

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau instansi memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi/instansi. Tercapaiannya tujuan perusahaan tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P Hasibuan , 2012:105). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, semangat kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana prasarana, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi dan lain-lain. Pegawai yang selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan

terutama yang manyangkut kinerja pegawai. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja.

Kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam wadah organisasi, dan hal ini dapat tercermin dari maju mundurnya organisasi, dinamis tidaknya tujuan organisasi, sebagian ditentukan oleh faktor kepemimpinan dalam organisasi bersangkutan (Ira Rahmawati, 2013). Menurut Handayani Diana (2013) bahwa perilaku pimpinan yang baik kepada bawahan akan berpengaruh kepada semangat kerja pegawai. Seseorang akan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai sebuah organisasi tergantung pada bagaimana melakukan aktifitas kepemimpinan didalamnya. Dengan sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan semangatnya.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap (Nasution, 2013).

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh pegawai dari organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama pegawai (Ardana dkk, 2012:153). Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung seperti gaji, komisi, bonus atau insentif dan pembagian laba/keuntungan. Serta kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor lain seperti kendaraan dan ruang kantor. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, penghargaan atas prestasi kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Pengelolaan sumber daya manusia juga dibutuhkan oleh koperasi sebagai lembaga keuangan dalam mencapai sasaran yang ingin dicapai. Hal tersebut sesuai dengan UU No 25 tahun 1992 tentang perkoperasian disusun untuk mempertegas jati diri, kedudukan, permodalan, dan pembinaan koperasi sehingga dapat lebih menjamin kehidupan koperasi sebagaimana diamanatkan dalam pasal 33 UUD 1945. Koperasi sebagai lembaga di mana orang-orang yang memiliki kepentingan relatif homogen, berhimpun untuk meningkatkan kesejahteraannya. Dalam pelaksanaan kegiatannya, koperasi dilandasi oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mencirikannya sebagai lembaga ekonomi yang sarat dengan nilai etika bisnis.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung atau disingkat KPKB mempunyai peran sangat penting karena selama ini telah menjalani fungsinya sebagai koperasi yaitu melaksanakan segala usaha dan kegiatan untuk mengembangkan, meningkatkan kesejahteraan anggota dan lain-lain. Sementara itu fungsi pengurus Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung sebagai berikut diantaranya yaitu :

1. Merencanakan dan melaksanakan segala usaha dan kegiatan di bidang pengelolaan Koperasi Pemerintah Kota Bandung, yang meliputi pembinaan peningkatan kesejahteraan anggota melalui usaha-usaha simpan pinjam, usaha niaga dan usaha lainnya yang menghasilkan.
2. Merencanakan dan melaksanakan segala usaha dan kegiatan sosial bagi para anggota
3. Melaksanakan segala kegiatan dibidang ketatausahaan dalam pengembangan serta peningkatan kesejahteraan para pegawai dan anggota Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi instansi seperti koperasi adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawainya agar dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung berdiri tanggal 11 Mei 1962, pada awal berdirinya koperasi ini bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja atau disingkat KPOKB. Badan hukum paling akhir No. 518/PAD-02-DISKOP/2005. Beralamat di jalan Wastukencana No. 5 Bandung. Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung memiliki pegawai

sebanyak 34 orang pada tahun 2017 orang yaitu dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai dan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Manager	2
2	Kepala Bagian	2
3	Kepala Sub Bagian	3
4	Kepala Seksi	5
5	Pelaksana	22
Total		34

Sumber : Koperasi Pegawai Pegawai Kota Bandung 2017

Jumlah anggotanya per 31 Desember 2016 adalah sebanyak 5.503 orang. Di tahun 2016 presentase jumlah anggota (5.503 orang) dibandingkan dengan jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kota Bandung (di luar guru) sebanyak 7000 orang adalah 78 %. Dengan demikian terdapat potensi sebanyak 1.497 orang atau 22 % PNS yang belum masuk menjadi anggota Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Pemerintah Kota Bandung terus memacu daya saing koperasi UKM dan Perindustrian perdagangan (Diskoperindag) kota Bandung menyebutkan bahwa terdapat sekitar 2.500 koperasi yang terdaftar dan sebanyak 2.140 atau 84 % merupakan koperasi aktif. Diskoperindag melakukan pembinaan di lapangan secara terus menerus guna mengakselerasi pertumbuhan koperasi di Kota Bandung. Gerakan pengkoprasian di Kota Bandung disiapkan untuk berperan dalam kancah perekonomian global, terutama menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean atau (MEA). Yang kita ketahui bahwa kemajuan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya bagaimana semangat kerja dan kinerja pegawai di perusahaan atau organisasi

tersebut. Melalui semangat kerja yang tinggi maka tingkat kinerja pegawai pun akan meningkat.

