

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan kemajuan perkembangan zaman, koperasi yang ada di Indonesia juga mengalami pergeseran atau *trend* yang mengharuskan koperasi tersebut berkembang bukan hanya mementingkan keuntungan semata, melainkan hal-hal yang harus diutamakan dari anggota dalam memenuhi kebutuhannya. Di samping itu, koperasi harus memiliki sinergi antara pengurus dan anggota demi memajukan koperasi yang sudah ada. Koperasi-koperasi yang ada di Indonesia sebagian besar sudah tidak berfungsi atau tidak beroperasi lagi karena terjadinya ketidaksepahaman kepentingan dan tujuan dari setiap anggota, padahal sudah sangat jelas bahwa koperasi didirikan itu bertujuan membantu bukan hanya perekonomian anggota, tetapi juga kepentingan yang senada atau sama dari seluruh anggotanya.

Koperasi merupakan suatu badan usaha yang memiliki badan hukum terikat dengan menanggung anggota yang terdiri dari orang-seorang yang berorientasi pada penambahan nilai yang dapat dirasakan manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk kesejahteraan para anggotanya. Selain itu, koperasi juga dikenal sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berfungsi untuk menumbuhkan tingkat partisipasi masyarakat dalam upaya memperkokoh struktur perekonomian nasional yang dirancang dengan sedemikian rupa secara demokrasi, dimana ekonominya baik dan masyarakat pun menjadi sejahtera berdasarkan asas kekeluargaan.

Salah satu permasalahan yang mendasar dalam koperasi adalah bagaimana memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki koperasi jika ingin menyejahterakan seluruh anggotanya. Sumber daya manusia yang dimiliki koperasi sebenarnya dapat dikatakan baik, jika setiap anggota memiliki *soft skill* yang dibutuhkan koperasi demi kemajuan perekonomian skala nasional. Sumber daya yang dimiliki koperasi harus bisa diberdayakan, artinya sumber daya manusia atau dalam hal ini anggota yang banyak harus bisa dimaksimalkan perannya dengan unit usaha yang dimiliki koperasi tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) seharusnya menjadikannya sebagai “ujung tombak” dalam perkoperasian mengingat setiap koperasi yang ada di Indonesia saat ini dihadapkan dengan kemajuan teknologi. Beberapa koperasi saat ini dihadapkan dengan kurangnya kesadaran ataupun motivasi setiap anggotanya karena mereka tidak menyadari bahwa menjadi anggota koperasi itu memungkinkan mereka memiliki pendapat yang bertujuan untuk kesejahteraan anggota juga. Motivasi-motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu sangat berbeda-beda, tergantung dari tujuan seseorang untuk menggapainya dengan cara apa. Begitupun dengan koperasi, setiap anggota memiliki motivasi yang sama dalam berkoperasi, yakni mencapai kepentingan yang sama.

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Sedarmayanti (2017:37) berpendapat bahwa:

**“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia**

**dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.”**

Sedangkan, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki arti:

**“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”**

Berdasarkan beberapa pengertian yang sudah dijelaskan di atas, penulis menjabarkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia itu lebih menekankan kepada “manusia” atau sumber daya manusia, dimana baik organisasi maupun perusahaan harus memposisikan mereka dalam tingkat manajemen yang bersifat strategis, karena tidak mungkin suatu organisasi maupun perusahaan akan berjalan kalau tidak adanya “manusia”.

