

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia juga merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif perusahaan dan kemampuan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan harus memiliki kemauan, kemampuan, dan sikap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sedemikian rupa sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dapat menyebabkan berbagai masalah. Sumber daya manusia juga suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan dalam sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Koperasi simpan dapat dikatakan bahwa pinjam atau koperasi kredit merupakan salah satu contoh jenis koperasi yang mempunyai kegiatan utama

dengan menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota koperasi dengan tujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota koperasi dan juga masyarakat. Pada saat ini banyak orang yang masih belum mengetahui dan juga memahami betapa pentingnya peran koperasi, banyak orang menganggap koperasi hanyalah lembaga keuangan biasa. Berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian “koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan

Dapat kita katakan kegiatan utama Koperasi Simpan Pinjam (KSP) adalah memberikan pinjaman atau penjualan kredit, melalui penjualan kredit ini KSP akan mendapatkan pendapatan. Transaksi penjualan kredit akan menimbulkan piutang bagi badan usaha tersebut. Kegiatan utama Koperasi Simpan Pinjam (KSP) tidak hanya diuntungkan dalam penjualan kredit namun koperasi juga dapat mengalami berbagai masalah. Permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan akibat adanya transaksi piutang adalah keterlambatan dalam pembayaran, anggota yang melakukan over kredit, anggota yang berpindah tempat tinggal tanpa konfirmasi kepada pihak koperasi sehingga mengakibatkan pendapatan koperasi menjadi tertunda dan mengalami kerugian. Untuk menunjang keberhasilan koperasi dalam kegiatan perdagangannya maka koperasi memerlukan pengendalian yang efektif untuk mengendalikan penjualan kredit. Setiap proses pengendalian yang efektif adalah dengan adanya jadwal penagihan secara rutin oleh bagian piutang sesuai dengan jatuh tempo dan kontrak yang disepakati, membuat daftar tagihan secara rutin, dan pengiriman surat konfirmasi piutang dan laporan posisi

saldo piutang kepada para pelanggan. Supaya pengendalian berjalan dengan baik maka ketua pengurus harus mengawasi seluruh kegiatan dalam koperasi tersebut.

Menurut (J Jufrizen 2018) Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia adalah salah satu dari strategi yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dan setiap aktivitas serta fungsi operasional. Sumber daya manusia juga di mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien seperti kinerja karyawan. Seperti kinerja karyawan yang kurang produktif dan maksimal tidak seperti yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan. Karyawan di dalam suatu organisasi sering kali mengalami pasang surut dalam menjalankan tugas. Para karyawan biasanya merasa bahwa mereka bekerja hanya karena mereka memang harus bekerja, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk

melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi yang diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat yang merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang bergerak dalam kegiatan simpan pinjam layaknya bank, dimana izin operasionalnya dibawah Kementrian Koperasi dan tidak dalam pengawasan Bank Indonesia. Dalam mewujudkan kemajuan ekonomi yang berkesinambungan perlu diperhatikan bagaimana kondisi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas yang dijiwai budaya organisasinya. Budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya bagi perusahaan.

Masalah kinerja hampir dialami oleh semua perusahaan besar maupun yang tergolong sedang berkembang. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kinerjanya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya, misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Namun lain hal dengan kondisi di Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat ini, saat jam kerja karyawan sering bercanda dengan rekan kerja satu sama lain, absensi yang merepotkan. Untuk itu, perusahaan berupaya mengadakan kebijakan, inovasi-inovasi dan stabilitas guna menghadapi tuntutan perubahan budaya organisasi. Tinggi rendahnya motivasi dan budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam Kodanua dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan

produktivitasnya. Motivasi dan budaya organisasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Melihat pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan serta didukung oleh lingkungan kerja yang kuat serta pengaruhnya nanti terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa, dan mengevaluasi motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