Dibawah ini merupakan skala penilaian dari kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.2
Skala Nilai Penilaian Kinerja

No	Nilai	Kata Sifat
1	< 81 %	Amat Baik
2	61 % – 80 %	Baik
3	41 % – 60 %	Cukup
4	21 % – 40 %	Buruk
5	< 20 %	Sangat Buruk

(Sumber : Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No.20/per/M.KUKM/XI/2008)

Tabel 1.3 Di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan gambaran bagaimana kinerja yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung selama periode 2011-2016 yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai Koperasi Pemkot Bandung 2011-2016
(dalam satuan %)

No	Indikaor	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Rata-rata
1	Pendapatan Jasa Kredit Barang	88,2	69,6	67,8	53,5	72,4	76,3	71,3
2	Cadangan Sisa Hasil Usaha Koperasi	28,33	29,23	31,56	3,33	3,78	3,74	16,66
3	Partisipasi Anggota pada unit Waserda KPKB	10,4	9,9	4,7	4,4	5,0	3,7	6.35
4	Pendapatan Usaha Simpan Pinjam	85,26	95,4	98,24	85,67	89,7	105,9	93,36
5	Jumlah Anggota	85,49	82,6	78,51	78,71	81,2	78,61	80,85

Sumber : Koperasi Pegawai Pegawai Kota Bandung 2017

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pendapatan jasa kredit barang dari tahun 2011 sampai tahun 2016 adalah rata-rata yaitu sebesar 71,3 %. Setiap tahunnya mengalami fluktuasi, terjadinya fluktuasi pendapatan jasa kredit barang tersebut

disebabkan karena jumlah jumlah pemohon yang terus mengalami penurunan yang membuat pengambilan keputusan menurunkan target rencana keuntungan jasa kredit barang. Namun setiap tahunnya, rencana keuntungan jasa barang selalu tidak tercapai rencana keuntungan jasa Kredit Barang (KRB) yang telah ditetapkan diawal tidak tercapai atau tidak sesuai dengan jumlah realisasi jasa KRB.

Cadangan Sisa Hasil Usaha Koperasi Pemerintah Kota Bandung juga mengalami fluktuasi dalam kurun waktu 2011 sampai dengan 2016 yaitu dengan rata-rata sebesar 16,66 % yang paling ekstrim yaitu penurunan pada tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2014-2016 yaitu masing-masing berturut-turut sebesar 3,33 %, 3,78 %, dan 3,74%. Penurunan cadangan sisa hasil usaha koperasi ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti modal, pendapatan, biaya, organisasi dan manajemen seta pembiayaan.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa partisipasi anggota pada unit warung serba ada (Waserda) koperasi cenderung mengalami penurunan pada tahun 2011-2016 yaitu rata-rata hanya 5,35 % anggota dari seluruh anggota yang mencapai sampai 5.503 orang anggota, ini menandakan bahwa partisipasi anggota pada unit partisipasi sangat kecil sekali. Jumlah partisipasi anggota yang cenderung menurun ini berimbas pada menurunnya volume penjualan dan SHU, dimana target yang telah ditentukan Koperasi Pegawai Pemkot Bandung menjadi tidak tercapai. Koperasi mengharapkan semua anggota yang ada 100 % anggota dapat berpartisipasi dalam waserda ini.

Tabel 1.3 diatas juga menunjukkan bahwa rata-rata Pendapatan Usaha

Simpan Pinjam Koperasi Pegawai Pemkot Bandung mengalami fluktuasi dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2016 rata-rata 93,36 %. Kenaikan dan penurunan pendapatan usaha simpan pinjam tersebut diindikasikan yaitu karena pengembalian jumlah angsuran tidak sesuai atau lebih kecil dari pada jumlah dana yang dipinjamkan kepada anggota koperasi.

Tabel 1.3 diatas menunjukkan pula bahwa rata-rata jumlah anggota koperasi dari tahun 2011 sampai tahun 2016 rata-rata adalah 80,85 % dan mengalami fluktuasi. Akan tetapi jumlah anggota koperasi cenderung menurun dari tahun ketahun ini disebabkan oleh banyaknya anggota yang pensiun, meninggal atau mutasi. Banyaknya jumlah anggota koperasi akan berdampak bagi perkembangan Koperasi Pegawai Pemkot Bandung dalam mendapatkan SHU untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Faktor pertumbuhan yang dari partisipasi anggota sangat menentukan kemajuan koperasi dengan jumlah anggota yang cukup banyak, maka pihak manajemen mampu menciptakan pelayanan yang baik untuk semua anggota secara merata.

