

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Perusahaan

1.1.1 Profil Perusahaan

Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB) didirikan pada tanggal 05 Januari 2004 di Kota Bogor dengan badan hukum Nomor: 04/BH/518-DISKOP.UKM/I/2004 tanggal 26 Januari 2004 dari Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Barat. Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama berkedudukan di Jl. Pajajaran No. 1 Bogor, sekitar 1 KM dari pintu tol Jagorawi. KSU Sejahtera Bersama memiliki beberapa unit usaha antara lain unit usaha Simpan Pinjam SB Finance, unit usaha ritel SB Mart, dan unit usaha Furniture SB Furniture. KSU-SB juga memiliki beberapa anak perusahaan di bawah SB Group, yaitu PT. Cipta Ekatama Nusantara Sejahtera dengan kepemilikan saham KSU Sejahtera Bersama 65%, merupakan Perusahaan Pengembang dan Properti. PT. Faryan Nusantara Sejahtera dengan kepemilikan saham KSU Sejahtera Bersama 68,75 %, bergerak di bidang perminyakan. SB Finance sendiri sebagai salah satu unit usaha andalan, telah memiliki lebih dari 40-an Kantor Cabang yang tersebar di enam propinsi di Pulau Jawa. Pada tahun 2012 yang lalu SB Finance berhasil mencairkan pinjaman untuk anggota hingga mencapai 2 Miliar rupiah per hari atau sekitar 750 Miliar rupiah pertahun. Tahun 2013 ini Koperasi Sejahtera Bersama akan membuka 30 kantor pelayanan lagi. Di tahun 2013 ini Koperasi Sejahtera Bersama mempunyai program membawa kinerja SB Finance menjadi setara bank.

SB Mart merupakan unit usaha perdagangan ritel kebutuhan pokok berbentuk mini market. Sampai dengan Desember 2012 KSB sudah memiliki 150 gerai yang tersebar di berbagai tempat di Jawa Barat. SB Mart mempunyai target ekspansi hingga tahun 2015 mencapai 1000 gerai. SB Mart akan meluncurkan program kerja sama dengan anggota /calon anggota dan masyarakat berupa gerai kemitraan dan jaringan distribusi. Setiap Unit Usaha KSU Sejahtera Bersama dikelola oleh para expertise yang telah memiliki pengalaman di bidangnya,

sehingga Unit Usaha Koperasi Sejahtera Bersama bukan hanya mampu tumbuh dan berkembang serta menghasilkan keuntungan, tetapi juga mampu meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial masyarakat.

Pada awal berdirinya Kantor Pusat KSU Sejahtera Bersama berada di Komplek IPB Baranangsiang II Jalan Widuri No. 9 Bogor. Kemudian pindah ke gedung milik sendiri di Komplek IPB Baranangsiang II Jl. Pakuan Indah No. 7-9 Bogor. Seiring dengan perkembangan KSU Sejahtera Bersama, dibangun kantor baru yang diharapkan tidak hanya mampu mengimbangi perkembangan KSU Sejahtera Bersama, tetapi juga menjadi Integrated Office yang mampu meningkatkan produktifitas dan akselerasi pencapaian visi dan misi KSU Sejahtera Bersama. Kantor Pusat KSU Sejahtera Bersama (SB Building) terletak di Jl. Pajajaran No. 1 Bogor, sekitar 1 KM dari pintu tol Jagorawi, didirikan di atas tanah milik sendiri seluas 1000 m² dengan luas bangunan 3.875 m².

SB Building dibangun sembilan lantai terdiri dari basement, lantai dasar, dan lantai 1 s.d. 7. Masing-masing lantai tersebut menjadi kantor pusat dari SB Cooperative (Koperasi Sejahtera Bersama), SB Finance (Unit Usaha Simpan Pinjam KSB), SB Furniture (unit Usaha Furniture KSB), SB Mart (Unit Usaha Ritel Sembako KSB) dan Kantor Cabang Bogor. SB Building juga dilengkapi dengan fasilitas Auditorium sekelas hotel berbintang lima, mesjid dengan daya tampung lebih dari 200 orang serta beberapa meeting room dengan fasilitas IT yang canggih. Dengan dibangunnya SB Building 9 lantai (tampilan 8 lantai) maka SB Building menjadi salah satu bangunan tertinggi di Kota Bogor.