**Tabel 1. 1**  
**Pra Survei Kinerja Karyawan**

No	KINERJA KARYAWAN (Y)	Ss	S	Ks	Ts	Sts	Jml	Ya/Tidak	Ket
		5	4	3	2	1			
1	Saya melakukan pekerjaan dengan mencapai target yang sesuai	19	11	4	1	0	35	Ya	Baik
2	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan jujur dan bertanggung jawab	12	15	6	2	0	35	Ya	Baik
3	Ketelitian saya sangat bagus dalam melakukan pekerjaan	12	17	3	2	1	35	Ya	Baik
4	Waktu yang saya gunakan dalam bekerja sangat saya manfaatkan	19	9	7	0	0	35	Ya	Baik
5	Saya cepat dalam mengambil keputusan dalam sistem pekerjaan yang saya lakukan	9	21	5	0	0	35	Ya	Baik
Jumlah		71	73	25	5	1	175		Baik

Sumber: Disusun dan diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan tabel di atas 1.1 dapat dilihat bahwa pada pernyataan pertama rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala dengan kriteria baik yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan

melakukan pekerjaan dengan mencapai target yang sesuai, pernyataan kedua rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan jujur dan bertanggung jawab, pernyataan ketiga rata-rata jawaban responden berada pada rentang skalabaik yang menyatakan bahwa karyawan dapat menggunakan tenaganya dan fikirannya dengan melakukan ketelitian yang sangat bagus dalam melakukan pekerjaan, pernyataan keempat rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa karyawan sangat menghargai waktu yang saya gunakan dalam bekerja sangat saya manfaatkan, pernyataan kelima rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa karyawan baik dan cepat dalam mengambil keputusan dalam sistem pekerjaan yang dilakukan.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu rata-rata jawaban para karyawan yaitu baik yang berada sekitaran antara ke atas yang artinya karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.

Berdasarkan fakta di atas indikator tertinggi yang harus dipertahankan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan menyelesaikan tugasnya dengan melakukan pekerjaan dengan mencapai target yang sesuai dengan skor dan indikator yang harus ditingkatkan lagi ada pada indikator 2 dan 3 dengan skor sama.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam kodanua antara lain adalah Kepemimpinan.

Adapun pengertian selanjutnya bahwa dapat kita katakan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana kepemimpinan itu sangat penting bagi kinerja karyawan. Pemimpin merupakan menjadi salah satu indikator



penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi kepemimpinan yang Reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi serta dapat menjadikan hal penting bagi peningkatan kinerja karyawan (Trang, 150-163, 2013). Rumusan kepemimpinan menurut beberapa ahli menunjukkan bahwa dalam suatu kegiatan terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk membimbing kinerja karyawan agar mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan kinerja pegawai (Efendi 2020). Pemimpin berperan untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin untuk menggairahkan agar bawahannya bekerja lebih baik lagi (Nasution and Ichsan 2021).

**Tabel 1. 2**  
**Pra Survey Kepemimpinan**

No	KEPEMIMPINAN X1	Ss	S	Ks	Ts	Sts	Jum	Ya/ Tidak	Ket
		5	4	3	2	1			
1	Konsisten antara pembicaraan dengan perilaku.	15	16	4	0	0	35	Ya	Baik
2	Menjadi pimpinan harus memiliki hubungan baik untuk karyawan	18	12	3	2	0	35	Ya	Baik
3	Cerdas dalam menghadapi sesuatu	16	10	5	2	2	35	Ya	Baik
4	Pemimpin dapat mendelegasikan arahan dengan baik	20	7	5	2	1	35	Ya	Baik
5	Sebagai pemimpin dapat memberikan pengarahan yang tepat dalam pekerjaan	17	14	2	2	0	35	Ya	Baik
6	Mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	19	10	5	1	0	35	Ya	Baik
	Jumlah	105	69	24	9	3	210		Baik

