

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

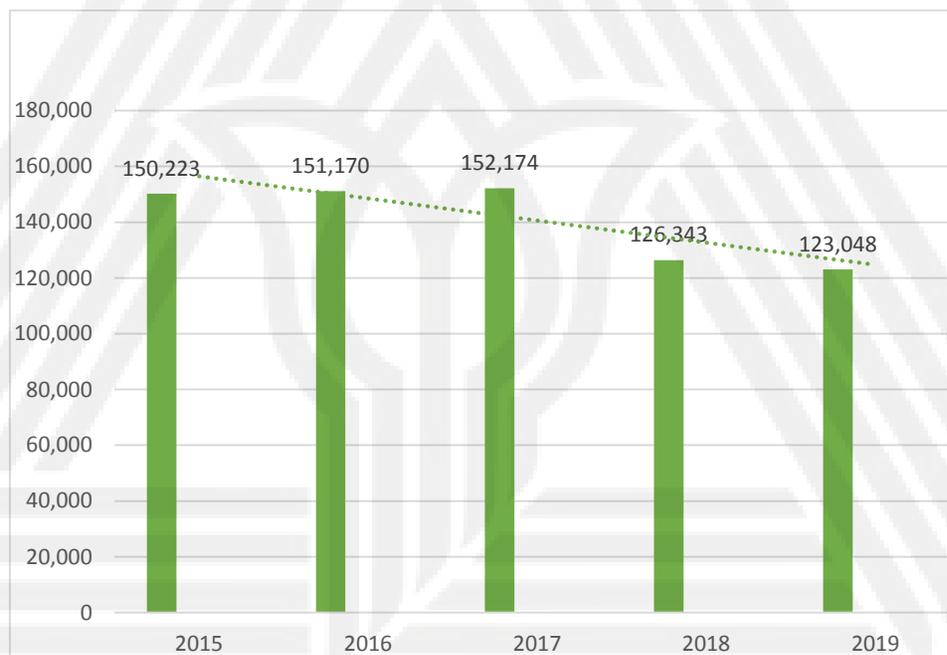
Berkembangnya kegiatan pembangunan ekonomi yang semakin pesat dengan disertai globalisasi yang harus dihadapi, baik dalam bidang perdagangan maupun bidang informasi menyebabkan semua perusahaan mengalami persaingan yang ketat, tidak terkecuali koperasi. Tidak hanya ditingkat nasional tetapi perusahaan dan koperasi dituntut juga untuk bersaing pada tingkat internasional. Dengan beranggapan dirinya sudah mampu menguasai pasar serta berbagai perlindungan kebijakan pemerintah yang memanjakan sistem bisnis mereka, menjadikan perusahaan lokal kurang berkembang.

Koperasi merupakan salah satu struktur perekonomian negara yang bisa menjadi suatu kekuatan ekonomi yang mampu meningkatkan perekonomian negara, baik negara maju maupun negara berkembang. Koperasi bisa menjadi tumpuan utama dalam membangun perekonomian dengan kata lain koperasi sebagai penyangga utama atau tulang punggung perekonomian nasional.

Di Indonesia koperasi menjadi soko guru perekonomian Indonesia untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Untuk itu usaha koperasi harus terus dibina dan dikembangkan agar dapat terus tumbuh dan berkembang baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Dalam penjelasan pasal 33 ayat (1) UUD 1945 antara lain dikemukakan bahwa:

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan.”