Koperasi Sejahtera Bersama memiliki beberapa prestasi-prestasi yang cukup membanggakan, beberapa diantaranya adalah menjadi juara pada *Micro Finance Award* 2011, menjadi 10 besar koperasi di Indonesia pada tahun 2012 dan menjadi juara dalam pemilihan koperasi serba usaha terbaik di Indonesia pada tahun 2012. Salah satu dari banyaknya cabang yang tersebar di Indonesia, penulis memilih kantor Koperasi Sejahtera Bersama (KSB) di cabang Tanjung Priok.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo adalah lambang dari sebuah perusahaan atau produk dan logo juga merupakan simbol yang memberi penjelasan tentang citra dari perusahaan dan produk atau yang lebih dikenal dengan sebutan branding atau corporate identity. Dengan memiliki logo perusahaan menempatkan dirinya secara berbeda dalam masyarakat dan konsumen. Seperti halnya perusahaan lain, Koperasi Sejahtera Bersama juga mempunyai logo yang mempunyai makna disetiap bentuknya. Berikut adalah logo dari perusahaan Koperasi Sejahtera Bersama:



Gambar 1. 1 Logo Koperasi Sejahtera Bersama

Sumber: www.ksusb.co.id

Pengertian Logo:

a. Warna

Logo Koperasi Sejahtera Bersama mempunyai 3 warna yaitu hijau tua, hijau muda, dan abu-abu yang melambangkan sebagai kesuburan dalam hal kualitas kehidupan masyarakat dan kekokohan dalam hal kualitas kehidupan masyarakat.

b. Seorang manusia yang membentuk huruf S.

Lambang ini melambangkan semangat berperan aktif dalam mempertinggi kualitas hidup masyarakat dengan membangun kemampuan ekonomi masyarakat dengan tujuan untuk menjadi yang terbaik dan terbesar.

c. Sebuah bangunan membentuk huruf B

Melambungkan persatuan dan kebersamaan menciptakan kekokohan dalam bidang perekonomian sebagai pondasi dasar dan ketahanan perekonomian.

- d. Ornamen segidelapan warna abu-abu

Melambungkan bahwa koperasi ini tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata tetapi juga sarat dengan nilai-nilai sosial dan berpegang teguh pada nilai-nilai ketuhanan dan kemanusiaan.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

VISI

Berperan aktif menciptakan masyarakat sejahtera.