Sumber: Disusun dan diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan ada tabel di atas 1.2 dapat dilihat bahwa pada pernyataan pertama rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala dengan kriteria baik yang menyatakan bahwa pemimpin harus berbicara dengan konsisten antara pembicaraan dengan perilaku, pernyataan kedua rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa Seorang harus menjadi pimpinan yang memiliki hubungan baik untuk karyawan, pernyataan ketiga rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa pimpinan cerdas dalam menghadapi sesuatu, pernyataan ke empat rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat mendelegasikan arahan dengan baik, pernyataan kelima rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala



baik yang menyatakan bahwa sebagai pemimpin dapat memberikan pengarahan yang tepat dalam pekerjaan baik dan cepat dalam mengambil keputusan dalam sistem pekerjaan yang dilakukan, pernyataan ke enam rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa sebagai pemimpin mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin dalam melakukan pekerjaannya.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu rata-rata jawaban para karyawan yaitu baik yang berada sekitaran antara ke atas yang artinya bahwa Pemimpin pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat dapat diandalkan.

Berdasarkan fakta di atas indikator tertinggi yang harus dipertahankan adalah memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan juga bertanggung jawab yang sesuai dengan skor dan indikator yang harus ditingkatkan lagi ada pada indikator tiga dengan skor sama.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok yang dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Lestary and Chaniago 2017). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang dapat dengan jelas mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif pastinya akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh (Nabawi,170-183, 2019). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari beberapa alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Ahmad, Tewal, and Taroreh, 2303-1174, 2019). Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Aspiyah and Martono, 339-346, 2016). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan (Ferawati, 1-131, 2017).



**Tabel 1. 3**  
**Pra Survey Lingkungan Kerja**

NO	LINGKUNGAN KERJA (X2)	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Sampel	Ya/Tidak	Ket
		5	4	3	2	1			
1	lingkungan kerja harus memiliki fasilitas yang lengkap	14	10	5	3	3	35	Ya	Kurang Baik
2	Saya senang bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik	17	15	3	0	0	35	Ya	Baik
3	saya senang keamanan di tempat kerja sangat baik	17	11	4	2	1	35	Ya	Baik
4	Saya sangat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan lingkungan tanpa ada bau	17	13	5	0	0	35	Ya	Baik
5	lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan semangat pekerja	19	12	3	1	0	35	Ya	Baik
	<b>JUMLAH</b>	<b>84</b>	<b>61</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>175</b>		<b>Baik</b>

Sumber: Disusun dan diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan tabel di atas 1.3 dapat dilihat bahwa pada pernyataan pertama rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala dengan kriteria kurang baik yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja harus memiliki fasilitas yang lengkap, pernyataan kedua rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan semangat kerja, pernyataan ketiga rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa lingkungan kerja harus memiliki keamanan di tempat kerja sangat baik, pernyataan keempat

rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dalam melakukan pekerjaan lingkungan tanpa adanya bau yang mengganggu, pernyataan kelima rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan semangat pekerja.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu rata-rata jawaban para karyawan yaitu baik yang berada sekitaran antara ke atas yang artinya bahwa lingkungan kerja yang kondusif pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.

Berdasarkan fakta di atas indikator tertinggi yang harus dipertahankan adalah dengan adanya lingkungan kerja bagus maka karyawan senang dalam bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan juga lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan semangat pekerjasesua dengan skor dan indikator yang harus ditingkatkan lagi ada pada indikator pertama dengan skor sama dengan mengatakan bahwa fasilitas harus lengkap.

Motivasi kerja yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah dapat memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik (Ady and Wijono, 101-112, 2013). Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya (Farisi, Irnawati, and Fahmi, 15-33, 2020).

Motivasi kerja merupakan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan, motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Rozalia, Nayati, and Ruhana 2015).