Berikut tabel 1.4 dibawah ini adalah laporan pendapatan jasa kredit barang Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung selama 5 tahun terakhir :

Tabel 1.4

Laporan Pendapatan Jasa Kredit Barang Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung tahun 2011-2016

Tahun	Jumlah Pemohon	Rencana Keuntungan Jasa KRB	Jumlah Realisasi Jasa KRB	Presentase
2011	627	450.000.000	369.916.863	82,2 %
2012	574	423.000.000	294.666.886	69,6 %
2013	260	300.000.000	203.375.505	67,8 %
2014	244	306.000.000	163.833.706	53,5 %

Tabel lanjutan 1.4

Tahun	Jumlah Pemohon	Rencana Keuntungan Jasa KRB	Jumlah Realisasi Jasa KRB	Presentase
2015	288	252.000.000	182.599.016	72,4 %
2016	204	252.000.000	192.306.948	76,3 %

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung(2017)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas bahwa selama 6 tahun terakhir, rencana keuntungan jasa kredit barang tidak tercapai. Dimana dari tahun 2011 sampai 2016 terjadi penurunan jumlah pemohon yang drastis, yang membuat pengambil keputusan menurunkan target rencana keuntungan jasa kredit barang. Namun setiap tahunnya, rencana keuntungan jasa kredit barang selalu tidak tercapai. Di tahun 2016 terjadi penurunan jumlah pemohon dari tahun 2015 yaitu sebanyak 288 pada tahun 2015 sedangkan tahun 2016 hanya sebanyak 204 pemohon. Namun tetap rencana keuntungan jasa kredit barang tetap dari periode 2015-2016 yaitu sebanyak Rp 252.000.000,00 sedangkan yang terwujud atau tealisasi sebanyak Rp 182.599.016,00 pada tahun 2015, sedangkan pada tahun 2016 realisasi jasa kredit sebesar Rp 196.306.348,00 begitupun dengan tahun-tahun sebelumnya yang sama permasalahannya sama yaitu tidak terealisasinya jasa kredit yaitu pada tahun 2011-2014. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki semangat kerja dan mempunyai kinerja yang tinggi yang baik dan agar rencana-rencana organisasi dapat tercapai.

Permasalahan yang dihadapi manajemen Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) adalah tingginya absensi dari pegawai tidak hadir dikarenakan sakit, pegawai yang izin dan tanpa keterangan selama beberapa tahun-tahun terakhir seperti ditunjukkan tabel 1.5 dibawah ini yaitu :

Tabel 1.5
Rekap Absen Pegawai KPKB Bulanan 2014-2016

Tahun	Keterlambatan	Pulang Cepat	Absensi			Jumlah	Persentase
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
Jan-Mar 2014	329	98	14	50	0	491	14,4 %
Jan-Mar 2015	365	74	15	47	4	501	14,7 %
Jan-Mar 2016	398	87	5	37	0	497	14,6 %

Sumber : Koperasi Pegawai Pegawai Kota Bandung 2017

Berdasarkan tabel 1.5 diatas penulis mengambil sampel 3 bulan setiap awal tahun, dalam tabel tersebut menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai. Dari bulan Oktober 2015 sampai dengan Maret 2017, pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin sangat dominan dibandingkan dengan pegawai yang tidak hadir dengan alasan sakit dan tanpa keterangan dan juga pegawai yang datang terlambat sangat banyak setiap bulannya begitu pun dengan pegawai yang pulang cepat begitu banyak setiap bulannya, atau ketepatan waktu hadirnya pegawai yang menunjukkan tingkat yang serius. Dalam hal ini presentase setiap bulannya ketidakhadiran pegawai sebanyak 14 % per tiga bulannya yaitu pada bulan januari sampai maret pada tahun yang bersangkutan. Tentunya organisasi sangat mengharapkan tingkat ketidakhadiran yang rendah atau bahkan tidak adanya pegawai yang absen dalam setiap bulannya dari para pegawainya dan mengharapkan semangat kerja yang meningkat dan tujuan-tujuan dari organisasi dapat tercapai. Semakin tinggi jumlah ketidak hadiran pegawai, maka tingkat semangat kerja dalam bekerja rendah. Tingginya jumlah ketidakhadiran pegawai juga menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Semangat kerja yang rendah diindikasikan sebagai penyebab rendahnya tingkat kinerja pegawai. Melalui

kinerja karyawan yang meningkat, maka semangat kerja akan meningkat pula begitu sebaliknya jika kinerja pegawai menurun maka bisa di prediksi bahwa semangat kerja juga rendah. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal atau kinerja pegawai yang tinggi tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan peneliti yang dilakukan peranan pimpinan belum berjalan dengan efektif. Pimpinan masih seperti membiarkan pegawai yang berbuat salah atau dalam hal ini pimpinan kurang begitu tegas. Bisa dilihat dari waktu jam istirahat yang sudah habis akan tetapi pegawai masih banyak yang masih di luar kantor untuk ke kantin, makan atau untuk urusan-urusan dirinya sendiri. Ini memperlihatkan bahwa pimpinan kurang begitu tegas dalam memimpin bawahannya tersebut.