MISI

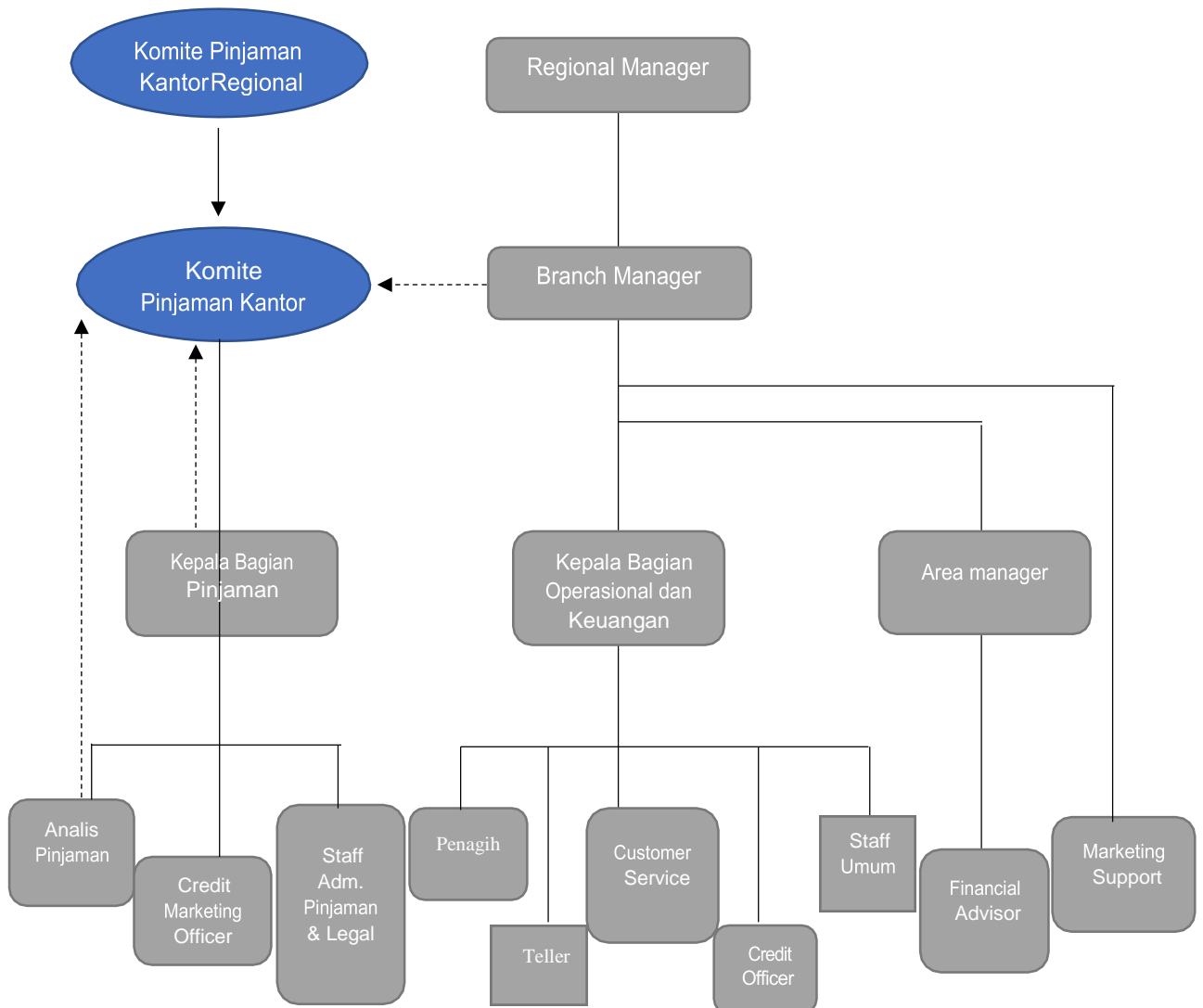
- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- b. Berperan secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai sokogurunya.
- d. Menjadi salah satu koperasi terbaik dan terbesar di Indonesia.

1.1.4 Lokasi Perusahaan

Ruko Enggano Megah, Jl. Enggano Raya Blok B No.11 T, Tanjung Priok – Jakarta Utara 14310.

1.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan mempunyai peranan penting, yaitu untuk mengatur hubungan yang baik antar unit maupun intern itu sendiri. Berikut adalah struktur organisasi Koperasi Sejahtera Bersama:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi

sumber: Data Internal

1.1.6 Uraian Wewenang Jabatan

Dalam struktur organisasi diatas, masing-masing memiliki wewenang jabatan yang berbeda-beda, yaitu:

a. Regional Manager (RM)

- 1) Meningkatkan efektivitas manajemen.
- 2) Mengembangkan rencana.
- 3) Menyelesaikan tujuan anak perusahaan.
- 4) Mengkoordinasikan berbagai usaha.