**Tabel 1. 4**  
**Pra Survey Motivasi Kerja**

NO	MOTIVASI (Z)	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah Sampel	Ya/Tidak	Ket
		5	4	3	2	1			
1	Dorongan dan dukungan dari atasan dapat memberikan motivasi	17	12	4	2	0	35	Ya	Baik
2	Hasil dari pekerjaan yang baik mendapatkan keuntungan yang akan menjadikan motivasi	15	12	5	3	0	35	Ya	Baik
3	Saya bekerja dengan baik dikarenakan di adili dengan adanya reward tambahan	19	15	1	0	0	35	Ya	Sangat baik
4	Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	11	19	3	2	0	35	Ya	Baik
5	fokus dan bekerja keras seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal	14	18	3	0	0	35	Ya	Baik
JUMLAH		76	76	16	7	0	175		Baik

Sumber: Disusun dan diolah oleh penulis 2023

Berdasarkan tabel di atas 1.4 dapat dilihat bahwa pada pernyataan pertama rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala dengan kriteria baik yang menyatakan bahwa dorongan dan dukungan dari atasan dapat memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan, pernyataan kedua rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa Hasil dari pekerjaan yang baik mendapatkan keuntungan yang akan menjadikan motivasi akan makin semangat, pernyataan ketiga rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala sangat baik yang menyatakan bahwa bekerja dengan baik dikarenakan diadili dengan adanya reward tambahan, pernyataan keempat rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam melakukan pekerjaan, pernyataan kelima rata-rata jawaban responden berada pada rentang skala baik yang menyatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan semangat pekerja.

Kesimpulan yang dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu rata-rata jawaban para karyawan yaitu baik yang berada sekitaran antara ke atas yang artinya bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.

Berdasarkan fakta di atas indikator tertinggi yang harus dipertahankan adalah dengan adanya lingkungan kerja bagus maka karyawan senang dalam bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan juga lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan semangat pekerja.

Kemudian temuan penelitian ini sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat serta setiap perubahan



dalam melakukan pekerjaan kinerja karyawan disebuah perusahaan dapat disebabkan oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Dan menurut peneliti, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja juga menjadi pertimbangan penting untuk suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat ditentukan judul: “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat”

## **B. Identifikasi Masalah**

Dengan ini identifikasi masalah peneliti akan dapat merumuskan permasalahan secara tepat dan jelas berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan yang telah mendapatkan pengarahan dari pemimpin tetapi belum dapat sepenuhnya untuk melaksanakan hasil program sesuai yang telah di pelajarnya.
2. Minimnya motivasi karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang baik sehingga tidak sesuai dengan pekerjaan yang di jalani.
3. Kurangnya karyawan yang memiliki Lingkungan dalam bekerja, dalam hal ini turunnya Lingkungan Kerja yang mampu memperoleh penurunan kemampuan kerja dan beberapa karyawan terlihat malas.
4. Seringkali target yang diterapkan tidak dapat di jalankan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.
5. Terdapat kurangnya pelatihan dari pemimpin sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak meningkat

### **C. Batasan Masalah**

Oleh keterbatasan penelitian ini lebih fokus dan tidak melampaui pembahasan, maka itu ruang lingkup tugas akhir ini mengkonsentrasikan pada “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Motivasi Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat”

#### **1. Rumusan Masalah**

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Simpan Pinjam Kodanua Ciputat?

#### **2. Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.

2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.
3. Untuk mengetahui Kepemimpinan dapat mempengaruhi Motivasi Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Motivasi Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.
5. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.
6. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.
7. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat.

### 3. Manfaat Penelitian

#### 1. Secara teoritis

- a. Berkontribusi pada ilmu manajemen serta memahami Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di lokasi penelitian
- b. Untuk menjadi batu loncatan serta referensi tentang kinerja karyawan serta menjadikan subjek penelitian selanjutnya

#### 2. Secara praktis

Untuk membantu dan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, musyawarah, pertimbangan pada tahap penentuan selanjutnya dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kodanua Ciputat, dan mungkin penelitian ini akan membantu untuk lebih berkembang lagi di masa mendatang.

#### 3. Bagi peneliti

Penelitian ini mampu dijadikan sumber informasi, dan sumber referensi penelitian sehingga bisa dikembangkan lebih lanjut untuk mencapai pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.