BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan ekonomi merupakan suatu proses kenaikan pendapatan dan perkapita dengan adanya memperhitungkan pertambahan penduduk dan di sertai perubahan fundamental dalam struktur ekonomi di suatu negara. untuk mewujudkan pencapaian tujuan tersebut didukung oleh partipasi dari masyarakat. Pembangunan sebagai pembangunan tanggung jawab pemerintah melihat perkembangan perekonomian nasional pada saat sekarang yang memasuki era globalisasi dan perdagangan bebas mengakibatkan dampak yang cukup berpengaruh dalam dunia usaha yang mengakibatkan terjadinya persaingan usaha yang semakin ketat dan berat, baik ditingkat lokal, nasional dan tingkat internasional.ketatnya persaingan dunia usaha menuntut para usaha pelaku ekonomi untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan propesional. adapun para pelaku ekonomi yang ada di indonesia yaitu badan usaha milik negara (BUMN) Badan usaha milik swasta (BUMN) dan koperasi.

Pembangunan koperasi dapat juga di artikan sebagai sebuah proses organisasi atau badan usaha yang mampu memberikan perbaikan dan kemajuan berlangsung anggota dan masyarakat. koperasi merupakan salah satu dari pelaku ekonomi yang berwatak sosial ekonomi, hal tersebut di pertegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian. BAB 1 ayat 1 yaitu:

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

Dari definisi diatas dapat diartikan koperasi sebagai suatu badan usaha yang mempunyai anggota terdiri dari orang atau badan hukum yang bisa memanfaatkan peluang-peluang serta sumber potensi yang ada untuk dapat diusahakan seefisien mungkin. sehingga dengan nya koperasi dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik. dengan demikian, koperasi mampu menjadi sebuah gerakan usaha yang berswadaya dan mandiri dimana setiap anggotanya dituntut berperan aktif dalam segala kegiatan usaha yang ada dikoperasi.

Adapun tujuan dari koperasi dapat di lihat dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. BAB II, Pasal 3 dinyatakan bahwa:

> **“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandasan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.**

Koperasi sebagai salah satu badan usaha ekonomi akan selalu berhubungan dengan suatu aktifitas yang menyangkut kegiatan ekonomi.oleh karena itu koperasi mempunyai kedudukan sebagai soko guru perekonomian nasional yang mengandung pengertian bahwa koperasi harus mampu berperan sebagai penopang utama tata ekonomi nasional. dengan demikian koperasi harus mampu memberikan sumbangan dominan serta peran nyata dan strategi dalam

kegiatan produksi, pengelolaan dan pemasaran .karenanya pembinaan dan pengembangan koperasi merupakan langkah nyata untuk mengikutsertakan masyarakat dalam kegiatan pembangun koperasi.

Motivasi sangat ditentukan oleh usaha yang tidak lepas dari motivasi kerja setiap individu karyawannya. Motivasi kerja karyawan dapat berpengaruh untuk meningkatkan semangat agar bekerja lebih efektif sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan tentu saja prestasi kerja berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan atau aktifitas organisasi. apabila motivasi kerja karyawan rendah atau mengalami penurunan, maka aktivitas kerjanya akan terganggu sehingga menurunkan prestasi kerja. hal tersebut tentu saja akan berpengaruh terhadap aktivitas serta pengembangan organisasi. (Wilson Bangun, 2012 : 312).

Motivasi dalam diri karyawan akan timbul apabila kebutuhan serta harapan-harapan karyawan tersebut terpenuhi karena dengan terpenuhi harapan serta kebutuhan akan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi. pemberian motivasi tersebut dapat berupa pemberian balas jasa yang layak dan adil, ketersedian sarana dan prasana kerja. adanya penghargaan dari atasan atas pekerjaannya. adanya jaminan keamanan serta tunjangan lainnya yang diberikan oleh organisasi pada karyawan. Motivasi akan berpengaruh pada prestasi kerja disebabkan karena sebagai masukan ilmu pengetahuan pada umumnya dan pengembangan sumber daya manusia khususnya dan menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya tentang kemampuan dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pada Koperasi Konsumen Bank BJB ZIEBRA Kota Bandung.

Pemberian motivasi tersebut dapat berupa penghargaan dari atasan atas pekerjaannya, pekerjaan yang nyaman, adanya rasa tanggung jawab dan adanya jaminan keamanan serta tunjangan lainnya yang diberikan oleh organisasi pada karyawannya seperti pemberian pujian dan pemberian penghargaan atas kerja karyawan .