Berdasarkan pasal tersebut, maka salah satu badan usaha yang cocok untuk diterapkan dalam kondisi saat ini adalah koperasi. Koperasi merupakan sistem ekonomi kerakyatan yang kegiatan usahanya tumbuh dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Koperasi merupakan salah satu badan usaha di Indonesia yang memiliki tujuan utama yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Saat ini jumlah koperasi di Indonesia mengalami fluktuatif dari tahun ke tahun. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut:



Gambar 1. 1 Jumlah Koperasi di Indonesia Pada Tahun 2015-2019

Sumber: Kementerian Koperasi dan UMKM

Berdasarkan gambar 1.1, perkembangan jumlah koperasi yang berada di Indonesia dalam Lima tahun terakhir dari 2015-2019 mengalami fluktuatif. Pada tahun 2016 mengalami kenaikan jumlah koperasi sebesar 0,63%, tahun 2017 mengalami kenaikan kembali jumlah koperasi sebesar 0,66%. Sedangkan pada

tahun 2018 jumlah koperasi menurun sebesar 16,97% kemudian pada tahun 2019 terjadi penurunan kembali jumlah koperasi sebesar 2,61%.

Kedudukan koperasi di Indonesia dipertegas dengan Undang Undang Republik Indonesia No 25 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat 1 tentang perkoperasian menyatakan bahwa :

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

Oleh karena itu, koperasi menjadi lembaga ekonomi rakyat yang perlu dikembangkan untuk membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur.

Berkembangnya koperasi ditentukan oleh adanya organisasi yang baik dan keberhasilan koperasi secara dominan ditentukan oleh kemampuan didalam mengelola organisasi dan usahanya, serta memanfaatkan segala fasilitas yang ada untuk dapat menerapkan manajemen yang baik, terutama yang menyangkut manajemen sumber daya manusia sebagai pengelolanya.

Peranan SDM dalam koperasi baik sebagai anggota, pengurus, pengawas maupun manajer perlu dikelola dengan baik oleh organisasi koperasi. Manajer bekerja sama dengan karyawan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai dengan kepentingan koperasi. Karyawan koperasi adalah orang yang bekerja pada perusahaan koperasi tersebut dan yang melaksanakan usaha, melayani anggota, serta membantu pengurus dalam membuat pertanggung jawaban kepada pemilik koperasi. Syarat penting untuk menjadi karyawan koperasi adalah orang yang sesuai dengan keahlian masing masing yang dibutuhkan oleh pekerjaannya

dan dengan tujuan agar tidak ada pemborosan dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja dikoperasi (Sukamdiyo, 1999:92-93).

Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas, dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan atau suatu organisasi berusaha untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dengan memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan di perusahaan atau organisasi sebelumnya.

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja (prestasi kerja) karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atau balas jasa atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang.

Hal ini didukung pendapat Suyadi Prawirosentoso (1992:2) arti kinerja atau *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang di idam-idamkan oleh setiap instansi.

Salah satu cara untuk mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi kerja karyawan karena dengan adanya motivasi kerja karyawan maka karyawan akan melakukan kinerja karyawan dengan efektif dan efisien. Menurut A A Anwar Prabu Mangkunegara (2001:94):

“Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”

Pelaksanaan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan koperasi dalam mengelola dan mendayagunakan karyawan agar dapat bekerja secara produktif sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan koperasi. Peran karyawan sebagai pelaksana kegiatan usaha koperasi sehari-hari perlu diperhatikan mengenai kebutuhan yang dapat menunjang aktifitas kegiatan pekerjaan, kesiapan keryawan yang di posisikan sesuai dengan keahlian , pembekalan ilmu melalui pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya secara efektif dan efesien maka dibutuhkannya motivasi kerja karyawan.

Demikian halnya pada Koperasi Pegawai Departemen Koperasi 12 Juli yang memiliki badan hukum Nomor: 3827/BH/IX-19/12-67 pada tanggal 02 September 1968. Sesuai dengan perkembangan zaman, KPDK 12 Juli Jawa Barat yang awalnya hanya melayani Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, kini KPDK 12 Juli mulai melayani binaan Dinas Koperasi, para pengusaha, dan masyarakat umum.

Koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli Jawa Barat yang memiliki 4 unit usaha, diantaranya:

1. Unit simpan pinjam
2. Unit warung serba ada
3. Unit foto copy
4. Unit jasa rental kendaraan

Keempat unit usaha Koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli dikelola oleh 3 orang Pengawas yang terdiri dari ketua, sekretaris, anggota. 3 orang Pengurus yang terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, dan 10 karyawan termasuk Manager. Untuk melihat hasil kegiatan usaha yang telah direncanakan belum terealisasi atau sudah terealisasikan di Koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli Jawa Barat, ditunjukkan dengan tabel rekapitulasi pencapaian hasil kerja berikut:

IKOPIN

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Rencana&Realisasi Pendapatan Koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli tahun 2015-2019

Periode	Rencana Pendapatan (Rp)	Realisasi pendapatan (Rp)	Persentase (%)
Tahun 2015	Rp.1.141.000.000	Rp.970.003.311	85%
Tahun 2016	Rp.992.220.000	Rp.882.601.006	89%
Tahun 2017	Rp.1.087.250.000	Rp.1.003.820.362	92%
Tahun 2018	Rp.1.085.080.125	Rp.895.798.129	82,56%
Tahun 2019	Rp.1.210.574.020	Rp.861.451.668	71%

Sumber: Laporan RAT KPDK 12 Juli tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel diatas, menurut hasil wawancara dengan bapak Adam Yaih, SE. MM sebagai ketua koperasi di KPDK 12 Juli Jawa Barat dapat diketahui bahwa batasan target pendapatan yang harus dicapai sebesar 100%. Sedangkan dari tahun 2015-2019 tidak mencapai target 100%. Hal ini diduga diakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan karena karyawan tidak mencapai target yang di berikan oleh pengurus. Menurut penelitian terdahulu oleh Itoh Masitoh (2014) dengan judul penelitian analisis motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan, menunjukan bahwa naik turunnya pendapatan diduga karena prestasi kerja yang kurang baik. (Wawancara tanggal 13 Maret 2020)

Pendapatan tersebut sebagian besar didapatkan dari hasil transaksi anggota sebagai pemilik maupun pengguna jasa koperasi. Dimana dalam 5 tahun terakhir pendapatan tersebut tidak mencapai target yang ditetapkan oleh koperasi, dikarenakan partisipasi anggota yang tidak efektif seperti dalam usaha simpan pinjam, waserda, foto copy, rental kendaraan. Jika dibiarkan terus menerus, hal ini

bisa berdampak kepada kinerja koperasi pada tahun-tahun berikutnya, maka dari itu prestasi kerja karyawan harus menjadi perhatian pihak koperasi khususnya pengurus agar prestasi yang dihasilkan bisa meningkat yang nantinya akan membuat partisipasi anggota menjadi efektif atau meningkat kembali dan target pendapatan bisa terealisasi.

Selain itu berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan masalah prestasi kerja yaitu karyawan memiliki kesempatan yang sangat sedikit untuk menunjukkan prestasi kerja atau kemajuan dalam mengembangkan tanggung jawab serta bekerja lebih. Bahkan karyawan hanya mengerjakan pekerjaan rutin saja yang sudah ditugaskan oleh pengurus, karyawan kurang inisiatif hanya mengikuti pekerjaan yang sudah ada. Jika ditambahkan pekerjaan yang baru karyawan sering menunda pekerjaan dan belum bisa menyelesaikan tepat waktu sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan, tidak adanya penilaian prestasi kerja yang jelas.

Berdasarkan dari beberapa fenomena diatas menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan karyawan diduga tidak baik, maka dari itu koperasi harus memikirkan cara agar prestasi kerja karyawan kembali menjadi baik atau meningkat mengingat pentingnya prestasi kerja karyawan sebagai pengelola usaha koperasi. Untuk melihat kisaran gaji karyawan di Koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli Jawa Barat, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Kisaran Gaji Karyawan Koperasi Dinas Koperasi 12 Juli