Di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung kompensasi yang diberikan perusahaan seringkali belum sesuai dengan kebutuhan pegawai, hal ini bisa mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktifitas sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Tabel 1.6

Kompensasi pada Koperasi Pegawai Kota Bandung

No	Masa kerja (tahun)	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan			Grand Total
				Fungsional	Jabatan	Beras, Istri/Suami/anak	
BAGIAN UNIT SIMPAN PINJAM							
1	28	Manajer	Rp.1.831.226	-	Rp.550.000	Rp. 325.000	Rp.2.706.226
2	17	Kep.Seksi	Rp.1.770.229	-	Rp.325.000	Rp. 390.000	Rp.2.485.229
3	22	Kep.Seksi	Rp.1.704.508	-	Rp.325.000	Rp. 390.000	Rp.2.419.508
4	22	Pelaksana	Rp.1.859.360	Rp.95.000	-	Rp. 325.000	Rp.2.279.360
5	24	Pelaksana	Rp.1.778.556	Rp.95.000	-	Rp. 195.000	Rp.2.068.556
6	24	Pelaksana	Rp.1.744.796	Rp.95.000	-	Rp.390.000	Rp.2.229.796
7	22	Pelaksana	Rp.1.704.508	Rp.95.000	-	Rp.390.000	Rp.2.189.508

Lanjutan tabel 1.5

No	Masa kerja (tahun)	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan			Grand Total
				Fungsional	Jabatan	Beras, Istri/Suami/anak	
8	21	Pelaksana	Rp.1.704.508	Rp.95.000	-	Rp.390.000	Rp.2.189.508
9	20	Pelaksana	Rp.1.666.244	Rp.95.000	-	Rp.390.000	Rp.2.151.244
10	17	Pelaksana	Rp.1.568.334	Rp.95.000	-	Rp.390.000	Rp.2.053.334
11	4	Pelaksana	Rp.1.322.327	Rp.95.000	-	Rp.195.000	Rp.1.612.327
12	4	Pelaksana	Rp.1.322.327	Rp.95.000	-	Rp.325.000	Rp.1.742.327
13	7	Pelaksana	Rp.1.384.223	Rp.95.000	-	Rp.390.000	Rp.1.869.223
14	6	Pelaksana	Rp.1.361.265	Rp.95.000	-	Rp.195.000	Rp.1.651.265
BAGIAN UNIT PUSAT							
1	24	Ka.Bagian	Rp.1.813.670	-	Rp.550.000	Rp.390.000	Rp.2.754.670
2	24	Ka.Bagian	Rp.1.744.796	-	Rp.550.000	Rp.390.000	Rp.2.684.796
3	16	Kasub. Bag	Rp.1.651.613	-	Rp.325.000	Rp.390.000	Rp.2.366.613
4	29	Kasub. Bag	Rp.1.877.817	-	Rp.325.000	Rp.325.000	Rp.2.527.817
5	28	Kasub. Bag	Rp.1.615.826	-	Rp.325.000	Rp.195.000	Rp.2.135.826
6	9	Kep. Seksi	Rp.1.877.817	-	Rp.325.000	Rp.390.000	Rp.2.592.817
7	9	Pelaksana	Rp.1.615.826	Rp.250.000	-	Rp.165.000	Rp.2.125.826
8	26	Pelaksana	Rp.1.705.663	Rp.90.000	-	Rp.375.000	Rp.2.170.663
9	24	Pelaksana	Rp.1.744.796	Rp.95.000	-	Rp.390.000	Rp.2.229.796
10	24	Pelaksana	Rp.1.744.796	Rp.95.000	-	Rp.260.000	Rp.2.099.796
11	22	Pelaksana	Rp.1704.508	Rp.95.000	-	Rp.390.000	Rp.2.189.508
12	24	Pelaksana	Rp.1.349.988	Rp.80.000	-	Rp.165.000	Rp.1.594.988
13	6	Pelaksana	Rp.1.361.265	Rp.95.000	-	Rp.195.000	Rp.1.651.265
14	35	Pelaksana	Rp.1.736.019	Rp.95.000	-	Rp.260.000	Rp.2.091.019
15	9	Pelaksana	Rp.1.147.473	Rp.85.000	-	Rp.230.000	Rp.1.462.473
16	26	Pelaksana	Rp.1.705.663	Rp.90.000	-	Rp.375.000	Rp.2.170.663
BAGIAN UNIT NIAGA							
1		Manajer	Rp.1.744.796	-	Rp.550.000	Rp.390.000	Rp.2.684.796
2		Kep. Seksi	Rp.1.568.334	-	Rp.325.000	Rp.390.000	Rp.2.283.334
3		Kep. Seksi	Rp.1.428.786	-	Rp.325.000	Rp.390.000	Rp.2.143.786
4		Pelaksana	Rp.1.698.179	Rp.95.000	-	Rp.260.000	Rp.2.051.179