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Sedangkan menurut As'sad (1991) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standar yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. Dessler (2006) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Selanjutnya menurut Robins (2006), kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya, berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja menurut Robins (2006) adalah: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. dari beberapa uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai waktu dan ukuran yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dengan kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L. Marthis dan John H. Jackson (2001:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang

dilakukan, hubungan dengan Kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa faktor antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab pekerja, inisiatif pekerja, dan kerjasama.hal ini dapat dilihat dari ketelitian dalam menyelesaikan pekerja tanpa adanya kesalahan, keramahan dalam melayani anggota, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, SHU yang dihasilkan.

Konsep Kinerja karyawan (performance) dapat diartikan sebagai penampilan kerja seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bernaung dan merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk mengahsilkan kinerja terbaik.

Dari rumus di atas dapat kita ketahui bahwa dengan usaha yang baik didukung oleh kemampuan yang memadai, maka seseorang akan memberikan kinerja terbaiknya. Namun tidak semua orang mempunyai kemampuan yang sama, dalam melaksananakan pekerjaan atau tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya. Maka peningkatan kinerja pegawai adalah proses untuk meningaktkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau performance kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

Motivai adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku

dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukan arah perilaku. Motivasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang diperlukan dipenuhi oleh pegawai tersebut dapat menyesuaiankan diri terhadap lingkungan, motivasi juga dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. adapun menurut Malayu S.P.Hasibuan (2012:149) motivasi adalah pemberian daya pengerak yang menciptkan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi sangatlah penting dalam keberlangsungan sebuah koperasi karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja yang ada pada sebuah usaha. Dengan adanya motivasi yang baik maka dapat membantu dalam meningkatkan pendapatan penjualan koperasi. Penjualan sangatlah berpengaruh pada penghasilan Sisa Hasil Usaha pada koperasi. Kurang baiknya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kurangnya kepuasan kerja yang dilakukan dari karyawa, dapat menurunnya hasil penjualan dan anggota yang semkain menurun pada setiap tahunnya. Pada koperasi kebutuhan anggota adalah yang paling utama. oleh karena itu jika kebutuhan anggota tidak terpenuhi maka anggota tersebut akan menunjukan perilaku kecewa, sebaliknya jika kebutuhan anggota terpenuhi maka anggota tersebut akan memperlihatkan perilaku yang baik sebagai manipestasi dari rasa puasnya.

Koperasi Konsumen Bank Bjb Ziebar merupakan koperasi karyawan yang beralamat dikomplek The Suites@MetroApartement Ruko Parahyangan Office

Park Blok D-12,Jl.Soekarno-Hatta No.689B,Kota Bandung(40286),Provinsi Jawa Barat Telp/.Fax.(022) 87793163 ,dan memiliki jumblah anggota 2.575 anggota pada Tahun 2015.Dengan berbagai usaha yang meliput usaha simpan pinjam, pengadaan Atk dan barang cetakan, penyewaan kendaraan, dan perdagangan umum, *stationery & Gift* Bank BJB.

Koperasi konsumen bank BJB ZIEBAR merupakan salah satu koperasi yang ada di Jawa Barat, saat ini ada sebagaian karyawan belum mencapai upah minimum kerja (UMK), sebagian besar hanya tenaga dasar, untuk staf perlu penyesuaian, terima yang tenaga dasar, oleh karena itu perlu adanya perencanaan kenaikan gaji pokok dan tunjangan, adapun insensif yang bisa koperasi ziebar berikan berupa imbalan kerja satu kali honorarium bulanan tergantung kemampuan koperasi ziebar untuk meningkatkan motivasi anggota dalam bekerja yang nantinya akan menaikan kualitas kinerja karyawan .

Berikut ini merupakan data perkembangan jumlah anggota pada koperasi Konsumen Bank BJB ZIEBAR

Tabel 1. 1 Data Perkembangan Anggota Koperasi Konsumen Bank BJB ZIEBAR Tahun 2015-2019

Tahun	Anggota Biasa (orang)	Anggota Luar Biasa (orang)	Total Anggota (orang)	N/T
2015	2340	235	2575	-
2016	2745	340	3085	17%
2017	3087	350	3437	10%
2018	2699	693	3392	-1%
2019	2619	657	3276	-4%

Sumber: Data RAT Koperasi Konsumen Bank BJB ZIEBAR

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa perkembangan anggota pada Koperasi Konsumen Bank Bjb Ziebar mengalami pertumbuhan yang fluktuatif cenderung mmeningkat. Pada tahun 2015 jumlah anggota sebanyak 2575 orang mengalami kenaikan pada tahun 2016 sebesar 17% menjadi 3085 orang. Pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 10% menjad i3437 orang. Selanjutnya pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 3392 orang dan pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 4% menjadi 3276 orang.

