BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi berfungsi sebagai alat perjuangan ekonomi untuk mempertinggi kesejahteraan rakyat dan memegang peranan yang besar dalam pembangunan perekonomian nasional. Adapun pengertian koperasi Indonesia yang dijabarkan dalam Undang-undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang perkoperasian Pasal 1 ayat 1 bahwa:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan Prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

Pengertian di atas, koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi yang mana kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus menjadi lembaga ekonomi yang harus dapat diperjuangkan, membangun serta mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, guna meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya berdasarkan atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi sebagai salah satu pelaku ekonomi dalam struktur perekonomian nasional merupakan lembaga ekonomi yang diharapkan dapat berperan sebagai pilar utama dalam perekonomian nasional dan mempunyai peran strategis dalam membangun potensi rakyat. Memperhatikan kedudukan, fungsi dan peran koperasi. Peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan

mengembangkan ekonomi rakyat yang mempunyai ciri-ciri demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan. Dalam kehidupan ekonomi seperti itu koperasi seharusnya memiliki ruang gerak dan kesempatan usaha yang luas yang menyangkut kepentingan kehidupan ekonomi rakyat dalam perkembangan ekonomi yang berjalan cepat.

Pertumbuhan koperasi selama ini belum sepenuhnya menampakan wujud dan perannya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini disebabkan masih lemahnya dukungan dari berbagai segi, diantaranya segi manajemen, teknologi, dan terutama dukungan dari segi sumber daya manusia. Lemahnya dukungan tersebut disebabkan antara lain : kurangnya personil koperasi yang berkualitas sehingga tidak mampu bekerja secara produktif atau apabila tersedia personil yang berkualitas tetapi tidak mampu berprestasi dalam pekerjaan dan penyebab lain masih banyaknya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan atau keahlian yang dimiliki karyawan.

Kuat lemahnya dukungan dari manajemen dan teknologi akan tergantung dari dukungan sumber daya manusia. Untuk itu sumber daya manusia harus digerakan, diarahkan dan didorong semangat kerjanya agar mereka mau bekerja secara produktif dan berprestasi. Masalah menggerakan berkaitan erat dengan manusia dan merupakan suatu masalah yang kompleks serta yang paling sulit dilakukan dari semua fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh pengurus. Penggerakan ini merupakan fungsi terpenting dalam manajemen, karena bagaimanapun modernnya peralatan yang digunakan, tanpa dukungan manusia ia tidak akan berarti apa-apa. Menggerakan manusia agar memiliki semangat kerja

yang tinggi dan mau berprestasi baik merupakan hal yang sulit, karena manusia pekerja adalah makhluk yang hidup mempunyai harga diri, perasaan, dan tujuan yang berbeda-beda sehingga tidak mudah begitu saja dimotivasi.

Demikian pula halnya Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Garut didirikan dengan tujuan untuk meringankan beban para anggotanya yaitu dengan menyediakan berbagai kebutuhan. Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Garut yang beralamatkan di Jalan Raya Bayongbong KM. 19 Kecamatan Bayongbong, Kabupaten Garut, Jawa Barat, tercatat dalam Badan Hukum No.5948/BH/PAD/KWK/10/IV/1996-SPKM No.343/DK/KPTS/A-VIII SIUP No.026/E/PK/10-2/NAS dalam menjalankan kegiatan usahanya KUD Mandiri Bayongbong Garut dikelola oleh 5 pengurus, 3 pengawas, 125 karyawan, 11 borongan dan beranggotakan sebanyak 1767 orang.

Adapun Unit Usaha yang dijalankan oleh KUD Mandiri Bayongbong Garut antara lain :

1. Unit Sapi Perah
2. Unit Makter (Top Feed)
3. Unit Simpan Pinjam
4. Unit KCK
5. Unit Jasa Rekening Listrik
6. Unit Waserda
7. Unit Makanan Ternak
8. Unit SP PUK

Koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut agar mampu mencapai tujuan koperasi maka peran aktif karyawan sangat penting disamping peran aktif dari para anggota. Faktor karyawan merupakan faktor dominan, karena karyawanlah yang akan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam proses pencapaian tujuan koperasi.

Kelangsungan hidup koperasi sangat ditentukan oleh orang-orang yang melakukan pekerjaan yaitu pengurus, pengawas, dan karyawan. Kehadiran pengurus dalam koperasi sangat penting untuk mengetahui maju mundurnya kegiatan usaha koperasi. Karena itu peranannya sebagai perumus kebijakan sangat diharapkan terutama dalam memberi motivasi kepada karyawan untuk bekerja dan berprestasi lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pengurus, ternyata pelaksanaan pemberian motivasi yang diberikan oleh pengurus kepada karyawan sudah mulai dilaksanakan, akan tetapi pemberian motivasi tersebut masih dirasakan kurang karena pemberian upah yang belum memenuhi prinsip adil dan layak. Kurangnya pemberian motivasi yang diberikan oleh pengurus koperasi kepada karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri yang dapat dilihat dari menurunnya hasil pelayanan kepada anggota dalam pencapaian target dan realisasi yang sudah ditetapkan berdasarkan kebijakan pada RAT lima tahun sebelumnya dari semua unit usaha sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target dan Realisasi SHU