Salah satu koperasi yang akan diteliti oleh penulis adalah Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Bandung (Kopma Unisba) yang beralamat di Jl. Tamansari No. 1 Bandung Jawa Barat didirikan pada tahun 1983. Koperasi ini terus berupaya untuk mengembangkan diri, meningkatkan usaha, meningkatkan modal, meningkatkan pelayanan, dan manajemennya. Adapun unit usaha yang dijalankan oleh Kopma Unisba, antara lain:

1. Unit Usaha Mini Market
2. Unit Usaha Mini Café
3. Unit Usaha Fotocopy
4. Unit Usaha Perdagangan Umum

Pengelolaan seluruh aktivitas organisasi koperasi dari unit usaha harus didukung oleh sarana prasarana yang menunjang. Salah satu yang diduga dapat mempengaruhi keberhasilan koperasi adalah kegiatan operasionalnya. Jika berbicara mengenai motivasi seseorang, maka dilihat dari apa yang diinginkan oleh seseorang tersebut, begitu pula dengan motivasi setiap anggota di koperasi. Anggota yang menjadi pilar suatu koperasi harus menjalankan sesuai yang diamanatkan karena tidak boleh memiliki tujuan atau prinsip yang berbeda dari setiap anggota koperasi.

Permasalahan motivasi yang dialami oleh Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Bandung ini hampir memiliki masalah yang serupa dengan kopma yang lain, yaitu kurangnya kesadaran dari setiap anggotanya yang mendaftar di koperasi tersebut dan terjadinya pergantian atau keluar masuknya karyawan pada unit usaha yang dijalankan oleh koperasi tersebut.

Berikut ini adalah pencapaian omzet berdasarkan APBK (target) yang dimiliki setiap unit usaha di Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Bandung:

**Tabel 1.1 Pencapaian Omzet Berdasarkan APBK**

Divisi	APBK (Rp)	Pencapaian Omzet (Rp)	Naik / Turun (Rp)	Persentase (%)
Mini Market	64.338.170	13.371.800	(50.966.370)	(79)
Mini Cafe	551.658.680	288.760.600	(262.898.080)	(27)
Fotocopy	31.485.774	34.135.650	2.649.876	8
Perdagangan Umum	22.588.620	28.129.300	5.540.680	25

*Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Periode 2019-2020*

Berdasarkan tabel 1.1, omzet yang dimiliki unit-unit usaha Kopma Unisba, yakni Mini Market dan Mini Cafe mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan target yang direalisasikan (RAPBK) diduga karena motivasi karyawan dalam melayani anggota belum optimal mengingat kebutuhan karyawan yang belum sepenuhnya terpenuhi, seperti kebutuhan rasa aman secara psikis, status kepegawaian yang belum tetap, dan semua karyawan masih bersifat kontrak.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa perkembangan dari segi omzet yang dimiliki Kopma Unisba berdasarkan unit usahanya mengalami penurunan, akan tetapi omzet terbesar yang didapat Kopma Unisba adalah dari unit usaha Mini Cafe yang memiliki omzet sebesar Rp 288.760.600, sedangkan unit Mini Market juga memiliki omzet di bawah APBK (target), serta unit usaha Fotocopy dan Perdagangan Umum yang mengalami kenaikan.

Jika melihat pada tabel 1.1, tentu ada pengaruh yang mengakibatkan turunnya perkembangan omzet koperasi tersebut. Perlu diketahui juga bahwa setiap koperasi memiliki pendapatan yang tinggi, maka peran anggota dan juga karyawan di koperasi sangat maksimal, begitupun dengan Kopma Unisba yang unit usahanya mengalami penurunan dikarenakan setiap anggota tidak menyadari akan manfaat mereka bergabung dengan koperasi dan terjadinya pergantian karyawan atau anggota yang bekerja pada unit usaha Kopma Unisba.

Apabila terjadi permasalahan tersebut, maka akan berpengaruh juga terhadap partisipasi anggotanya, dimana akan mendapatkan sisa hasil usaha (SHU) yang didapat anggota sedikit yang mengakibatkan motivasi kerja karyawan Kopma

Unisba berkurang dan tidak memiliki semangat dalam memajukan koperasinya.

