

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sasaran utama yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah melakukan upaya peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran bangsa Indonesia secara adil dan merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pembangunan ini ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia yang merupakan suatu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia.

Kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia dapat diwujudkan dengan melaksanakan perbaikan dan peningkatan dibidang ekonomi salah satunya melalui koperasi. Koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia merupakan salah satu wadah perekonomian yang bertujuan untuk mensejahterakan anggota pada khususnya dan turut memajukan perekonomian nasional pada umumnya. Sistem koperasi memang sangat cocok dengan budaya Indonesia dimana sebagian besar penduduknya masih mempunyai budaya gotong-royong, tolong menolong dan bahu membahu diantara mereka, sehingga hal tersebut diakomodir dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan”

Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah sebenarnya merupakan suatu kekuatan ekonomi yang berbasis kerakyatan yang cukup potensial untuk dapat bersaing dengan kekuatan-kekuatan ekonomi lainnya. Dalam kegiatannya

koperasi diharapkan dapat sejajar, setaraf, dan setingkat dengan badan usaha lain sehingga akhirnya koperasi dapat menjadi soko guru perekonomian nasional.

Pengertian koperasi seperti dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992, tentang perkoperasian pasal 1 adalah :

“Badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasar prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan.”

Berdasarkan pengertian tersebut, jelaslah bahwa koperasi merupakan kumpulan orang yang secara bersama-sama bergotong royong berdasarkan persamaan dan bekerja untuk memajukan kepentingan ekonomi mereka khususnya, dan kepentingan masyarakat pada umumnya.

Koperasi yang diharapkan sebagai lembaga perekonomian rakyat hanya akan kuat jika anggotanya benar-benar berperan aktif sesuai dengan identitasnya sebagai pemilik sekaligus sebagai pelanggan atau pemakai. Berbagai aktivitas usaha yang dilakukan koperasi harus ditujukan untuk memberi manfaat yang besar bagi anggotanya maupun bagi koperasi itu sendiri. Bersama dengan itu, agar koperasi tumbuh kuat dimasyarakat maka perlu adanya usaha-usaha untuk menyadarkan masyarakat untuk koperasi, maka dari itu peranan koperasi harus terus dimasyarakatkan agar kehidupan koperasi terus berkembang menjadi lembaga ekonomi rakyat yang mandiri.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka koperasi harus dapat bersaing dalam hal kualitas, baik itu kualitas peningkatan

sumber daya manusia maupun kualitas produk. Dalam hal ini peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama dengan tujuan mencari nilai tambah agar koperasi tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah koperasi sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan. Seringkali dijumpai kurangnya semangat dan motivasi dalam bekerja. Untuk menjaga agar karyawan tetap komitmen terhadap koperasi, maka koperasi harus memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPRI-KPKS) yang beralamat di Jalan Prabu Geusan Ulun Nomor 75 Sumedang dan memiliki Badan Hukum Nomor : 7085/BH/PDD/PAD/KWK.10/III/98 Tanggal 18 Maret 1998, KPRI-KPKS mengelompokkan bidang usahanya menjadi:

1. Simpan Pinjam
 - a. SP 1 (Jangka Pendek)
 - b. SP 2 (Jangka Menengah)
 - c. SP 3 (Jangka Panjang)
 - d. SP 4 (Kavling)
 - e. SP 5 (ONH)
2. Perniagaan dan Jasa
 - a. Mini Market “Husada”
 - b. Sewa Barang
 - c. Gedung Serba Guna
 - d. Foto Copy dan Penjilidan

- e. Komisi
3. Luar Usaha
- a. Jasa Giro
 - b. Jasa Administrasi Simpanan
 - c. Penyertaan d PKP-RI

Jumlah karyawan di KPRI-KPKS pada periode 2016-2017 berjumlah 13 orang dengan tugas yang berbeda-beda sesuai jabatannya di KPRI-KPKS, yang dimana kegiatan koperasi ini bertujuan untuk melayani anggota sebaliknya anggota berpartisipasi dalam memajukan koperasi dengan cara memanfaatkan pelayanan yang disediakan koperasi. Sedangkan jumlah anggota di KPRI-KPKS sebanyak 1932 orang. Maka dari itu karyawan harus mampu melayani anggota dengan baik.