- 5) Membangun citra perusahaan.
- 6) Mempertahankan kualitas layanan dengan membentuk dan menegakkan standar organisasi.
- 7) Mempertahankan pengetahuan profesional dan teknis.
- 8) Kontribusi untuk tim upaya mencapai hasil terkait yang diperlukan.

b. Branch Manager

- 1) Bertanggung jawab atas operasional di area.
- 2) Memastikan ketersediaan serta optimalisasi seluruh fungsi sumber daya.
- 3) Memastikan terkondisinya proses eksekusi seluruh program bisnis yang ada di area.
- 4) Memastikan validalitas dan kelancaran mekanisme informasi dalam rangka pengendalian kompetisi, monitoring program serta pengendalian krisis yang ada di area.
- 5) Melakukan koordinasi yang baik dengan pihak *Supervisor Area Operator* terkait eksekusi aktivitas marketing di lapangan.

c. Kepala Bagian Pinjaman

- 1) Mengontrol dan memvalidasi semua arsip termasuk memorial harian dan jurnal transaksi yang telah diserahkan oleh bagian Admin Kredit.
- 2) Melakukan peninjauan analisa kredit dan memberikan usulan dan persetujuan dari permohonan kredit.
- 3) Monitoring kredit.
- 4) Pengawasan kredit.

d. Area Manager

- 1) Mengontrol sumber daya manusia untuk masing-masing lokasi.
- 2) Mengajukan permintaan sumber daya manusia bila ada lokasi yang kekurangan personil.
- 3) Mengontrol *overtime*/lembur sesuai budget yang ditentukan.
- 4) Mengadakan pertemuan minimal satu minggu sekali.
- 5) Memberikan surat peringatan untuk pembinaan pekerja yang melakukan pekerjaan yang menyimpang dari SOP.

- 6) Mengajukan *in house training* untuk masing-masing level ke divisi *supporting*.
- 7) Memberikan motivasi seluruh SDM agar tetap berkualitas dalam memberikan pelayanan sesuai dengan *job description* dan SOP.
- 8) Melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan *job description* dan mengarahkan karyawan untuk mengimplementasikan SOP kepada semua staff.
- 9) Mengajukan promosi, nutasi serta degradasi untuk level dibawahnya.
- 10) Mengontrol tingkat absensi masing-masing lokasi.

1.2 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Menurut Irham Fahmi (2015:1) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Berbicara mengenai masalah sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut mutu sumber daya tersebut yang menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Oleh karena itu, untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat utama.

Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Menurut Sedarmayanti dalam Syamsuddin (2019:6), Sumber

daya manusia adalah harta / aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi / perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia harus dimanfaatkan dengan baik oleh perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pengelola sumber daya lain yang ada di perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Menurut Richman dalam Santosa (2019:5) manajemen sumber daya manusia merupakan proses dari mengatur potensi-potensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Nurhamdani (2018:5) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen yang baik di dalam perusahaan akan menciptakan rasa puas dan keinginan yang wajar bagi setiap karyawan. Pada hal ini, perasaan seperti ini disebut sebagai *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja merupakan keinginan yang wajar bagi setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2017:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Bisa juga dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Umumnya mengacu pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya

manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja pada diri karyawan.

Menurut Hasibuan (2013: 202) Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi, gaji, dan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil pra penelitian dan pengamatan dengan beberapa karyawan terkait kepuasan kerja di Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok penulis mendapatkan hasil seperti yang tertera pada Tabel 1.1:

TABEL 1. 1

HASIL TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	Skor Penilai										Persen (%)	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja				4	2	3	3	3				61%
2.	Saya merasa puas dengan adanya kesempatan mendapatkan promosi		1		3	2	4	4	1				56%
3.	Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang					3	3	7	2				65%
4.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini					3	2	3	7				65%

(Bersambung)

(Sambungan)

No.	Pernyataan	Skor Penilai										Persen (%)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5.	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik						2	4	6	3		76%
6.	Atasan bersikap adil dengan para bawahan					2	5	3	2	3		69%
7.	Hubungan antar karyawan baik				2		5	6	2			64%
8.	Peran saya dapat diakui dan memiliki pengaruh positif			2		1	5	2	3	2		63%
Jumlah		0	1	2	7	15	29	32	26	8	0	64%