Sumber : Koperasi Pegawai Pegawai Kota Bandung 2017

Tabel 1.6 diatas menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan kepada para pegawainya. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan jabatan yang diemban oleh pegawai, lalu disesuaikan dengan masa kerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai setiap tahunnya. Kompensasi yang diberikan dalam hal ini dengan level jabatan tertinggi yaitu level manajer memperoleh gaji pokok sebesar Rp.1.831.226,00 untuk bagian unit simpan pinjam sedangkan untuk dengan level manajer bagian unit niaga memperoleh gaji pokok sebesar Rp.1.744.794,00. Sedangkan untuk level jabatan di bawah dari manajer

ialah kepala bagian, dalam hal ini untuk level jabatan kepala bagian mendapatkan gaji pokok sebesar Rp.1.813.670,00. Selanjutnya ada untuk level jabatan pelaksana yang berbeda-beda dalam pemberian gajinya. Gaji yang paling tinggi yang didapatkan oleh level tersebut ialah hanya sebesar Rp.1.859.360 dengan masa kerja selama 24 tahun kerja. Sedangkan untuk gaji pokok terkecil yang diberikan oleh instansi ialah dengan level jabatan pelaksana hanya sebesar Rp.1.147.473,00 dengan masa kerja selama 9 tahun. Dalam hal ini gaji pokok yang diterima seluruh pegawai belum sesuai dengan biaya hidup yang ada di Kota Bandung yaitu sebesar Rp.5.630.382,00 (sumber BPS Kota Bandung) dan belum sesuai atau belum optimalnya dalam hal ini gaji yang diterima masih di bawah UMK (Upah Minimum Kota) yang ada di Kota Bandung pada tahun 2017 yaitu sebesar Rp.2.843.909,00. Pegawai dalam hal ini menginginkan upah yang sesuai dengan beban kerja yang di emban oleh pegawai dan tentunya sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) kota Bandung. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi yang telah dijabarkan diatas, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota (Pemkot) Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Jika identifikasi dan rumusan masalah sudah dilakukan maka tujuam, kajian pustaka, kerangka pemikiran dan metode penelitian dapat dilakukan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul atau yang terjadi di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung antara lain :

1. Variabel Kinerja Pegawai

- Pendapatan jasa kredit barang yang belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- Cadangan sisa hasil usaha yang terus menurun
- Partisipasi anggota pada unit Waserda KPKB yang cenderung menurun setiap tahunnya.
- Pendapatan usaha simpan pinjam adanya penurunan secara fluktuasi
- Jumlah anggota yang terus mengalami penurunan.

2. Variabel Semangat Kerja

- Tingkat absensi yang masih cukup tinggi yaitu masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat saat kerja dalam setiap tahunnya.

3. Variabel Kepemimpinan

- Kepemimpinan yang dijalankan belum atau masih kurang efektif.
 - Pemimpin kurang tegas dalam kepemimpinannya
4. Variabel Kompensasi
- Kompensasi yang diberikan masih belum sesuai dengan beban kerja
 - Belum optimalnya gaji pegawai atau gaji pokok pegawai masih di bawah UMK (Upah Minimum Kota).
 - Tingkat kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan biaya hidup yang ada di Kota Bandung

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana :

1. Bagaimana kepemimpinan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana kompensasi di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagaimana semangat kerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Bagaimana kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)
8. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)
2. Bagaimana Kompensasi di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)
3. Bagaimana Semangat kerja Pegawai di Koperasi Pegawai Kota Bandung (KPKB)
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Kota Bandung (KPKB)
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
8. Seberapa besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dan dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya terutama berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kepemimpinan, kompensasi, semangat kerja dan Kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kepemimpinan dan kompensasi untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumberdaya Manusia, terutama memberikan gambaran yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).