlangsung. Menurut Amstrong dan Baron (1998) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan.

Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai. Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009).

Kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan biasanya memilih karyawan yang memiliki kepribadian yang baik. Hal ini sangat lah tidak mudah, karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Perbedaan ini harus dikelola sedemikian rupa agar memiliki kesamaan yaitu menuju pada kepribadian perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Di dalam suatu organisasi maupun perusahaan terdiri dari beberapa karyawan (sumber daya manusia), setiap karyawan memiliki kepribadian yang beda-beda antara satu sama lain, menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Perbedaan kepribadian antar karyawan ini hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang di ambil oleh perusahaan. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, kepribadian bisa dikembangkan ke arah positif yang diinginkan, baik secara individu maupun kelompok. Dengan mengembangkan kepribadian yang baik kepada para pegawainya, perusahaan akan dapat memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut dapat diperoleh apabila perusahaan maupun mengembangkan kepribadian pegawainya yang mengacu pada perilaku kerja yang baik dan positif. Dengan demikian pegawai akan memiliki kinerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya adalah cara pemimpin dalam memimpin karyawannya. Kepemimpinan dalam perusahaan menjadi sangat penting karena salah satu faktor yang menentukan suatu langkah perusahaan untuk mencapai suatu

tujuan. Keterlibatan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan diterapkan dalam suatu model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan melayani atau *Servant Leadership* (Sunyoto, 2012). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaannya, sehingga kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) cenderung menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan pelayanan kepada karyawan dalam perusahaan (Zaluchu, 2011). Oleh karena itu, dapat dikatakan seorang kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) selalu turun langsung untuk membimbing dan dapat mendorong para karyawan agar terus berkembang yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Menurut (Lantu et al, 2007) mengatakan bahwa “Contoh perilaku yang sering diterapkan oleh kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) adalah seperti bijaksana dalam pengambilan keputusan, selalu melakukan tindakan persuasif yang positif kepada para karyawannya, dan mendengarkan setiap aspirasi yang disampaikan oleh para karyawannya.

Koperasi adalah badan usaha bersama yang dimiliki dan dijalankan oleh anggotanya untuk memenuhi kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial dan

budaya. Menurut Undang-Undang No. 17 Tahun 2012 pasal 1, yaitu : Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisah kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usahanya, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Kemudian menurut Undang-Undang Nomer 25 Tahun 1992 paal 1 ayat 1 tentang perkoperasian dijelaskan, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi dan sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Obyek dalam penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Jasa (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan. Koperasi Simpan Pinjam Jasa didirikan dengan tujuan pendirian Koperasi Simpan Pinjam Jasa adalah memberikan solusi dalam mengatasi kesulitan untuk mendapatkan pinjaman modal usaha mereka. Karena umumnya bisnis mereka masih dikelola dengan cara tradisional. Sejak berdiri hingga sekarang, Kospin Jasa telah aktif mengikut sertakan semua pihak dan golongan tanpa memandang suku, ras dan agama. Hal ini semata-mata hanya untuk bersatu padu dalam hidup berdampingan untuk memecahkan masalah di bidang ekonomi secara bersama-sama dalam satu wadah koperasi. Itulah sebabnya Kospin jasa menerima gelar sebagai “Koperasi Kesatuan bangsa”. Kospin sendiri memiliki visi yaitu Terwujudnya Koperasi simpan Pinjam yang mandiri dan tangguh dengan berlandaskan amanah dalam membangun ekonomi bersama dan berkeadilan di Indonesia.

Fenomena kinerja di Kospin Jasa Pusat Pekalongan belum optimal seperti di tunjukkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan Tahun 2017 – 2018**

No	Tahun	Target	Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai / Realisasi	Penurunan
1	2017	100 %	88,30	-
2	2018		87,98	0,32

Sumber : *Bagian Kepegawaian SDM Kospin Jasa Pusat Pekalongani*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan menunjukkan hasil pada tahun 2017 hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 88,30 dari yang ditargetkan sebesar 100%. Pada tahun 2018 hasil rata-rata penilaian kinerja mengalami penurunan yaitu sebesar 87,98 atau 0,32 dari tahun 2017. Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan masih perlu meningkatkan kinerja untuk setiap pegawainya, agar pegawai lebih optimal dalam bekerja. Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan dituntut untuk mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah dibebankan kepada masing-masing pegawai agar mencapai nilai target. Hal ini dapat melatar belakangi penelitian tentang hubungan variabel kompetensi, kepribadian, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja pegawai.

Disamping fenomena di tabel 1.1 penelitian ini juga didasarkan pada *research gap*. Mulyasari (2018), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Narsih (2017), menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Putranti dan Liana (2018), menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Firnaningsih (2017) menyatakan bahwa kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dewi, dkk (2017), menyatakan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Basalama dan Piartrini (2019), menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya, peneliti akan meneliti tentang pengaruh kompetensi, kepribadian, dan kepemimpinan melayani (*servant leadership*) terhadap kinerja pegawai, dengan objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan ?
2. Bagaimanakah pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan ?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan melayani (*servant leadership*) terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan melayani (*servant leadership*) terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan praktis bagi pembaca. Adapun penjabaran dari manfaat penelitian ini yakni :

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan sebagai referensi bagi pembaca atau peneliti selanjutnya, khususnya yang terkait dengan pengaruh kompetensi, kepribadian, dan kepemimpinan melayani (*servant leadership*) terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan atau bantuan dalam penelitian di SDM, bagi penelitian lainnya yang akan melakukan penelitian secara lebih mendalam.

2. Bagi perusahaan

Di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Koperasi Simpan Pinjam (Kospin Jasa) Pusat Pekalongan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan refrensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, kepribadian, dan kepemimpinan melayani (*servant leadership*) yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk di jadikan evaluasi