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis,2019.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil pra penelitian tentang kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok dari 8 pertanyaan adalah sebesar 64%. Tingkat kepuasan kerja tertinggi terdapat pada pertanyaan yang menyatakan kondisi hubungan dengan atasan terjalin dengan baik yaitu sebesar 76%. Sementara tingkat kepuasan terendah berada pada pertanyaan yang menyatakan bahwa adanya kesempatan promosi untuk karyawan yaitu sebesar 56%. Walaupun persentase telah menunjukkan angka dengan kategori yang tinggi, tetapi masih dibawah rata-rata presentase dari pertanyaan pertanyaan lainnya dan presentase masih belum menunjukkan hasil yang maksimal.

Kepuasan Kerja dapat dilihat dari absensi karyawan yang masuk tepat waktu dan jumlah absensi karyawan. Penulis mendapatkan data yang memperlihatkan fenomena bahwa pada absensi karyawan pada tahun 2018 menunjukkan sangat sedikitnya karyawan yang absen dan datang terlambat. Data tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.2 berikut:

TABEL 1. 2

ABSENSI KARYAWAN PADA TAHUN 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat	Absen	Persentase
Januari	40	22	7	2	1,02%
Februari	40	19	7	5	1,57%
Maret	40	21	5	4	0,01,%
April	40	21	3	3	1,07%
Mei	40	20	3	0	1,5%
Juni	40	14	0	0	0%
Juli	40	22	4	6	1,13%
Agustus	40	21	5	5	5,25%
September	40	19	2	5	0,92%
Oktober	40	23	3	3	3,45%
November	40	22	4	4	0,65%
Desember	40	19	2	0	0%

Sumber : Data olahan internal perusahaan

Berdasarkan data Tabel 1.2 menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang absen dan terlambat berbeda- beda. Pada bulan Januari karyawan yang absen sebanyak 2 karyawan dan terlambat sebanyak 7 dari total keseluruhan karyawan Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok yaitu 40 karyawan, pada bulan Februari jumlah karyawan yang absen sebanyak 5 dan terlambat

sebanyak 7 dari total 40 karyawan, pada bulan Maret jumlah karyawan yang absen turun dari sebelumnya yaitu sebanyak 5 dan terlambat sebanyak 4, pada bulan April karyawan yang absen menurun sebanyak 3 dan yang terlambat sebanyak 3, pada bulan Mei tidak ada karyawan yang absen bekerja dan karyawan yang datang terlambat sebanyak 3, pada bulan Juni tidak ada karyawan yang absen dan terlambat, dan pada bulan Juli jumlah karyawan yang absen bertambah yaitu sebanyak 6 dan terlambat sebanyak 4, lalu pada bulan Agustus karyawan yang absen menurun yaitu sebanyak 5 dan karyawan yang terlambat bertambah sebanyak 5, pada bulan September jumlah karyawan absen masih sama seperti bulan sebelumnya yaitu sebanyak 5 dan terlambat sebanyak 2, pada Oktober jumlah karyawan yang absen menurun lagi yaitu sebanyak 3 dari 40 karyawan dan terlambat sebanyak 3, dan pada bulan November jumlah karyawan yang absen meningkat lagi dari sebelumnya sebanyak 4 karyawan dan terlambat menurun sebanyak 2, dan pada bulan Desember jumlah karyawan yang absen tidak ada dan terlambat sebanyak 2.

Maka dapat dilihat dari data tersebut masih ada beberapa karyawan yang absen dan datang terlambat tapi sangat sedikit dan menunjukkan bahwa adanya penurunan absen karyawan dan karyawan yang datang terlambat di akhir tahun.

