

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan nasional merupakan gagasan untuk memperjuangkan seluruh segi kehidupan negara, bangsa, dan masyarakat. Sekaligus sistem proses pengembangan dari keseluruhan penyelenggaraan negara yang berkeinginan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik material maupun spiritual berlandaskan kepada Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan ini dimaksudkan untuk dapat memperbaiki taraf hidup perekonomian masyarakat dan dapat menciptakan serta meningkatkan kesejahteraan ekonomi bagi seluruh rakyat Indonesia. Susunan perekonomian Indonesia membagi pelaku ekonomi menjadi tiga badan usaha, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan Koperasi. BUMN terfokus dalam bidang stabilitas, BUMS lebih diarahkan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi, sedangkan Koperasi lebih menitikberatkan pada asas pemerataan. Ketiga pelaku ekonomi tersebut diharapkan menjadi badan usaha yang saling mendukung dan terpadu di dalam sistem ekonomi nasional untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi. Koperasi sebagai perekonomian Indonesia seperti yang tercantum dalam UUD 1945 Pasal 33 Ayat 1: **“Perekonomian yang disusun sebagai usaha bersama berlandaskan atas azas gotong royong dan kekeluargaan”**

Pengertian Koperasi menurut Undang-Undang RI No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab 1 Pasal 1 yang berbunyi:

**“Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan berlandaskan kegiatannya kepada prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”**

Namun koperasi sebagai pendukung pembangunan nasional dalam sektor keuangan masih jauh tertinggal dibandingkan dengan badan usaha lainnya. Karena Koperasi merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam pembangunan nasional yang peranannya masih sangat dinantikan oleh seluruh masyarakat karena koperasi bergerak atas asas gotong royong dan kekeluargaan. Seperti yang dikemukakan oleh Chaniago dalam Arifin Sitio Halomoan Tamba, (2001:17) “Koperasi merupakan perkumpulan yang beranggotakan orang perorang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerjasama secara gotong royong dan kekeluargaan dalam menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan para anggotanya”.

Sehubungan koperasi memiliki karakter yang berbeda dengan badan usaha lainnya yang ditandai dengan adanya identitas anggota koperasi sebagai pemilik sekaligus sebagai pelanggan koperasi, maka Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan koperasi yang optimal dengan meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia. (MSDM) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dalam hal hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu karyawan secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal sehingga dapat tercapaipula tujuan utama dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan (Hasibuan, 2006:10)

Sumber daya manusia yang terkait dalam kehidupan perkoperasian yaitu pengurus, pengawas, manager dan karyawan. Dalam pencapaian visi dan misi koperasi diperlukan kerjasama yang baik antara sumber daya manusia didalamnya. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan tujuan yang sama tentang apa yang akan dicapai, oleh karena itu hal utama dalam mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik terletak pada proses rekrutmen, seleksi, dan *training*. Karena mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi tidaklah gampang, pun demikian dibutuhkan beberapa tahapan untuk mengetahui seleksi dari calon karyawan yang terbaik. Sudah menjadi kewajiban bagi organisasi, lembaga atau perusahaan yang ingin melakukan penyaringan terhadap para pencari kerja (*job seeker*). Proses rekrutmen tenaga kerja sangat penting untuk mencari dan memilih pelamar kerja serta menentukan baik tidaknya pelamar kerja pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam organisasi, lembaga, perusahaan atau koperasi memegang peranan penting. Karena aset yang paling penting dan berharga dalam sebuah ruang lingkup badan usaha adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Seperti di dalam Koperasi potensi yang dimiliki karyawan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga nanti diharapkan mampu memberikan hasil yang optimal bagi koperasi itu sendiri. Tercapainya tujuan koperasi tidak hanya tergantung pada kemajuan teknologi yang dimiliki seperti sarana dan prasarana yang mendukung. Akan tetapi ada hal yang lebih penting yaitu tekad dan kemampuan (*skill*) dari karyawan itu sendiri yang ingin menjadi lebih baik dalam bekerja.

Koperasi harus memiliki cara agar selalu terjadi peningkatan kinerja yang diberikan karyawan. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa “faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Tuntutan kerja yang diberikan Koperasi mengharuskan karyawannya untuk kreatif, inovatif dan terdepan. Meskipun di dalam koperasi sendiri anggota merupakan hal yang paling penting dan menjadi utama dalam mencapai tujuan koperasi, namun untuk mewujudkannya diperlukan sumber daya manusia yang *qualified* (memenuhi syarat) untuk bekerja sesuai *job description* (gambaran kerja) yang diberikan manajer. Dan mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Hal utama yang menentukan keberhasilan koperasi selain penjualan dan partisipasi anggotanya ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas kerja dan harus diselesaikan secara efektif dan efisien. Inilah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada koperasi. Dalam sebuah organisasi koperasi diperlukan adanya kekompakan antara karyawan dengan pengurus untuk menyatukan persepsi dalam mencapai tujuan koperasi.

Koperasi Kesejahteraan Warga Selaawi Sindanggalih (Kersagalih) yang beralamatkan di Kantor RW. 03 Kp. Selaawi Desa Sindanggalih, Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut yang berbadan hukum No. 191/BH/XIII.B/DKUB/XI/2015 Akta Pendirian 24 November 2015. Koperasi ini bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam yaitu menghimpun dan menyalurkan

dana kepada para anggota. Koperasi Kersagalih saat ini memiliki 280 orang anggota, 6 orang karyawan, 3 orang pengurus, 2 orang pengawas, 1 manajer.

Pengurus memiliki peranan yang paling penting di dalam koperasi seperti memimpin usaha koperasi, memberikan motivasi dan mengarahkan karyawan mengenai perkembangan Koperasi dan tugas manajer atau pengelola Koperasi membantu memberikan usulan kepada pengurus dalam menyusun perencanaan serta merumuskan pola pelaksanaan kebijaksanaan pengurus secara efektif dan efisien. Namun peranan dan tugas tersebut belum mampu dilaksanakan dengan maksimal di Koperasi Kersagalih. Anggota mengharapkan agar usaha simpan pinjam yang ada di Koperasi Kersagalih dapat terealisasi dengan baik sebagai pemilik dan pelanggan (*dual identity*). Dalam menjalankan usahanya, Koperasi Kersagalih tidak terlepas dari permasalahan yang salah satunya mengenai kinerja karyawannya yang dirasakan pengurus kurang baik.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan di Koperasi Kersagalih mengenai kinerja karyawannya, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan.

Data Perkembangan SHU Koperasi Kersagalih tahun 2015-2019 dapat dilihat pada tabel 1.1. di bawah ini:

IKOPIN

**Tabel 0.1.Perkembangan SHU Koperasi Kersagalih Tahun 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>SHU (Rp)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
<b>2015</b>	641.700.000	-
<b>2016</b>	1.101.430.000	0,41
<b>2017</b>	1.130.200.000	0,02
<b>2018</b>	940.300.000	0,20
<b>2019</b>	939.000.000	(0,01)
<b>Jumlah</b>	4.752.630.000	0,62
<b>Rata- rata</b>	950.526.000	0

*Sumber: Laporan RAT Koperasi Kersagalih Tahun 2015-2019*

Berdasarkan tabel 1.1. diketahui bahwa perkembangan SHU pada tahun 2019 di Koperasi Kersagalih mengalami penurunan sebesar Rp.939.000.000,00 atau 0,01% dan Rata-rata sebesar Rp.950.526.000,00 atau sebesar 0%.

IKOPIN

**Tabel 1.2. Perbandingan Rencana dan Realisasi Pendapatan Koperasi**

**Kersagalih Tahun 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Pendapatan</b>		<b>Perbandingan Pendapatan (%)</b>	<b>Indikator</b>
	<b>Rencana</b>	<b>Realisasi</b>		
<b>2015</b>	937.300.000	728.075.720	0,77	Tidak tercapai
<b>2016</b>	1.216.800.000	1.011.000.000	0.83	Tidak tercapai
<b>2017</b>	1.527.900.000	1.253.946.475	0,82	Tidak tercapai
<b>2018</b>	1.286.549.375	1.056.036.534	0,82	Tidak tercapai
<b>2019</b>	1.088.528.745	1.065.648.756	0,97	Tidak tercapai
<b>Jumlah</b>	6.057.078.120	5.114.707.485	0.84	Tidak tercapai

*Sumber : Laporan RAT Koperasi Kersagalih Tahun 2015-2019*

Berdasarkan tabel 1.2. Proporsi antara realisasi pendapatan dan rencana pendapatan, realisasi pendapatan cenderung lebih rendah dari rencana pendapatan yang diharapkan. Meskipun pada tahun 2019 Koperasi Kersagalih sudah menurunkan target perolehan pendapatannya, namun hal tersebut belum mampu merealisasikan rencana pendapatan, karena hanya 97% ketercapaiannya, ini menjadi indikator kinerja karyawan Koperasi Kersagalih menurun.

**Tabel 1.3. Data Absensi Karyawan Koperasi Kersagalih**

	Nama Karyawan					
	Tuti Rosita	Sri M	Eros Rosita	Ai Rosita	Lina	Anah
JUMLAH KEHADIRAN	281	247	122	110	112	114
HARI KERJA EFEKTIF DALAM SATU TAHUN KALENDER	313	313	313	313	313	313
PERSENTASE KEHADIRAN	89.78%	78.91%	38.98%	35.14%	35.78%	36.42%
KETERANGAN	SANGAT BAIK	BAIK	KURANG BAIK	KURANG BAIK	KURANG BAIK	KURANG BAIK

*Sumber: Data Absensi Tahun 2019 dan telah diolah*

Berdasarkan dari tabel 1.3. bahwa rata-rata absensi karyawan koperasi kersagalih mempunyai persentase kehadiran yang kurang baik, peneliti menggunakan skala sebagai berikut dalam melakukan analisis untuk data di atas:

- Skala 0% - 20% : Tidak Baik
- Skala 21% – 40% : Kurang Baik
- Skala 41% - 60% : Cukup Baik
- Skala 61% - 80% : Baik
- Skala 81% - 100% : Sangat Baik

Dari data tabel di atas, sebanyak (4) orang karyawan Koperasi kersagalih mempunyai tingkat absensi kehadiran yang kurang baik, (1) orang karyawan Koperasi Kersagalih memiliki tingkat absensi kehadiran yang baik, dan (1) orang karyawan Koperasi Kersagalih memiliki tingkat absensi kehadiran yang sangat baik. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan koperasi Kersagalih menjadi tidak sesuai dengan harapan. Ketika absensi dari karyawan dirasa kurang baik, maka akan terjadi kekosongan jabatan yang didalamnya akan menyebabkan inefisiensi waktu. Selain itu juga akan memberikan kekosongan karyawan di koperasi

Kersagalih yang akan menimbulkan ketika ada anggota yang akan melakukan transaksi ke koperasi harus pulang dengan tangan kosong atau kehampaan.

Berdasarkan survei yang dilakukan kepada karyawan Koperasi Kersagalih ditemukan beberapa fenomena yang mendasar mengenai penyebab timbulnya masalah kinerja karyawan tersebut yang menjadi tidak efektif dan efisiennya pekerjaan karyawan tersebut, berikut di antaranya paparan fenomena masalahnya:

1. Beban kerja yang dirasakan karyawan melampaui batas kemampuan, sehingga selalu ada tugas yang harus dibereskan di luar jam kerja.
2. Hasil kerja yang diterima karyawan dirasa masih kurang layak. Misalnya karyawan hanya mendapat honor Rp.250.000,00/bulan atau Rp.600.000,00/tahun, honor inipun dibagikan saat RAT dilaksanakan.
3. Belum adanya fasilitas sarana pendukung seperti peralatan kantor misalnya komputer dan printer yang diduga hal ini dapat menurunkan kinerja
4. Terbatasnya *reward* seperti penghargaan yang diberikan kepada karyawan terhadap hasil kerjanya, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.
5. Kurangnya tunjangan yang diberikan koperasi kepada karyawan, seperti tunjangan hari besar, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa adanya dugaan masalah mengenai kinerja karyawan di Koperasi Kersagalih, Koperasi Kersagalih harus memperhatikan kembali mengenai kinerja karyawannya agar kembali optimal.

Dari berbagai fenomena yang telah dipaparkan, penulis menyimpulkan bahwa Pengurus Koperasi Kersagalih harus memperhatikan kembali mengenai kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan sangatlah penting. Agar apa yang menjadi tujuan Koperasi Kersagalih dapat tercapai kembali, maka pengoptimalan kinerja karyawannya harus dilakukan. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk menjadikan fenomena tersebut sebagai bahan penulisan skripsi yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus Pada Koperasi Kesejahteraan Warga Selaawi Sindanggalih Kabupaten Garut).**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Kersagalih
2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Kersagalih
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan di Koperasi Kersagalih

## **1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan secara menyeluruh tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kersagalih.

### **2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Kinerja karyawan di Koperasi Kersagalih
2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Kersagalih
3. Upaya-upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Kersagalih

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, berikut manfaatnya yang terbagi menjadi dua bagian :

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Dalam kegunaan teoritis dapat memperbanyak khasanah pengembangan ilmu pengetahuan tentang koperasi secara umum dan untuk secara khusus bagi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai pelaksanaan peranan manajer dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Semoga penelitian ini mampu memberikan manfaat serta masukan untuk acuan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi yang lainnya dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.