Salah satu kewajiban yang ditekankan koperasi adalah kesejahteraan anggota melalui kegiatan koperasi, seluruh anggota bisa menikmati berbagai kemudahan dalam hal meminjam uang atau menyimpan uang di koperasi serta mendapatkan SHU pada akhir tahun. Maka dari itu kesejahteraan anggota menjadi prioritas dalam koperasi. Sebagai contoh, karyawan koperasi berbagi tugas untuk melayani anggota dan non anggota yang ingin bertransaksi. Jumlah karyawan yang sedikit dan jumlah anggota yang cukup banyak membuat karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Keberadaan KPRI-KPKS dari tahun ke tahun mengalami kemajuan dari segi keanggotaan. Adapun data perkembangan anggota KPRI-KPKS dari tahun 2014-2016 adalah sebagai berikut:

1.1. Tabel Perkembangan Anggota Aktif Dan Pasif KPRI-KPKS Tahun 2014-2016

Tahun	Total Anggota KPRI-KPKS	Anggota Aktif		Anggota Pasif	
		USP	Perniagaan dan jasa	USP	Perniagaan dan jasa
2014	1929 orang	1501	1501	428	428
2015	1942 orang	1761	1457	181	485
2016	1932 orang	1518	1488	414	444

Sumber: Laporan Tahunan RAT KPRI-KPKS

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa dari tahun ke tahun keanggotaan KPRI-KPKS mengalami kenaikan yang bervariasi. Dapat dilihat dari perkembangan anggota aktif KPRI-KPKS dari tahun 2014-2016 pada unit usaha simpan pinjam mengalami kenaikan dan penurunan di tahun 2016. Sedangkan pada unit perniagaan dan jasa mengalami naik turun dari tahun ke tahun.

Fenomena yang pernah terjadi pada KPRI-KPKS, berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan penyebab kinerja karyawan kurang baik yaitu salah satunya dari segi pelayanan kepada anggota belum maksimal. Pada saat karyawan memasukan data pemasukan ke buku tabungan anggota kurang fokus dengan banyaknya transaksi, sehingga menjadi salah dalam pemasukan datanya. Ketika anggota hendak mengecek tabungan, anggota langsung komplek terhadap karyawan bahwa itu salah dalam penulisan angka, anggota pun mengadu kepada pengurus bahwa karyawan melakukan kesalahan. Bukan hanya itu saja hasil dari wawancara dari anggota dan pengurus tentang kinerjanya yaitu saat salah seorang anggota hendak akan bertransaksi di koperasi yang seharusnya karyawan sudah masuk jam kerja yaitu jam 09.00 pagi, karyawan telat masuk jam 09.30 dan

anggota yang hendak akan bertransaksi pun menunggu. Selain itu saat salah seorang anggota hendak berbelanja ke Mini Market “Husada” pernah ada salah seorang karyawan yang sedang menjadi kasir dalam pelayanannya kurang baik.

Sehubungan dengan hal tersebut akibat kecerobohan atau keteledoraan karyawan maka mengakibatkan kinerja karyawan menjadi turun. Dengan demikian karyawan yang sudah diberi pekerjaan tersebut seharusnya di kerjakan dengan teliti dan bertanggungjawab.

Menurut salah satu karyawan di Koperasi KPRI-KPKS yaitu bapak Elan Sumana mengatakan bahwa “Keberhasilan Koperasi KPRI-KPKS dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu: (a) pencapaian produksi, (b) pencapaian penjualan, (c) laba/rugi Koperasi”. Adapun perkembangan penjualan KPRI-KPKS dari dua unit usaha dari tahun 2014-2016, yaitu:

1.2. Tabel Perkembangan Pendapatan Unit Simpan Pinjam KPRI-KPKS Tahun 2014-2016

Tahun	Unit Usaha			
	SP3 (Jangka Panjang)		SP5 (ONH)	
	Pendapatan (Rp)	Pencapaian (%)	Pendapatan (Rp)	Pencapaian (%)
2014	708.060.361	101,79	9.275.000	115,22
2015	704.710.823	96,17	8.575.000	119,51
2016	584.151.360	101,86	8.225.000	156,67

Sumber: Laporan Tahunan RAT KPRI-KPKS

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa unit usaha pada unit simpan pinjam SP3 (jangka panjang) dilihat dari segi pendapatannya mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dilihat dari pencapaiannya mengalami kenaikan

dan penurunan dari tahun ketahun. Sedangkan unit usaha pada unit simpan pinjam SP5 (ONH) dilihat dari segi pendapatannya pun mengalami penurunan dari tahun ke tahun, akan tetapi dilihat dari pencapaiannya mengalami kenaikan.

1.3 Tabel Perkembangan Pendapatan Perniagaan dan Jasa KPRI-KPKS Tahun 2014-2016

Tahun	Unit Usaha			
	Sewa Barang		Photocopy dan penjiilidan	
	Pendapatan (Rp)	Pencapaian (%)	Pendapatan (Rp)	Pencapaian (%)
2014	24.296.500	102,73	11.839.995	82,22
2015	21.519.200	86,95	11.290.950	94,09
2016	23.597.500	107,26	12.237.800	101,98

Sumber: Laporan Tahunan RAT KPRI-KPKS

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa unit usaha pada sewa barang dilihat dari segi pendapatannya mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun ke tahun, dilihat dari pencapaiannya pun mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun ketahun. Sedangkan unit usaha pada perniagaan dan jasa dilihat dari segi pendapatannya pun mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun ke tahun, akan tetapi dilihat dari pencapaiannya mengalami kenaikan.

Berdasarkan fenomena tersebut, karyawan harus memberikan kinerja pelayanan lebih baik lagi. Karena dalam melayani anggota adalah sebuah kewajiban seorang karyawan terhadap koperasi. Untuk menghindari pelayanan yang kurang optimal dari karyawan maka perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi kepada karyawan agar karyawan bisa fokus, sungguh-sungguh dan semangat terhadap kinerjanya. Atas dasar

tersebut, para pengurus perlu memotivasi para karyawannya guna mewujudkan tujuan koperasi yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan karena itu sudah sepantasnya diberlakukan oleh pengurus koperasi, agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Fenomena yang berhubungan dengan kompensasi kerja karyawan diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Seperti fenomena yang terjadi pada kompensasi langsung yaitu gaji yang diberikan oleh koperasi kepada para karyawan belum sesuai dengan UMK di kabupaten Sumedang. Adapun bukti nyata gaji yang diterima oleh karyawan yaitu sebesar RP.2.100.000 per orang sedangkan UMK kabupaten Sumedang yaitu sebesar 2.400.000. maka dari itu gaji yang diterima oleh karyawan belum sebanding dengan beban karyawan. Contohnya saja ada beberapa karyawan yang merangkap tugas dalam menjalankan usahanya. Selain itu di koperasi KPRI-KPKS belum adanya program pemberian insentif kepada para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah seorang pengurus koperasi KPRI-KPKS terdapat fenomena yang berkaitan dengan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh koperasi kepada para karyawan belum semua bisa dirasakan oleh karyawan.

Agar karyawan bisa fokus, sungguh-sungguh dan semangat terhadap kinerjanya. Atas dasar tersebut, para pengurus perlu memotivasi para karyawannya guna mewujudkan tujuan koperasi yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan karena itu sudah sepantasnya diberlakukan oleh pengurus koperasi, agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Berikut program kesejahteraan yang mendukung di KPRI-KPKS yaitu sebagai berikut:

1. THR Idul Fitri
2. Tunjangan Jabatan
3. Tunjangan Prestasi Kerja
4. Pemberian Beras
5. Asuransi
6. Premi JKN
7. Premi BPJS Ketenagakerjaan
8. Tunjangan dana hari tua karyawan

Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan dapat berbeda-beda, hal ini tergantung pada tingkat pendidikan, masa kerja, keterampilan, serta jabatan. Selain itu perlu pula diperhatikan faktor keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi. Keadilan disini yaitu harus dihubungkan dengan pengorbanan atau input yang disumbangkan karyawan tersebut. Sedangkan kelayakan disini adalah dengan mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan.

Pemberian kompensasi bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan dalam koperasi. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan dengan menarik, maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan

pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target-target yang ditetapkan dapat terealisasi dengan optimal.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan bahwa diduga kompensasi yang diterima oleh karyawan belum semuanya terealisasi. Begitupun dengan kinerja yang belum optimal. Hal tersebut sangat penting untuk diteliti, karena banyak organisasi-organisasi khususnya organisasi koperasi belum menyadari bahwa kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan koperasi, menjalankan usahanya, dan meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan mengenai kompensasi dan kinerja karyawan maka penulis bermaksud untuk menganalisis mengenai **“Deskripsi Pemberian Kompensasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang dikemukakan pada latar belakang penelitian maka perlu diperjelas mengenai masalah yang dikaji dalam penelitian ini, adapun permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPRI-KPKS)?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPRI-KPKS)?

3. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pemberian kompensasi kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPRI-KPKS)?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki maksud dan tujuan penelitian, yaitu:

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara jelas tentang pemberian kompensasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPRI-KPKS).

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi kerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPRI-KPKS).
2. Mengetahui kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPRI-KPKS).
3. Mengetahui upaya yang dilakukan oleh koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pemberian kompensasi kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPRI-KPKS).

1.4. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berharap memberikan kegunaan baik dalam kegunaan teoretis maupun kegunaan praktis, yaitu:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, ilmu komunikasi dalam organisasi, dan perkoperasian.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan manfaat bagi KPRI-KPKS terkait dengan deskripsi pemberian kompensasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan-tujuan, dan tugas-tugas dalam suatu organisasi khususnya koperasi akan dapat mencapai hasil secara optimal yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terlibat didalamnya.

IKOPIN