Gaji merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Koperasi Sejahtera Bersama menggunakan gaji pokok dan komisi sebagai upah seorang karyawan. Besar kecilnya upah seorang karyawan tergantung dari bagaimana kinerja dan pencapaian target dari karyawan tersebut. Penulis mendapatkan data berupa struktur gaji karyawan pada Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok yang ditunjukkan pada Gambar 1.3 berikut:

KOPERASI SEJAHTERA BERSAMA
UNIT SIMPAN PINJAM

Kantor : Tanjung Priok
Kode Pemasaran : E0511024
Nama : Ras Hatta
Jabatan : BM
Grade : 6
Catatan Dasar Perhitungan : Triwulan

Bogor, 24 April 2019



Rahma Fitriani
Kadep. Adm Keperсонаlian
Mitra Pemasaran Simpanan

SLIP REMUNERASI SIMPANAN

Bulan : April 2019

Penerimaan

B. Pertumb. Anggota	Rp. 0
B. Pembinaan	Rp. 0
B. Pelayanan Anggota	Rp. 7,000,000
B. Insentif Kelebihan Target	Rp. 4,367,100
B. Produksi Pribadi	Rp. 0
B. Pertumbuhan Tabungan	Rp. 0
B. Penagihan TL	Rp. 0
IR	Rp. 0
BPJS	Rp. 0

Potongan

Potongan Pinjaman	Rp. 0
Potongan SMK	Rp. 0
Pertumbuhan Anggota	Rp. 225,000
Titipan SE No. 024/2016	Rp. 568,355
Lain-lain	Rp. 0

Jumlah Dibayarkan **Rp. 10,573,745**

KOPERASI SEJAHTERA BERSAMA
UNIT SIMPAN PINJAM

Kantor : Tanjung Priok
Kode Pemasaran : E1517004
Nama : Sri Suwarti
Jabatan : AM
Grade : 6
Catatan Dasar Perhitungan : Triwulan

Bogor, 24 April 2019



Rahma Fitriani
Kadep. Adm Keperсонаlian
Mitra Pemasaran Simpanan

SLIP REMUNERASI SIMPANAN

Bulan : April 2019

Penerimaan

B. Pertumb. Anggota	Rp. 0
B. Pembinaan	Rp. 0
B. Pelayanan Anggota	Rp. 4,200,000
B. Insentif Kelebihan Target	Rp. 18,427,500
B. Produksi Pribadi	Rp. 0
B. Pertumbuhan Tabungan	Rp. 0
B. Penagihan TL	Rp. 0
IR	Rp. 100,000
BPJS	Rp. 0

Potongan

Potongan Pinjaman	Rp. 0
Potongan SMK	Rp. 0
Pertumbuhan Anggota	Rp. 100,000
Titipan SE No. 024/2016	Rp. 1,131,375
Lain-lain	Rp. 0

Jumlah Dibayarkan **Rp. 21,496,125**

KOPERASI SEJAHTERA BERSAMA
UNIT SIMPAN PINJAM

Kantor : Tanjung Priok
Kode Pemasaran : E1518011
Nama : Fia Widiyana
Jabatan : AM
Grade : 2
Catatan Dasar Perhitungan : Triwulan

Bogor, 24 April 2019



Rahma Fitriani
Kadep. Adm Keperсонаlian
Mitra Pemasaran Simpanan

SLIP REMUNERASI SIMPANAN

Bulan : April 2019

Penerimaan

B. Pertumb. Anggota	Rp. 0
B. Pembinaan	Rp. 0
B. Pelayanan Anggota	Rp. 1,800,000
B. Insentif Kelebihan Target	Rp. 3,699,000
B. Produksi Pribadi	Rp. 0
B. Pertumbuhan Tabungan	Rp. 0
B. Penagihan TL	Rp. 0
IR	Rp. 0
BPJS	Rp. 0

Potongan

Potongan Pinjaman	Rp. 0
Potongan SMK	Rp. 0
Pertumbuhan Anggota	Rp. 75,000
Titipan SE No. 024/2016	Rp. 274,950
Lain-lain	Rp. 0