No	Jabatan	Gaji Karyawan
1	Manajer	Rp. 4.000.000
2	Kasir unit simpan pinjam	Rp. 3.000.000
3	Admintrasi simpan pinjam	Rp. 3.000.000
4	Admintrasi umum	Rp. 2.000.000
5	Konsultan keuangan	Rp. 2.000.000
6	Kepala cabang coopmart	Rp. 2.000.000
7	Pramuniaga	Rp. 2.000.000
8	Staf coopmart	Rp. 2.000.000
9	Staf fotocopy	Rp. 2.000.000
10	Kepala unit rental perdagangan umum	Rp. 2.000.000

Sumber: Manager KPDK 12 Juli

Berdasarkan tabel diatas, 90% atau 9 karyawan mengenai kisaran gaji karyawan masih ada yang dibawah UMK dan hanya 10% atau 1 orang karyawan yaitu manajer yang gajinya sudah diatas UMK. Maka dikatakan gaji yang didapatkan kurang layak karena tidak sesuai dengan standar penggajian/UMK yang berlaku diwilayah kota Bandung yaitu sebesar Rp. 3.623.779 menurut keputusan Gubernur Jawa Barat No.561/75/Yanbangsos. Hal ini menyebabkan karyawan kurang termotivasi karena beban kerja yang dihasikan kurang sesuai dengan pendapatan yang diterima, disisi lain harga beli produk setiap tahunnya mengalami peningkatan.

Selain dari fenomena diatas, berdasarkan survey pendahuluan ditemukan beberapa faktor-faktor yang mendasar mengenai masalah motivasi kerja karyawan, diantaranya:

- a. Tidak adanya penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada karyawan.
- b. Tidak adanya promosi jabatan kepada karyawan..
- c. Kurangnya tunjangan.
- d. Kondisi tempat kerja yang kurang nyaman

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa ada dugaan karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung pendapat menurut.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa

“Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”.

Maka dalam hal ini koperasi harus lebih memperhatikan lagi mengenai motivasi kerja karyawannya, agar prestasi kerja yang dihasilkan karyawan bisa kembali meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di Koperasi Dinas Pegawai Koperasi (KPKD) 12 juli.

Hal tersebut penting untuk diteliti khususnya konsentrasi ilmu yang sedang peneliti kerjakan yaitu manajemen sumber daya manusia, berdasarkan teori yang ada dengan kenyataan dilapangan dan sebagai referensi untuk penelitian

berikutnya. Serta untuk koperasi yang diteliti yaitu Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPKD) 12 Juli.

Berdasarkan beberapa fenomena yang terjadi di Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPKD) 12 Juli Jawa Barat yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk mengambil judul: **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN”** (studi kasus Koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli Jawa Barat).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tulisan mengidentifikasi masalah, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada koperasi KPKD 12 Juli Jawa Barat.
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada koperasi KPKD 12 Juli Jawa Barat.
3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja pada koperasi KPKD 12 Juli Jawa Barat.

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara keseluruhan mengenai motivasi kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk memenuhi target koperasi KPKD 12 Juli Jawa Barat.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja karyawan pada koperasi KPDK 12 Juli Jawa Barat.
2. Prestasi kerja karyawan pada koperasi KPDK 12 Juli Jawa Barat.
3. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja pada koperasi KPDK 12 Juli Jawa Barat.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi aspek pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi aspek guna laksana.

1.4.1. Aspek pengembangan ilmu

- a. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik secara teori maupun implementasinya dalam rangka menambah pengetahuan.
- b. Bagi peneliti lain, diharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa menambah informasi dan sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah keilmuan manajemen sumber daya manusia dan perkoperasian yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2. Aspek Guna Laksana

Memberikan suatu manfaat dan masukan bagi koperasi KPDK 12 Juli Jawa Barat tentang motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan yang ada sekarang guna untuk menjalankan kegiatan usaha melalui peningkatan kualitas Sumber Daya

Manusia. Serta sebagai bahan masukan untuk para pengurus koperasi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan terkait permasalahan yang diteliti.



IKOPIN