Berikut ini adalah perkembangan SHU Kopma Unisba tahun 2015-2019:

**Tabel 1.2 Perkembangan SHU Kopma Unisba**

Tahun	SHU (Rp)	Naik/Turun (Rp)	Persentase (%)
2015	35.557.009	-	-
2016	70.045.515	34.488.506	97
2017	61.020.147	(9.025.360)	(13)
2018	5.276.528	(55.743.619)	(91)
2019	6.220.114	943.586	18

*Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Periode 2015-2019*

Dari tabel 1.2, sudah sangat jelas bahwa Kopma Unisba memiliki SHU yang dibagikan kepada anggota tergolong kecil, bahkan pada tahun 2018 saja Kopma Unisba hanya membagikan SHU sebesar Rp 5.276.528, dimana partisipasi anggotanya sangat kurang dibandingkan dengan tahun 2016 yang memiliki persentase sebesar 97%.

Dari berbagai aspek, tentu aspek karyawan yang bekerja akan memperhitungkan peran unit usaha yang ada di Kopma Unisba ini. Akan tetapi, status karyawan yang seharusnya dapat dimiliki oleh anggota yang bekerja di setiap koperasi akan memberikan dampak yang baik terhadap koperasi itu sendiri. Dalam kenyataannya, karyawan yang ada di Kopma Unisba secara keseluruhan adalah karyawan kontrak, padahal Kopma Unisba dapat mengangkat dari anggota-anggota yang mempunyai keterampilan cukup untuk mengemban tugas sebagai karyawan

dari unit-unit usaha Kopma Unisba. Berikut ini adalah daftar karyawan Kopma Unisba:

**Tabel 1.3 Daftar Karyawan Kopma Unisba**

No.	Nama	Divisi	Keterangan
1	Devi Meilani	Mini Market	Karyawan Kontrak
2	Jajang Somantri	Fotocopy	Karyawan Kontrak
3	Aji Tajidin	Mini Cafe	Karyawan Kontrak
4	Nerissa Damara	Mini Cafe	Karyawan Kontrak
5	Dina Putri	Adm. dan Keuangan	Karyawan Kontrak
6	Eka R.	Mini Cafe	Karyawan Kontrak

*Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Periode 2019-2020*

Berdasarkan tabel 1.3, dengan demikian ada keterbatasan terkait dengan kebutuhan lainnya, misalnya upah yang tidak dijelaskan, fasilitas yang diterima karyawan, dan perlakuan dari pengurus maupun melayani anggota juga kurang semangat dalam bekerja, sehingga menyebabkan transaksi anggota di unit-unit usaha Kopma Unisba yang mengalami penurunan omzet.

Dari tabel 1.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Kopma Unisba berstatus karyawan kontrak, padahal Kopma Unisba dapat mengangkat anggota sebagai karyawan unit-unit usaha tersebut agar operasional koperasi dapat berjalan lebih baik, meskipun membutuhkan waktu yang lama. Penulis melihat Kopma Unisba bisa menambah karyawan dari anggota atau mengubah status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap karena ketidakpastian akan upah yang diterima menjadi karyawan kontrak, sedangkan

menjadi karyawan tetap sudah pasti akan keabsahannya bekerja dan upah yang diterima sudah jelas.

Perkembangan yang terjadi saat ini di Kopma Unisba membuat seluruh anggotanya mau tidak mau lebih meningkatkan lagi gairah transaksi anggota dalam koperasi dengan cara memaksimalkan unit-unit usaha yang dijalankan Kopma Unisba dan memaksimalkan para karyawannya untuk bekerja dengan penuh semangat dan giat dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pelayan koperasi.