Jumlah Dibayarkan **Rp. 5,149,050**

Gambar 1.3 Struktur Gaji

Sumber: Data Internal Perusahaan

Gambar diatas menunjukkan besaran upah/gaji pimpinan cabang dan staff marketing di Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok pada bulan April 2019 yang terdiri dari komponen bonus pertumbuhan anggota, bonus pembinaan, bonus pelayanan anggota, bonus insentif kelebihan target, bonus produksi pribadi, bonus pertumbuhan tabungan, bonus penagihan tabungan lanjutan, insentif rekrutan dan BPJS. Struktur pembagian gaji tidak ada yang berbeda dari pimpinan dan para bawahannya. Gambar diatas memperlihatkan jumlah komisi yang berbeda dari karyawannya. Sri Suwarti mendapatkan total jumlah yang dibayarkan sebesar Rp. 21.496.125, dan Fia Widiyana mendapatkan total jumlah yang dibayarkan sebesar Rp. 5.149.050. Dari kedua gaji orang tersebut, dapat dilihat perbedaannya pada Insentif Kelebihan Target. Insentif Kelebihan Target adalah bonus yang dibayarkan pada karyawan yang melebihi jumlah target yang ditentukan. Insentif Kelebihan Target memperlihatkan bagaimana kinerja karyawan tersebut dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga membuat komisi yang diberikan sesuai kinerja karyawan tersebut.

Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi dari efektivitas kepemimpinan di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sujak dalam Ainun Nida (2018:2) efektivitas kepemimpinan ditunjuk dari profesionalisme seorang pemimpin yang sesuai dengan posisi dan eksistensi organisasinya, karena dengan memahami aspek manajerial tersebut dapat digunakan untuk menunjang tugas utama pemimpin baik dalam berpikir secara konseptual, membina kreativitas, mewujudkan kondisi organisasi yang harmonis, maupun ketika dirinya mengintegrasikan antara aspek, struktur, proses, teknologi, dan manusia.

Penulis mendapatkan data kinerja berupa pendapatan Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok. Berikut data kinerja perusahaan pada tahun 2018-2019 yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

TABEL 1. 3

PENDAPATAN PERUSAHAAN TAHUN 2018-2019

No	Bulan	Target	Realisasi	Capaian (persen)
1	Mei	3.850.000.000	2.618.000.000	68%
2	Juni	3.850.000.000	3.768.400.000	97%
3	Juli	3.850.000.000	8.266.737.700	214%
4	Agustus	3.850.000.000	4.369.750.000	113%
5	September	3.850.000.000	9.376.970.000	244%
6	Oktober	3.850.000.000	4.300.850.000	112%
7	November	3.850.000.000	4.409.200.000	114%
8	Desember	3.850.000.000	5.671.050.000	147%
9	Januari	6.562.000.000	7.412.987.700	113%
10	Februari	6.562.000.000	6.198.950.000	94%
11	Maret	6.562.000.000	13.470.000.000	205%
12	April	6.562.000.000	10.646.120.000	162%
Jumlah		57.048.000.000	76.541.335.400	134%

Sumber: Data Internal perusahaan

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan mengalami peningkatan setiap tahunnya dari awal 2017 cabang ini berdiri. Pada periode 2017 perusahaan mulai menentukan target pada bulan Oktober setelah *Grand Launching* pada bulan sebelumnya. Penulis mengambil data pendapatan pada periode selanjutnya yaitu periode 2018-2019. Pada periode 2018-2019 target yang ditentukan oleh perusahaan adalah sebesar 57.048.000.000. Target tersebut berhasil dicapai dan dilampaui sebesar 134% dengan total 76.541.335.400.

Kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari peran seorang pemimpin yang mampu mendorong dan memotivasi karyawannya untuk bisa lebih

mengembangkan potensi dan kinerjanya dalam bekerja baik individu maupun kelompok dan dengan pengembangan sumber daya manusia yang baik.

Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya, dapat memotivasi karyawannya tanpa mengintimidasi, serta memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan disini sangat penting dan besar dampaknya terhadap karyawan, namun tidak hanya itu saja diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.

Dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga menciptakan kepuasan kerja pada setiap karyawan, tidak bisa dipisahkan dari gaya kepemimpinan seorang pimpinan perusahaan. Menurut Robbins dalam Rasyid *et al* dalam Fath (2018:12) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju sasaran. Seorang pimpinan perusahaan tentu harus dapat melakukan pengamatan terhadap motivasi dan kinerja dari karyawannya. Karena pada dasarnya karyawan adalah manusia yang memiliki titik jenuh terhadap suatu hal yang dimana akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pemimpin harus dapat memotivasi karyawannya sehingga karyawan dapat kembali produktif dan memiliki kinerja yang baik. Penulis melakukan pengamatan dan penelitian dengan beberapa karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat karena pemimpin perusahaan selalu memberikan dan menjadi *role model* positif dalam perilaku, sikap dan komitmen serta pimpinan mampu merangsang dan mendorong para karyawannya untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawannya. Dan pimpinan bertindak selaku mentor terhadap karyawannya.

Menurut Bass & Avolio dalam Northouse dalam Fath (2018:13) dimensi dari kepemimpinan transformasional sebagai 4-1 yaitu *Idealized Influence*,

Individualized Consideration, Intellectual Simulation, Inspirational Motivation.

Berdasarkan dimensi tersebut, berikut adalah Tabel 1.4 hasil dari pra penelitian:

TABEL 1. 4

HASIL TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL

No.	Pernyataan	Skor Penilai										Persen (%)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Pemimpin anda menyampaikan pemahaman tentang visi dan misi organisasi kepada karyawan						3	8	2	2		72%
2.	Pemimpin anda memberi dan membangkitkan semangat dan motivasi kepada karyawan					4	4	3	3			66%
3.	Pemimpin anda memberikan perhatian kepada waktu kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan				5		2	4	3	1		66%
4.	Pemimpin anda mendapatkan rasa hormat dari para karyawan						2	4	8		1	76%
Jumlah		0	0	0	2	3	14	19	18	3	1	70%

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis,2019.

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra penelitian tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok dari 4 pertanyaan adalah sebesar 70%.

Tingkat kecocokan dari penerapan gaya kepemimpinan transformasional tertinggi terdapat pada pernyataan yang menyatakan pemimpin mendapatkan rasa hormat dari karyawan sebesar 76%. Sementara tingkat kecocokan terendah berada pada pernyataan yang menyatakan pimpinan memberi dan membangkitkan semangat dan motivasi kepada karyawan dan pimpinan memberikan perhatian kepada waktu kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 66%.

Koperasi Sejahtera Bersama (KSB) cabang Tanjung Priok koperasi ini baru berdiri sejak tanggal 20 Mei 2017. Namun cabang ini mampu menduduki peringkat 1 dalam laporan produktifitas regional Jakarta dalam waktu kurang dari satu tahun. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menganalisis gaya kepemimpinan suatu perusahaan di Jakarta dan koperasi simpan pinjam menarik minat penulis untuk dijadikan objek penelitian. Dari kedua survey diatas, penulis mendapatkan data banyak karyawan yang kurang setuju pada pernyataan ‘Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja’ dan hal ini berhubungan dengan jumlah gaji yang berbeda dari setiap karyawan, ada yang sangat besar dan ada yang kecil. Dan banyak karyawan yang menjawab kurang setuju pada pernyataan ‘Pemimpin anda memberikan perhatian kepada waktu kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan’.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kepuasan kerja pada Koperasi Sejahtera Bersama cabang Tanjung Priok.
- b. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan transformasional pada Koperasi Sejahtera Bersama.

- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Sejahtera Bersama.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada Koperasi Sejahtera Bersama.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi gaya kepemimpinan transformasional pada Koperasi Sejahtera Bersama.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada Koperasi Sejahtera Bersama.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Aspek Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia tentang teori gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.
- b. Aspek Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional lebih baik lagi sehingga menciptakan kepuasan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelesan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori secara relevan terkait penelitian yang dilakukan serta variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar/rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan akhir yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran saran dari penulis yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca.