

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap karyawan pada koperasi pasti pernah mengalami kejenuhannya dalam menghadapi rutinitas kerja. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh koperasi, target yang sudah ada seringkali menjadi beban bagi karyawannya dalam bekerja, yang secara tidak langsung dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja. Motivasi kerja pada karyawan akan terus berkurang seiring berjalannya waktu dan tugas kerja karyawan. “Pemberian motivasi akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas maka akan membuat pekerjaannya lebih maksimal”. (Pandji Anoraga, 2005:11)

Motivasi pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor eksternal dan internal, contohnya; pengawasan. Pengawasan pada penelitian ini mengacu pada kegiatan *controlling*. *Controlling* yaitu kegiatan penentuan yang harus dicapai oleh koperasi, seperti bagaimana pelaksanaannya, menilai bagaimana pelaksanaannya, dan dibutuhkannya tindakan korektif supaya pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan, seperti kesesuaian dalam standar yang sudah ada. Menurut Nawawi (2005:137) “Pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan atasan kepada karyawan untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya”, dengan demikian maka atasan dapat memperbaiki dan memberi saran demi tercapainya tujuan suatu koperasi. Dengan adanya kegiatan pengawasan karyawan dapat diawasi dengan baik, sehingga dapat mengurangi tingkat kesalahan pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya karyawan dapat lebih termotivasi

untuk bekerja dengan baik dan akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan secara maksimal.

Begitupun dengan yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri. Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri merupakan badan usaha dan badan hukum yang berharap karyawan akan termotivasi dengan baik supaya dapat memberikan pelayanan yang baik kepada anggotanya. Sebagai organisasi yang bergerak pada bidang pelayanan maka karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri dituntut untuk bekerja secara optimal. Supaya tercapainya tujuan dan pelaksanaan kerja dapat dilakukan dengan maksimal, maka manajer Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri perlu melakukan pengawasan. Dengan adanya pengawasan yang sudah teratur serta dukungan motivasi yang baik maka akan meningkatkan pula semangat kerja yang baik untuk tercapainya tujuan serta kepuasan kerjapun akan dirasakan oleh karyawan koperasi.

Motivasi kerja yang ada pada diri seseorang tentunya akan berbeda-beda dan berubah-ubah. Ada yang bekerja dengan semangat karena membutuhkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan. Motivasi untuk kerjapun akan naik-turun. Tidak akan selamanya semangat bekerja berada pada titik maksimal. Kadang seorang karyawan akan mengalami penurunan semangat kerja karena adanya kejenuhan atau bisa saja karena suatu hal yang dihadapinya, selain itu dalam teori motivasi manusia, konsepnya yang terkenal dengan menggunakan asumsi-asumsi sifat dasar manusia. Untuk kriteria pada karyawan yang mempunyai tipe teori X ialah karyawan yang mempunyai sifat yang tidak akan bekerja tanpa diperintah atasannya, sebaliknya pada karyawan yang memiliki tipe teori Y akan bekerja dengan sendirinya tanpa perintah atau pengawasan dari atasannya. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk karyawan dengan tipe X, faktor pengawasan menjadi sangat efektif dalam meningkatkan motivasi kerja mereka.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyimpangan pada tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan maka diharapkan dapat membantu melaksanakannya kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan

efisien. Bahkan, melalui pengawasan pula akan tercipta suatu aktivitas yang akan berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja yang sudah dilaksanakan. Pengawasan dapat mengetahui sejauh mana kebijakan pimpinan dijalankan serta sampai sejauh mana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja.

Berdasarkan survey peneliti di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri bahwa bentuk motivasi yang diberikan kepada para karyawan selama ini selain faktor finansial, motivasi yang diberikan berupa bimbingan, pelatihan keterampilan kepada para karyawan untuk dapat bertindak dan bersikap lebih baik untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sebab disadari bahwa masing-masing karyawan tentu memiliki perbedaan tingkat kemampuan, pengetahuan serta keterampilan, sehingga untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang lebih kompetitif ialah dengan memberikan bimbingan dan latihan. Setelah diberikan latihan dan bimbingan, Manajer Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri juga melakukan penilaian melalui kegiatan pengawasan atas kegiatan dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pemberian promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja karyawan juga diterapkan untuk dapat memotivasi karyawan di lingkungan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri. Namun dalam hal ini dilakukan penilaian melalui kegiatan pengawasan untuk melihat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas seperti disiplin, jujur dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Ditinjau dari faktor eksternal lainnya yang dapat memotivasi karyawan, pihak Kantor Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri juga terus mengupayakan sarana dan prasarana kantor seperti penyediaan kelengkapan fasilitas komputer untuk masing-masing bagian, melakukan penilaian kehadiran agar karyawan dapat termotivasi untuk hadir tepat waktu sesuai ketetapan masuk kantor yakni pukul 08.00 wib.

Kegiatan pengawasan yang dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri diarahkan sebagai upaya untuk mewujudkan suasana disiplin yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran pada diri karyawan. Sebab

melalui kegiatan pengawasan diyakini dapat menimbulkan kondisi kedisiplinan dan kepatuhan atas perintah dan kebijakan yang berlaku, sehingga inisiatif dan kreativitas akan tumbuh dan berkembang yang memungkinkan produktivitas kerja pada karyawan menjadi semakin meningkat. Dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan di Kantor Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri juga ditemukan bahwa masih ada karyawan yang tidak disiplin untuk masuk kerja tepat waktu, menambah libur di saat cuti pada hari besar Islam, dan masih ditemukan karyawan koperasi yang tidak bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas yang sudah diberikan oleh atasan. (Hasil wawancara dengan Manajer Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri, Tanggal 17 Februari 2021). Data lain yang ditemukan penulis yakni pada saat dilaksanakan sidak diketahui bahwa terdapat ruangan yang kosong tanpa karyawan sedangkan absen karyawan ditandatangani yang artinya karyawan hadir namun tidak ada ditempat padahal sidak dilakukan pada jam kerja dan ada juga beberapa karyawan yang bekerja harus atas perintah manajer.

Fenomena lainnya yang terjadi di Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri terkait pemberian motivasi adalah gaji yang diberikan kepada karyawan, untuk menciptakan kenyamanan kerja karyawan memerlukan gaji yang layak. “Pemberian gaji dan insentif yang layak bukan saja untuk mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga untuk menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan inisiatif. Sebaliknya, pemberian gaji dan insentif yang tidak layak akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot” (Edy Sutrisno, 2009:189).

Berikut adalah Tabel Jumlah Pemberian Gaji kepada Karyawan :

**Tabel 1.1 Jumlah Pemberian Gaji kepada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri Tahun 2016 sampai Tahun 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Rata-rata Gaji Pokok Karyawan/Tahun	Jumlah Rata-rata Gaji Pokok Karyawan/Bulan
2016	35	56.000.000	1.600.000
2017	33	57.750.000	1.750.000
2018	32	59.200.000	1.850.000
2019	32	60.800.000	1.900.000
2020	30	60.000.000	2.000.000

*Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri Tahun 2021*

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pemberian gaji karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri setiap tahunnya mengalami kenaikan meskipun tidak signifikan, namun apabila dibandingkan dengan UMR Kabupaten Bandung, jumlah tersebut masih jauh dari UMR Kabupaten Bandung. Hasil wawancara non formal dengan beberapa karyawan (17 Februari 2021), mengatakan bahwa gaji yang diterima belum bisa memenuhi seluruh kebutuhan hidup, sehingga karyawan kurang termotivasi dan kurang fokus dalam bekerja disebabkan memikirkan pekerjaan sampingan lainnya yang bisa dilakukan. Hal ini menyebabkan capaian pekerjaan masih ada yang belum selesai tepat waktu.

Berdasarkan hasil pemaparan masalah diatas, dan dengan fenomena yang terjadi di Koperasi Rukun Mekar Ciganitri maka peneliti ingin membuktikan apakah pengawasan manajer dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan koperasi, maka dengan ini penulis akan membuat pertanyaan sejauh mana **“Pengaruh Pengawasan Manajer Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh manajer kepada karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan manajer terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri?

## **1.3 Maksud Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh pengawasan yang dilakukan manajer koperasi serta motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mendapat gambaran dan penjelasan dari :

1. Pengawasan yang dilakukan oleh manajer kepada karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri
2. Motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri
3. Pengaruh pengawasan manajer terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar Ciganitri

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Manajemen SDM khususnya mengenai pengawasan dan motivasi kerja karyawan.
2. Sebagai referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan pengawasan dan motivasi kerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta informasi bagi KSP Rukun Mekar Ciganitri dan Koperasi-koperasi lain yang berhubungan dengan pengawasan dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini sebagai salah satu referensi dalam penelitian-penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya

IKOPIN