Berdasarkan fenomena yang disampaikan di atas, penulis melihat masih ada terjadi kurang sadarnya setiap anggota dalam keterlibatannya sebagai pemilik dilihat dari anggota hadir dalam rapat anggota tahunan atau anggota membayar simpanan wajib setiap bulannya, berikut ini data mengenai simpanan wajib Kopma Unisba selama tahun 2015 sampai 2019:

**Tabel 1.4 Simpanan Wajib Kopma Unisba 2015-2019**

Tahun	Simpanan Wajib (Rp)	Naik/Turun (Rp)	Persentase (%)
2015	24.198.000	-	-
2016	28.827.000	4.629.000	16
2017	37.520.000	8.693.000	23
2018	40.446.960	2.926.960	7
2019	40.142.960	(304.000)	(0,8)

*Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas 2015-2019*

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, simpanan wajib yang dimiliki Kopma Unisba dalam tahun 2019 mengalami penurunan sebesar Rp. 304.000 atau menurun dengan persentase 0,8% dibandingkan dengan tahun 2018 yang mengakibatkan simpanan wajib masih ada yang menunggak dalam setiap bulannya dari anggota yang belum

membayar simpanan wajib. Berikut juga data mengenai keaktifan anggota baru Kopma Unisba:

**Tabel 1.5 Keaktifan Anggota Baru Kopma Unisba 2015-2019**

Tahun	Anggota Baru (Orang)	Anggota Aktif (Orang)	Persentase (%)	Anggota Tidak Aktif (%)
2015	170	96	56	44
2016	115	114	99	1
2017	239	92	38	62
2018	276	145	53	47
2019	127	77	61	39

*Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas 2015-2019*

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, tingkat keaktifan anggota baru Kopma Unisba pada tahun 2019 sebesar 61% dan 39% sisanya tidak aktif dalam kegiatan Kopma Unisba. Maka dari itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Partisipasi Anggota”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya dan judul yang penulis ambil adalah **“Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Partisipasi Anggota”**, penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Bandung, yaitu:

- 1) Bagaimana motivasi kerja karyawan di Kopma Unisba?
- 2) Bagaimana partisipasi anggota di Kopma Unisba?
- 3) Apa upaya-upaya yang dilakukan Kopma Unisba untuk meningkatkan motivasi kerja dan partisipasi anggota?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah menganalisis, menggambarkan, dan mengimplementasikan secara menyeluruh tentang motivasi kerja karyawan dalam hal peningkatan partisipasi anggota di koperasi yang diteliti, yaitu Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Bandung (Kopma Unisba).

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berikut ini adalah tujuan dari penulis yang diambil dari identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui cara pengurus memberikan motivasi kerja karyawan di Kopma Unisba.
2. Untuk mengetahui tingkat partisipasi anggota di Kopma Unisba.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang sudah dilakukan oleh pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja dan partisipasi anggota di Kopma Unsiba.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Berikut ini adalah kegunaan secara teoritis yang penulis ambil berdasarkan sumbernya, yaitu:

1. Peneliti, sebagai sarana pengembangan, penerapan, serta pengaplikasian ilmu pengetahuan yang digunakan untuk meneliti sejauh mana, menelaah serta menganalisis berbagai masalah mengenai motivasi yang dialami

anggota Kopma Unisba yang sesuai dengan jurusan penulis, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Peneliti lain, sebagai sumber informasi tambahan yang digunakan untuk mendukung dan memperkuat fakta atau data yang didapat dalam melakukan penelitian ini dengan lebih mendalam.
3. Karyawan Kopma Unisba, sebagai alat untuk pengambilan keputusan dan media untuk evaluasi terkait motivasi karyawan yang bekerja.
4. Kopma Unisba, sebagai referensi dan sumber informasi eksternal untuk memberikan pengetahuan dan manfaat bagi seluruh anggota Kopma Unisba.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini, penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan yang berarti dan kontribusi yang nyata untuk dijadikan pertimbangan bagi Kopma Unisba dalam memberikan masukan bagi pengurus maupun para anggota yang berada di Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Bandung (Kopma Unisba) dalam meningkatkan partisipasi anggotanya melalui penerapan motivasi kerja yang efektif dan efisien.

Penulis juga melihat Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Bandung (Kopma Unisba) dapat berkembang lagi, jika semua elemen yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) itu dimaksimalkan.