

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang, yaitu negara yang perekonomiannya masih berada pada masa pembangunan dan perbaikan. Dalam rangka membangun kembali fundamental perekonomian Indonesia, reformasi pembangunan yang dilakukan sudah selayaknya dikembalikan pada hakikat pembangunan nasional. Pembangunan yang dilakukan pemerintah harus dirasakan oleh seluruh rakyat sebagai taraf hidup yang berkeadilan sosial dan sesuai dengan cita-cita bangsa. Untuk mewujudkan hal tersebut, perekonomian Indonesia saat ini bertumpu pada ekonomi kerakyatan yaitu dimana rakyat menjadi pelaku utama dan memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi nasional (Imannulloh & Rijal, 2022). Pembangunan diutamakan untuk kepentingan rakyat melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang selama ini di rasakan sangat kurang, pemerintah harus melakukan beragam pergerakan agar dapat memperkuat ekonomi kerakyatan, terdapat beberapa cara untuk memperkuat ekonomi kerakyatan yaitu diantaranya: pemberdayaan UMKM, peningkatan literasi keuangan, pengembangan infrastuktur dan aksesibilitas, pengembangan inovasi dan teknologi, dan pemberian dukungan kebijakan (Kader, 2018).

Pemberian dukungan kebijakan merupakan peranan yang paling penting dalam mengembangkan ekonomi kerakyatan, dengan pemberian dukugan penuh

akan mampu menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pengembangan ekonomi kerakyatan (Kader, 2018). Salah satu pemberian dukungan kebijakan yang harus dapat dilakukan adalah pembuatan lembaga keuangan formal dan non formal agar pemberdayaan ekonomi lokal seperti: UMKM dapat meningkat dan dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru (Disemadi & Roisah, 2019). Pembuatan lembaga keuangan ini juga dapat mendukung kemandirian ekonomi, dengan adanya lembaga keuangan untuk pengembangan ekonomi kerakyatan, masyarakat dapat memperoleh modal usaha, mendapatkan pembiayaan untuk pengembangan modal usaha, dan mengelola keuangan secara efektif. Berikut ini beberapa contoh lembaga keuangan formal dan non formal di Indonesia yang dapat membantu pengembangan ekonomu kerakyatan:

Tabel 1.1 Contoh Lembaga Keuangan di Indonesia

No	Formal	Non Formal
1.	Bank Umum	Koperasi Simpan Pinjam
2.	Perusahaan Asuransi	Lembaga Pengkreditan Desa
3.	Lembaga Keuangan Syariah	Koperasi Unit Desa

Sumber: Asuransilengkap.com (2024)

Pembangunan lembaga keuangan ini memang memiliki banyak manfaat bagi masyarakat tetapi terkadang masyarakat memiliki kesulitan dalam memilih lembaga keuangan yang cocok untuk mereka karena persyaratan rumit yang diberikan oleh beberapa lembaga keuangan (Widiana & Annisa, 2018). Koperasi simpan pinjam dapat menjadi solusi yang efektif karena menerapkan pendekatan partisipatif dimana anggotanya memiliki peran aktif dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan koperasi, selain itu koperasi simpan pinjam cenderung lebih memahami kebutuhan dan kondisi anggota karena bersifat lokal

dan berbasis komunitas (Afifudin, 2020). Keunggulan-keunggulan tersebut, koperasi simpan pinjam menjadi salah satu lembaga keuangan yang penting dalam mendukung pengembangan ekonomi kerakyatan, pemberdayaan masyarakat, dan inklusi keuangan tingkat lokal. Koperasi simpan pinjam dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Koperasi simpan pinjam memang memiliki keunggulan yang lebih baik daripada lembaga keuangan lainnya karena mampu menjangkau wilayah-wilayah lokal atau kecil (Perkasa & Siregar, 2023).

Perkembangan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) saat ini mengalami peningkatan yang cukup pesat. Menurut data Statistik Koperasi Simpan Pinjam Tahun 2015 -2017, sebaran Koperasi Simpan Pinjam di Indonesia pada tahun 2015 Koperasi Simpan Pinjam paling banyak tersebar di Pulau Jawa khususnya Jawa Tengah, yakni sebesar 25,70 persen atau sebanyak 789 koperasi, diikuti dengan Jawa Timur sebanyak 496 koperasi (BPS, 2015). Data yang disampaikan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia (2018) diketahui bahwa salah satu wilayah di Jawa Timur yang memiliki jumlah Koperasi Simpan Pinjam terbanyak adalah wilayah yaitu sebanyak 32 unit Koperasi Simpan Pinjam.

Pembangunan koperasi simpan pinjam di Madiun merupakan langkah penting dalam mendukung pemberdayaan ekonomi kerakyatan dan inklusi keuangan. Wilayah Madiun yang luas memang terkadang sulit dijangkau oleh bank umum formal, oleh karena itu pembangunan koperasi simpan pinjam sangat diperlukan untuk menjangkau wilayah yang lebih kecil di Madiun. Selain

itu, pembangunan koperasi simpan pinjam ini memberikan manfaat untuk masyarakat di Madiun antara lain: pemberdayaan ekonomi lokal, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pengembangan potensi lokal untuk memperkuat identitas dan daya saing ekonomi daerah. Berikut ini beberapa contoh koperasi simpan pinjam di wilayah Madiun :

Tabel 1.2 Contoh KSP di Madiun

No	Koperasi Simpan Pinjam	Alamat
1.	KSP Ajs Dolopo	Jl. Adil Makmur, bangunsari, Dolopo
2.	KSP Karya Mulya Madiun	Jl. MT Haryono No.77 Taman
3.	KSP Surya Makmur Sentosa	Jl. Soekarno Hatta No. 11 Taman
4.	KSP Mitra Raya Madiun	Jl. Mayjen Panjaitan No. R25 Taman
5.	KSP Sendang Artha Mandiri	Jl. Raya Dungus, Mojopuro, Wungu

Sumber: *GoogleMaps*

KSP Sendang Artha Mandiri merupakan salah satu KSP yang memiliki keunggulan dibandingkan para kompetitornya yaitu: KSP Sendang Artha Mandiri memberikan kemudahan dalam memperoleh modal usaha dengan syarat yang mudah dengan suku bunga yang cukup ringan. KSP Sendang Artha Madiun menetapkan suku bunga kredit untuk modal kerja hanya sebesar 1.15%. Akan tetapi, dengan persaingan yang semakin ketat KSP Sendang Artha Mandiri Madiun perlu berhati-hati dalam menghadapi perubahan. Persaingan ini perlu membuat KSP Sendang Artha Mandiri meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau karyawan, hal ini akan membuat kerja optimal dari para karyawan, sehingga kegiatan KSP Sendang Artha Mandiri Madiun dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Sebagaimana sebuah perusahaan, KSP Sendang Artha Mandiri Madiun memiliki tujuan yang hendak dicapai. Setiap karyawan KSP Sendang Artha Madiun dituntut untuk memberikan kinerja yang baik agar nasabah merasa puas, namun dari hasil observasi awal yang telah dilakukan menunjukkan beberapa fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kinerja tim karyawan KSP Sendang Artha Mandiri Madiun, seperti kurang tercapainya target pinjaman perusahaan yang telah dibebankan kepada karyawan dan terdapat beberapa karyawan dalam mengerjakan tugas masih menunggu instruksi dari atasan. Belum tercapainya target perusahaan dikarenakan kurangnya kemandirian karyawan dan inisiatif karyawan dalam bekerja sama,. Hal ini dapat berdampak pada perkembangan perusahaan tersebut. Oleh karena itulah dibutuhkan *shared leadership* antar karyawan

Shared leadership diperlukan dalam KSP Sendang Artha Mandiri Madiun karena dengan *shared leadership* akan membuat setiap karyawan KSP Sendang Artha Mandiri merasa memiliki tanggung jawab dan keeterlibatan dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki dan motivasi anggota tim untuk bekerja secara kolaboratif. Selain itu, dengan *shared leadership* juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertukaran ide dan gagasan secara terbuka. *Shared leadership* memiliki implikasi terhadap kinerja karyawan yaitu adanya pemahaman yang sama terhadap tujuan utama tim, adanya dorongan secara emosional dan psikologis, serta adanya keterlibatan anggota tim untuk berkolaborasi dalam hal pengambilan keputusan dan tanggung jawab maka karyawan akan berkinerja

lebih baik dalam organisasi (Wulandari & Putriyanti, 2020). *Shared leadership* ini juga akan meningkatkan *trust*/kepercayaan antar karyawan sehingga permasalahan atau fenomena dalam KSP Sendang Artha Mandiri dapat teratasi

Trust/Kepercayaan antar karyawan KSP Sendang Artha Mandiri sangat perlu diperhatikan untuk mencapai target perusahaan, dengan *trust* memungkinkan terjadinya keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi antar karyawan. *Trust* juga akan membuat karyawan merasa nyaman untuk berbagai ide, masalah, dan umpan balik. Selain itu, dengan *Trust* yang tinggi akan menciptakan lingkungan antar karyawan KSP Sendang Artha Mandiri merasa dihargai, didengarkan, dan dipahami. Bligh and Dyer (2017) kepercayaan adalah hubungan interpersonal yang dinamis antar manusia, dengan implikasi unik untuk tempat kerja. Kepercayaan diklaim sebagai harapan atau keyakinan yang bisa dilakukan seseorang mengandalkan tindakan dan kata-kata orang lain dan bahwa orang tersebut memiliki niat baik untuk melaksanakan janji mereka.

Kepercayaan sangat berarti dalam situasi di mana seseorang pihak beresiko atau rentan terhadap pihak lain. Mengatakan *trust* adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk menjadi rentan terhadap pihak lain didasarkan pada keyakinan dari tindakan terakhirnya dalam menunjukkan *benevolent* (niat baik), *reliable* (dapat dipercaya), *competent* (kompetensi), *honest* (kejujuran), dan *open* (keterbukaan) (Tschannen-Moran & Hoy, 2020). Nantinya dengan *shared leadership* dan *trust* yang kuat antar karyawan KSP Sendang Artha Mandiri akan menciptakan *team performance* yang kompak sehingga permasalahan atau fenomena dalam KSP Sendang Artha Mandiri dapat teratasi.

Team Performance yang baik akan sangat dipengaruhi oleh *shared leadership* dan *trust* dalam KSP Sendang Artha Mandiri karena dengan keduanya akan menciptakan motivasi yang tinggi pada karyawan, ketika anggota team merasa didukung dan dipercaya, mereka akan lebih bekerja keras dan mencapai tujuan secara bersama. Selain itu juga akan, membangun hubungan yang kuat antar karyawan. Hubungan yang kuat dan saling percaya ini akan dapat meingkatkan komunikasi, kerjasama, dan dukungan diantara mereka. *Team performance* adalah suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna memastikan bahwa kinerja yang dimiliki oleh suatu divisi terus meningkat (Nurjaman *et al.*, 2024).

Penelitian tentang pengaruh *shared leadership*, *trust*, dan *team performance* ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Han *et al* (2018) yang menjelaskan bahwa *shared leadership* berpengaruh terhadap *team performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Melinda *et al* (2022) yang menjelaskan bahwa *shared leadership* berpengaruh terhadap *performance*. Penelitian Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Y. Lee *et al* (2018) menyatakan bahwa *shared leadership* memiliki pengaruh terhadap *trust*. Melinda *et al* (2022) yang menjelaskan bahwa *shared leadership* memiliki pengaruh terhadap *trust*.

Selain itu penelitian variabel *shared leadership* terhadap *team performance* dimediasi oleh *trust* didukung oleh penelitian dari Han *et al* (2018) yang menjelaskan bahwa *shared leadership* berpengaruh terhadap *team performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Melinda *et al* (2022) yang

menjelaskan bahwa *shared leadership* berpengaruh terhadap *team performance*. Berdasarkan penjelasan fenomena dan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Shared Leadership* Terhadap *Team Performance* yang Dimediasi Oleh *Trust* pada karyawan Sendang Artha Mandiri Madiun”**.

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hanya untuk melihat pengaruh *shared leadership* terhadap *team performance* yang dimediasi oleh *trust* pada karyawan Sendang Artha Mandiri Madiun.
2. Pembahasan akan mencakup pengaruh *shared leadership* sebagai variabel bebas, *team performance* sebagai variabel terikat, dan *trust* sebagai variabel mediasi.
3. Penelitian dilakukan pada karyawan Sendang Artha Mandiri Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *shared leadership* berpengaruh positif terhadap *trust* pada karyawan Sendang Artha Mandiri Madiun?
2. Apakah *trust* berpengaruh positif terhadap *team performance* pada karyawan Sendang Artha Mandiri Madiun?
3. Apakah *shared leadership* berpengaruh positif terhadap *team performance* yang dimediasi oleh *trust* pada karyawan Sendang Artha Mandiri Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan bukti empiris tentang pengaruh *shared leadership* terhadap *team performance* yang dimediasi oleh *trust* pada karyawan Sendang Artha Mandiri Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari studi empiris yang dilakukan oleh penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Sendang Artha Mandiri Madiun

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan *team performance* pada Sendang Artha Mandiri Madiun.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian dan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Sebagai proses dalam pembelajaran dan sarana dalam mempraktekkan teori maupun metode-metode yang dipelajari di bangku perkuliahan dalam mengatasi permasalahan yang ada di dunia nyata, dalam hal ini adalah mengenai pengaruh *shared leadership* terhadap *team performance* yang dimediasi oleh *trust* pada karyawan.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang yang berkaitan dengan pengaruh *shared leadership* terhadap *team performance* yang dimediasi oleh *trust* pada karyawan.

5. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), serta dapat untuk mengkaji permasalahan yang terkait dengan penelitian ini yaitu mengenai pengaruh *shared leadership* terhadap *team performance* yang dimediasi oleh *trust* pada karyawan.