Berikut ini merupakan data perkembangan pendapatan pada koperasi Konsumen Bank Bjb Ziebar yang dapat menunjukan kurang pelayanan pada koperasi itu .

Tabel 1. 2 Data Perkembangan Penjualan Koperasi Konsumen Bank Bjb Ziebar Tahun 2015-2019

Tahun	Pendapatan (Rp)	N/T (%)
2015	19.115.156.918	-
2016	13.140.046.983	-45
2017	15.331.335.068	14
2018	16.385.426.001	6
2019	17.181.572.437	5

***Sumber: Data RAT Koperasi* Konsumen Bank Bjb Ziebar**

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pada tahun 2015 pendapatan sebesar Rp 19.115.156.918 mengalami penurunan pada tahun 2015 sebesar 45% menjadi Rp 13.140.046.983 kemudian pada tahu n 2017 mengalami kenaikan sebesar 14% menjadi Rp 15.331.335.068. Pada tahun 2018 mengalami

kenaikan sebesar 6% menjadi Rp 16.385.426.001dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan 5% menjadi Rp 17.181.572.437. Jadi dapat kesimpulannya bahwa pendapatan pada koperasi ini mengalami perkembangan yang fluktuatif walapun ada sedikit pendapatan hal ini di mungkinkan ada kaitannya dengan kinerja karyawan yang belum sesuai harapan.

Fenomena kinerja karyawan dari hasil observasi sebelumnya adanya fenomena kinerja karyawan dari hasil observasi pendahuluan di ketahui bahwa fenomena kinerja karyawan menunjukan kondisi yang belum sesuai harapan hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, seperti ketelitian karyawan dalam bekerja masih kurang contohnya kurang teliti dalam melaksanakan tugas dilihat dari laporan rapat anggota tahunan yang masih banyak kesalahan baik dalam penulisan maupun penjumlahan data, kuantitas pekerjaan juga belum sesuai dari target, kurangnya insiatif , sikap tanggung jawab, dan kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh koperasi. Kondisi tersebut diduga disebabkan karena motivasi karyawan yang rendah belum sesuai harapan contohnya dikarenakan kurangnya keterampilan, kemampuan serta keahlian yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga dalam hal ini di indikasikan dengan kurangnya penghargaan yang dirasakan oleh karyawan seperti pujian dan kepedulian terhadap kesehatan karyawan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti. pencapaian prestasi yang di dapatkan oleh karyawan juga kurang sehingga menurut hasil wawancara mereka tidak merasa bangga terhadap pencapaian hasil kerjanya serta kurangnya kepuasan dalam menyelesaikan

pekerjaannya pada koperasi ini pekerjaan di lakukan masing-masing karyawan sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian sebelumnya oleh Astuti yang berjudul Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2017 studi kasus bagian assembling perusahan metal button. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan: (1) perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik, (2) pemberian insentif atau bonus, (3) training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian serta untuk memberikan batasan terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka identifikasi masalah ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian motivasi kinerja karyawan oleh pengurus dikoperasi Konsumen Bank Bjb "Ziebar"kota Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan pada koperasi Konsumen Bank Bjb "Ziebar" kota Bandung
3. Bagaimana upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran secara keseluruhan dan menganalisis motivasi kinerja karyawan koperasi konsumen Bank Bjb ziebar kota BANDUNG dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan .

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran empiris tentang :

1. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan dikoperasi Konsumen Bank Bjb Ziebar kota Bandung.
2. Tingkat kinerja karyawan dikoperasi Konsumen Bank Bib Ziebar kota Bandung
3. Bagaimana pemberian motivasi kerja karyawan kopersi Konsumen Bank Bjb Ziebar kota Bandung.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap penerapat ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan serta sebagai referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk melaksanakan penelitian yang sejenis.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Bagi koperasi dapat menjadi masukan yang bermanfaat dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan serta bahan pertimbangan dalam penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

IKOPIN