Tahun	Target SHU pada RAPB (Rp)	Realisasi SHU(Rp)	%	Keterangan
2014	676.258.500	843.100.486	124,7	Efektif
2015	676.258.500	422.956.584	62,5	Tidak Efektif
2016	853.206.000	454.251.306	53,2	Tidak Efektif
2017	694.031.286	520.709.472	75	Tidak Efektif
2018	769.231.000	479.836.016	64,7	Tidak Efektif

Sumber : Laporan Keuangan KUD Mandiri Bayombong Garut tahun 2014-2018

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas bahwa, perkembangan Target dan Realisasi Anggaran Pendapatan Belanja (RAPB) tiap tahun mengalami mengalami penurunan yang sangat signifikan, seperti tahun 2018 dengan target Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja sebesar Rp 769.231.000,- sedangkan jumlah pendapatan yang terealisasi sebesar Rp. 497.835.016,- apabila dipersentasekan sebesar 64,7% hal tersebut menunjukkan target Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja tidak tercapai, sehingga koperasi tersebut dapat dikatakan tidak efektif apabila dengan membandingkan target rencana anggaran pendapatan dan belanja dengan SHU yang diterima anggota, hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan dibidang perkoperasian yang belum memadai sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang belum baik. Dengan demikian kinerja karyawan KUD Mandiri Bayombong Garut belumlah maksimal, sehingga tujuan dan target yang di rencanakan belum tercapai. Hal ini menunjukkan kurangnya pemberian motivasi

oleh pengurus kepada karyawan untuk mencapai target usaha yang diharapkan oleh koperasi.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara penulis dapat melihat fenomena permasalahan diatas seperti :

1. Pemberian gaji karyawan berkisar Rp.900.000,- s/d Rp.1000.000,- berarti belum sesuai dengan UMK Kabupaten Garut Rp. 1.807.285,-
2. Belum optimalnya fasilitas kerja, misalnya : sistem komputerisasi belum berjalan dengan lancar, membuat sebagian pendataan dilakukan secara manual lalu membuat pekerjaan tidak efektif dan efisien.
3. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang masih kurang sesuai antara pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan tingkat pendidikan karyawan.
4. Adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target, karena terlambat dalam penyelesaiannya sehingga pekerjaan harus diselesaikan dirumah contohnya laporan pencatatan pada hari itu yang belum terekap.
5. Kemampuan dalam pencatatan akuntansi belum tertib contohnya pencatatan pendapatan yang tidak rutin dicatat pada masing-masing unit usaha.
6. Keterbatasan kemampuan dalam pengoperasian dan perbaikan apabila terjadi kerusakan dari segi teknologi (komputer) contohnya dalam pembuatan laporan kerja karyawan masih merasa kesulitan dan pihak koperasi belum memiliki tenaga IT.
7. Tidak disiplin dan mengabaikan peraturan yang berlaku dikoperasi.

Maka berdasarkan fenomena masalah diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Pemberian Motivasi Oleh Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Kayawan (Studi Kasus Pada KUD Mandiri Bayongbong Garut)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana *Pemberian Motivasi oleh Pengurus* kepada karyawan KUD Mandiri Bayongbong Garut.
2. Bagaimana *Kinerja Karyawan* pada KUD Mandiri Bayongbong Garut.
3. Bagaimana *Pemberian Motivasi Kerja dan Kinerja* yang telah dilaksanakan pada KUD Mandiri Bayongbong Garut.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dari penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara menyeluruh mengenai pemberian motivasi oleh pengurus kepada karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Garut.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pemberian motivasi oleh pengurus pada KUD Mandiri Bayongbong Garut.
2. Kinerja karyawan KUD Mandiri Bayongbong Garut.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian motivasi oleh pengurus dapat meningkatkan kinerja karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong Garut..

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan yang berarti bagi KUD Mandiri Bayongbong Garut serta sebagai proses pengembangan diri bagi penulis serta spesifik kegunaan penelitian ini adalah:

1. Aspek Pengembangan Ilmu

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna serta dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk penyebaran ilmu pengetahuan manajemen koperasi pada umumnya dan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkenaan dengan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

2. Aspek Guna Laksana

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar peneliti dapat melihat secara langsung motivasi karyawan KUD Mandiri Bayongbong sehingga bisa membandingkan teori yang didapatkan dengan kenyataan yang ada dilapangan.

2) Bagi Koperasi/Pengurus

Sebagai sebagai informasi kajian dan pedoman sebagai motivasi pengurus/karyawan KUD Mandiri Bayongbong Garut dapat dilaksanakan dengan baik agar motivasi kerja karyawan meningkat.

3) Bagi Pihak Lain

Sebagai sarana yang dapat menambah wawasan terutama bagi yang ingin mengetahui informasi mengenai masalah yang diteliti serta sebagai bahan informasi, referensi, acuan dan pembanding untuk melakukan penelitian yang sejenis.

IKOPIN