

BAB I

PENDAHULUAN

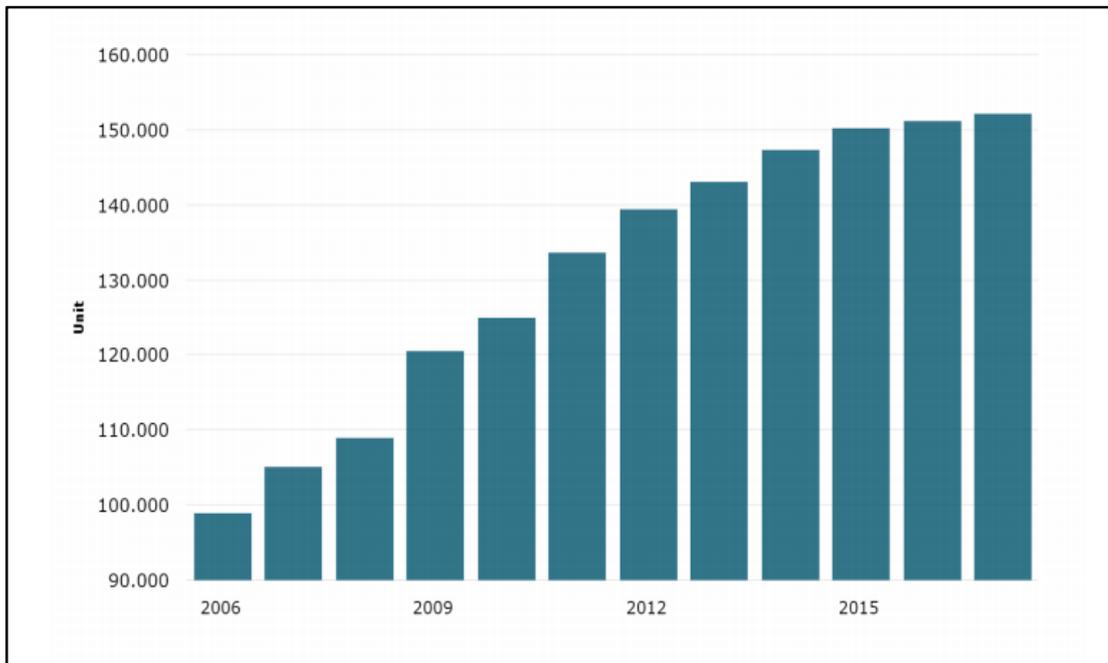
1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era sekarang ini, persaingan semakin ketat dalam pembangunan nasional di bidang perekonomian. Titik berat pembangunan diletakan pada bidang ekonomi yang merupakan penggerak utama seiring dengan kualitas sumber daya manusia dan didorong dengan saling memperkuat, saling terkait dan terpadu dengan pembangunan bidang-bidang lainnya yang dilaksanakan selaras, serasi dan seimbang guna keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pembangunan nasional. Ditambah lagi dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat yang keinginannya semakin meningkat dan sering bertambahnya jumlah perusahaan di dunia, sehingga memaksa suatu perusahaan harus lebih mengembangkan usahanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Perkembangan perusahaan, dari waktu ke waktu dan di berbagai negara, memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dapat diukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan, melainkan juga adanya pengaruh dari sumber daya manusia yang cukup penting untuk keberhasilan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan,

aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu perusahaan. Baik buruknya sumber daya manusia akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, jika sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan bermutu dan berkualitas, maka akan berpengaruh baik untuk perusahaan dan besar peluang untuk dapat terus meningkatkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Namun jika sumber daya manusia kurang bermutu dan kurang berkualitas, maka akan mempersulit dan menghambat perusahaan untuk meningkatkan perusahaan dan menyebabkan kalah saing dengan perusahaan lain di bidang perekonomian.

Sementara itu, sektor perekonomian di Indonesia secara faktual sebagian besar didukung oleh sektor usaha kecil menengah atau dikenal dengan singkatan UKM. Pada saat krisis ekonomi pun ternyata sektor ini mampu tetap bertahan, artinya sektor UKM mempunyai keunggulan dan sangat potensial untuk lebih dikembangkan lagi melalui suatu kebijakan yang tepat dan dukungan dari lembaga yang tepat. Oleh sebab itu pemerintah turut secara aktif dalam upaya pembangunan UKM tersebut. Salah satunya adalah mendukung masyarakat dengan mendirikan koperasi. Pertumbuhan koperasi di Indonesia pun selalu meningkat setiap tahunnya, seperti digambarkan pada Gambar 1.1 berikut:



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2020

Gambar 1.1
Pertumbuhan Jumlah Koperasi Di Indonesia Tahun 2006-2017

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat bahwa jumlah koperasi di seluruh Indonesia sebanyak 152.172 unit pada 2017, tumbuh 0,66% dibanding tahun sebelumnya. Namun jika dibandingkan dengan data 2006, jumlah koperasi telah meningkat 53,8% seiring pertumbuhan ekonomi domestik. Jumlah koperasi terbanyak berada di Jawa Timur, yakni mencapai 27.683 unit atau sekitar 18% dari total koperasi. Selanjutnya, Jawa Tengah dengan 21.667 unit koperasi dan Jawa Barat 16.203 unit. Sementara wilayah yang mengalami pertumbuhan koperasi paling pesat adalah Papua. Pada 2006, jumlah koperasi di provinsi paling timur Indonesia tersebut hanya 944 unit, tapi pada 2017 telah meningkat 128% menjadi 2.158 unit.

Keikutsertaan pemerintah ini, selain didorong oleh adanya kesadaran untuk turut serta dalam pembangunan koperasi, juga merupakan hal yang sangat

diharapkan oleh gerakan koperasi. Hal ini antara lain didorong oleh terbatasnya kemampuan koperasi dinegara yang sedang berkembang, untuk membangun dirinya atas kekuatan sendiri. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian menyatakan bahwa:

“Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum Koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip Koperasi.”

Pemerintah juga diharapkan dapat menciptakan iklim usaha yang mendorong perkembangan koperasi secara sehat, baik dalam meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat disekitarnya, maupun turut serta dalam membangun sistem perekonomian nasional sebagai organisasi ekonomi. Perkembangan koperasi tidak mungkin dapat dilepaskan dari kondisi persaingan yang dihadapinya dengan pelaku-pelaku ekonomi yang lain. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pemerintah diharapkan dapat menjamin berlangsungnya proses persaingan itu secara sehat.

Koperasi memiliki peranan penting dalam kegiatan perekonomian, karena Koperasi dinilai mampu memberikan berbagai kelebihan kepada para anggota atau masyarakat yang memanfaatkan keberadaannya. Koperasi sebagai wadah perekonomian rakyat mempunyai prinsip-prinsip seperti yang tertuang dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 sebagai berikut :

- a. keanggotaan Koperasi bersifat sukarela dan terbuka;
- b. pengawasan oleh Anggota diselenggarakan secara demokratis;
- c. Anggota berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi Koperasi;
- d. Koperasi merupakan badan usaha swadaya yang otonom, dan independen;

- e. Koperasi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi Anggota, Pengawas, Pengurus, dan karyawannya, serta memberikan informasi kepada masyarakat tentang jati diri, kegiatan, dan kemanfaatan Koperasi;
- f. Koperasi melayani anggotanya secara prima dan memperkuat Gerakan Koperasi, dengan bekerja sama melalui jaringan kegiatan pada tingkat lokal, nasional, regional, dan internasional; dan
- g. Koperasi bekerja untuk pembangunan berkelanjutan bagi lingkungan dan masyarakatnya melalui kebijakan yang disepakati oleh Anggota.

Salah satu program pengembangan koperasi yang cukup menonjol pada masa ini adalah pembentukan Koperasi Unit Desa (KUD). Pengertian KUD disini adalah suatu koperasi serba usaha yang beranggotakan penduduk desa dan berlokasi didaerah pedesaan, daerah kerjanya biasanya mencangkup satu wilayah kecamatan. Pembentukan KUD ini merupakan penyatuan dari beberapa koperasi-koperasi kecil dan banyak jumlahnya di pedesaan. Selain itu KUD memang secara resmi didorong perkembangannya oleh pemerintah. Berdasarkan instruksi Presiden Republik Indonesia No.4 Tahun 1984 Pasal 1 Ayat (2) disebutkan bahwa :

“Pengembangan KUD diarahkan agar KUD dapat menjadi pusat layanan kegiatan perekonomian di daerah pedesaan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional dan dibina serta dikembangkan secara terpadu melalui program lintas sektoral”.

Adanya peranan pemerintah dalam pengembangan KUD tersebut ditujukan agar masyarakat dapat menikmati kemakmuran secara merata dengan tujuan masyarakat yang adil makmur juga akan tercapai dengan melalui pembangunan dibidang ekonomi, misalnya dengan memberikan kredit kepada pihak-pihak yang ekonominya masih lemah atau rakyat kecil terutama di daerah pedesaan. Adanya KUD tersebut diharapkan akan mampu menghapuskan sistem ijon dan tengkulak yang dalam prakteknya sangat merugikan masyarakat pedesaan. Karena sistem ijon

maupun tengkulak tersebut merupakan pelarian dari masyarakat ekonomi lemah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Bandung merupakan salah satu perusahaan terbuka, yang bergerak di bidang perekonomian koperasi yang mempunyai enam (6) unit usaha di antaranya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Unit Usaha Yang Dikelola Oleh KUD Sarwa Mukti

NO.	UNIT USAHA
1	Unit Usaha Peternakan Sapi
2	Unit Usaha Waserda
3	Unit Usaha Perkreditan
4	Unit Usaha Listrik
5	Unit Usaha Makanan Ternak (MAKO)
6	Unit Usaha Pasteurisasi Susu Cup

Sumber : Buku Profil KUD Sarwa Mukti

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa KUD Sarwa Mukti bukan hanya koperasi unit desa biasa, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara profesional agar dapat menjadi KUD yang handal. Namun, walaupun pengelolaan KUD Sarwa Mukti kendati secara bisnis, tetapi tidak semata-mata untuk mencari keuntungan, sejalan dengan prinsip yang diusung, kepentingan anggota tetap menjadi prioritas.

Masing-masing unit usaha tersebut terpisah dalam menjalankan usahanya dan dipimpin oleh seorang manajer dan mempunyai kontribusi dalam menghasilkan Sisa Hasil Usaha (SHU). Sisa Hasil Usaha (SHU) tersebut merupakan kontribusi dari masing-masing unit. Dalam produksi unit usaha peternakan sapi (persusuan), sampai saat ini kegiatan sapi perah tetap merupakan usaha yang paling dominan. KUD Sarwa Mukti dipercaya dalam pendistribusian susu sapi ke beberapa

perusahaan besar seperti PT. Indomilk, PT. Frisian Flag, PT. Foremost Indonesia, PT. Ultra Jaya, PT. Makro Bandung, dan PT. Lembang Kencana.

Kebutuhan akan tenaga SDM yang terampil dalam pengelolaan unit usaha peternakan sapi KUD Sarwa Mukti ini sangat diperlukan agar koperasi ini dapat tetap hidup dan berkembang serta konsisten dalam menghadapi persaingan usaha di Indonesia. Dengan kinerja SDM yang baik, diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi perkembangan dan kemajuan koperasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (**Rivai dan Basri, 2005:50**). Kinerja atau performa keseluruhan suatu koperasi merupakan prestasi dari para anggota koperasi itu sendiri. Tercapainya tujuan, target, maupun program kerja dari sebuah koperasi lekat kaitannya dengan sumber daya dari koperasi tersebut. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (**Arjuna Rizaldi, 2017**).

Ketika membahas mengenai kinerja dari sebuah koperasi pasti menggambarkan tentang sampai seberapa jauh visi, misi, maupun program kerja koperasi tersebut telah terlaksana atau tercapai, sementara subjek yang mengeksekusi hal tersebut tentu adalah anggota koperasi itu sendiri. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, dengan menggunakan kuesioner melalui google form pada tanggal 14 April 2020,

pada saat penerapan *Work From Home (WFH)*, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Survey Awal Kinerja Pegawai Melalui Google Form

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	10	100	0	0
2	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya	7	70	3	30
3	Saya merasa pengawasan dan arahan dari atasan merupakan hal yang penting ketika saya bekerja	8	80	2	20
4	Saya merasa kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	10	100	0	0
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan	8	80	2	20

Sumber : 10 orang pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-survey terhadap 10 responden melalui googleform tentang kinerja menunjukkan bahwa 70% pegawai mengaku pernah mengalami beberapa masalah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sehingga 80% diantara mereka beranggapan bahwa pengawasan dan arahan dari atasan itu penting saat bekerja. Kebanyakan dari mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka, tetapi 20% pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai waktu yang telah ditentukan.

Adapun dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang terhadap pencapaian organisasi. Kepemimpinan adalah timbal balik, dan terjadi antara orang-orang (**Isnari Budiarti, 2019**). Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif, tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (**Arjuna Rizaldi, 2019**).

Tegas baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, dengan menggunakan kuesioner melalui google form pada tanggal 20 Juni 2020, pada saat penerapan *Work From Home (WFH)*, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Survey Awal Kepemimpinan Melalui Google Form

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan para pegawai.	10	100	0	0
2	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.	8	80	2	20
3	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada pegawai.	7	70	3	30
4	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.	10	100	0	0
5	Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik.	8	80	2	20

Sumber : 10 orang pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil pra-survey terhadap 10 responden melalui googleform tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa 100% pegawai berpendapat pimpinan telah cukup memiliki hubungan baik dengan mereka, tetapi 70% diantaranya beranggapan bahwa pimpinan masih kurang memberikan bimbingan, arahan serta dorongan kepada para pegawai. Selain itu 80% pegawai juga berpendapat pimpinan belum dapat mendelegasikan wewenangnya dengan cukup baik.

Penerapan manajemen yang baik dalam pencapaian target akan membuat target dari sebuah organisasi akan tercapai, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia perlu mengetahui karakteristik serta kepribadian setiap individu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. **Suryabrata, 2003** menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Kepribadian ini terletak di belakang perbuatan-perbuatan khusus dan di dalam individu. Kepribadian merupakan salah satu karakteristik yang dimiliki

seseorang yang relatif stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi (**Lita Wulantika, et al., 2019**). Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak di suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka.

Setiap organisasi seringkali ditemukan berbagai macam kepribadian pada diri setiap individu. Kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak di suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, dengan menggunakan kuesioner melalui google form pada tanggal 14 April 2020, pada saat penerapan *Work From Home (WFH)*, seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Survey Awal Kepribadian Melalui Google Form

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya dapat dengan cepat mengambil keputusan jika diperlukan	7	70	3	30
2	Saya senang bekerja sama dengan teman dalam melakukan pekerjaan	10	100	0	0
3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	10	100	0	0
4	Saya dapat mengendalikan emosi dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan	8	80	2	20
5	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya	7	70	3	30

Sumber : 10 orang pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pra-survey terhadap 10 responden melalui googleform tentang kepribadian menunjukkan bahwa 100% pegawai lebih senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan mereka pun selalu teliti dalam pengerjaannya. Tetapi 20% dari mereka belum mampu mengendalikan emosinya sendiri saat menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaannya, dan mereka merasa belum mampu berpikir cepat dalam mengambil suatu keputusan saat betul-betul diperlukan.

Berfokus pada peningkatan kapabilitas inovasi (*Innovation Capability*) merupakan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan kompetitif. Inovasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerapkan ide-ide kreatif ke dalam proses, produk maupun aspek lainnya. Ide kreatif yang lahir dalam organisasi tidak selalu berwujud penemuan ataupun pencapaian yang besar, namun bisa berwujud upaya untuk melakukan perubahan kecil untuk memperbaiki praktek yang sedang berjalan. Kemampuan organisasi dalam menerapkan kreativitas yang

dimilikinya akan membantu dalam memecahkan permasalahan dan peluang yang dihadapinya (**Suryana, 2003**). Jadi intinya kapabilitas inovasi adalah upaya dalam memanfaatkan ide-ide baru ke dalam suatu proses maupun produk sehingga akan mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi yang memanfaatkan potensi inovasi secara efektif selama proses inovasi dapat menikmati hasil yang sukses, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja jangka panjang organisasi (**Saunila & Uko, 2012 dalam M. Mir, et al., 2016**).

Kapabilitas inovasi pada dasarnya mengacu pada kemampuan organisasi untuk terus mengubah pengetahuan dan ide menjadi proses atau sistem baru untuk kepentingan organisasi. Semua individu yang masuk dalam kategori inovatif, sampai batas tertentu akan mengadopsi hal-hal dan ide-ide yang mereka anggap baru selama hidup mereka. Oleh karena itu, setiap individu dalam organisasi harus meningkatkan kapabilitas inovasinya masing-masing demi perkembangan organisasi itu sendiri khususnya perkembangan koperasi. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, dengan menggunakan kuesioner melalui google form pada tanggal 14 April 2020, pada saat penerapan *Work From Home (WFH)*, seperti terlihat pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Survey Awal Kapabilitas Inovasi Individu Melalui Google Form

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik daripada sebelumnya	10	100	0	0
2	Saya dapat menerima kritik serta saran dari orang lain tanpa merasa tersinggung	6	60	4	40
3	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk dapat menghasilkan suatu ide atau gagasan baru yang dapat berguna	8	80	2	20
4	Saya merasa percaya diri untuk menyampaikan gagasan atau ide yang saya miliki pada saat diskusi bersama rekan kerja saya	6	60	4	40
5	Saya tertarik pada suatu hal yang baru yang belum pernah saya ketahui sebelumnya.	10	100	0	0

Sumber : 10 orang pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, 2020

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil pra-survey terhadap 10 responden melalui googleform tentang kapabilitas inovasi individu menunjukkan bahwa para pegawai menyadari dirinya harus berkembang menjadi lebih baik dari sebelumnya, tetapi 40% di antara mereka belum mampu menerima kritik serta saran dari orang lain tanpa merasa tersinggung. Selain itu, mereka pun selalu tertarik dengan suatu hal baru yang belum pernah mereka ketahui sebelumnya, tetapi 40% dari mereka tidak merasa percaya diri jika harus menyampaikan gagasan atau ide yang dimilikinya saat diskusi bersama rekan kerjanya.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terurai di atas dalam lingkup perkoperasian, untuk pengembangan organisasi tentu saja perlu dilakukan berbagai upaya, salah satunya melalui perbaikan pengelolaan sistem manajemen sumber daya manusia pada peningkatan kinerja pegawai. Sementara dilihat dari hasil survey, ternyata kepemimpinan, kepribadian dan kapabilitas inovasi individu cukup

menghasilkan nilai yang cukup positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Kepribadian, dan Kapabilitas Inovasi Individu terhadap Kinerja Pegawai (Pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat)**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh organisasi khususnya Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat adalah sebagai berikut:

Pertama, Pemimpin dalam suatu organisasi diharuskan memiliki hubungan interpersonal dengan bawahannya dengan cara memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan para bawahannya, supaya bekerja sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing. Setiap pemimpin pun memiliki ciri dan cara yang berbeda dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pemimpin terhadap bawahannya, sehingga akan tercipta sebuah pola kegiatan dari sosok pemimpin terhadap bawahan yang terjadi secara terus menerus. Indikasi-indikasi tersebut mencerminkan **Kepemimpinan**.

Kedua, Setiap manusia, pasti memiliki karakteristik yang beragam dan berbeda-beda dalam dirinya masing-masing. Hal ini pun tentu akan memengaruhi

bagaimana sifat serta tingkah lakunya saat menentukan pilihan, saat bekerja maupun saat berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sekitarnya. Semua ini mengindikasikan **Kepribadian**.

Ketiga, Pelaksanaan dalam menciptakan suatu inovasi bagi suatu organisasi sangat penting untuk kelangsungan serta perkembangan organisasi supaya dapat terus bersaing di dunia usaha. Kemampuan berinovasi setiap individu pun dibutuhkan untuk saling bertukar pikiran tentang ide dan gagasan mereka masing-masing. Semakin banyak ide yang dimiliki para pegawai, semakin memudahkan organisasi menentukan inovasi-inovasi apa yang akan diciptakan yang mungkin akan meningkatkan jumlah penjualan. Hal ini berkenaan dengan **Kapabilitas Inovasi Individu**.

Keempat, Hasil atau pencapaian yang diraih suatu organisasi khususnya koperasi sangat tergantung pada bagaimana setiap pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan kemampuan yang mereka miliki masing-masing. Dengan beragam kemampuan yang mereka miliki diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap jalannya suatu koperasi. Tentunya dengan semangat dan kerjasama yang baik antar pegawai dalam bekerja pun sudah cukup menciptakan hasil kerja yang baik demi mencapai kesejahteraan dan tujuan bersama. Hal ini mengindikasikan **Kinerja Pegawai**.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, maka dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

Penulis melakukan penelitian ketika dunia sedang dilanda pandemi Virus Corona (COVID-19), yang mengakibatkan terbatasnya proses wawancara survey awal, sehingga penulis menggunakan media *google form* untuk pengisian kuesioner awal oleh pegawai Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, yang dibagikan informasinya melalui media aplikasi *WhatsApp*.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan, kepribadian, kapabilitas inovasi individu dan kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
2. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
3. Apakah kepribadian mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
4. Apakah kapabilitas inovasi individu mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
5. Apakah kepemimpinan dan kepribadian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

6. Apakah kepribadian dan kapabilitas inovasi individu mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran tentang kepemimpinan, kepribadian, kemampuan berinovasi individu dan kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
2. Memperoleh hasil uji pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
3. Memperoleh hasil uji pengaruh kepribadian secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
4. Memperoleh hasil uji pengaruh kapabilitas inovasi individu secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
5. Memperoleh hasil uji pengaruh kepemimpinan dan kepribadian secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

6. Memperoleh hasil uji pengaruh kepribadian dan kapabilitas inovasi individu secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis/Pengembangan Keilmuan

Model penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu berupa sumbangan pemikiran dalam pengembangan pendidikan Ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang memberikan gambaran antara fakta lapangan dengan teori yang ada.

2. Kegunaan Praktis

Sumbangan dalam aspek praktis dari penelitian ini adalah pemikiran baru bagi perusahaan, yakni pemikiran yang menginisiasi terjadinya peluang peningkatan kinerja pegawai berdasarkan kepemimpinan, kepribadian dan kemampuan berinovasi individu, khususnya pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

3. Kegunaan bagi Peneliti Selanjutnya

Model penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran, serta rujukan bagi peneliti berikutnya, sekaligus pemberi motivasi dalam melakukan penelitian selanjutnya berkenaan dengan kinerja pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti yang berlokasi di jl. Kolonel Masturi No.20 Jambudipa, Kec. Cisarua Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40551 Telp. (022) 2700770, Fax. (022) 2700770.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2020 sampai dengan bulan April 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.6
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Penelitian Lapangan	■	■																						
3	Melakukan Penelitian			■																					
4	Mencari Data				■																				
5	Membuat Proposal					■																			
6	Revisi						■	■	■																
7	Bimbingan									■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Sidang																					■	■	■	■