BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi merupakan salah satu lembaga yang berperan dalam sistem perekonomian Indonesia. Koperasi diupayakan harus berperan aktif dalam melaksanakan pembangunan ekonomi agar dapat meningkatkan taraf hidup masyarakatnya. Fungsi dan peran koperasi adalah membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya. Definisi koperasi menurut Undang-Undang Dasar No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian adalah:

> **"koperasi merupakan 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."**

Tujuan pendirian koperasi, menurut Undang-Undang DasarNo.25 Tahun 1992 tentang perkoperasian adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumya dalam membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur, yang berdasarkan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.Melaluipelayanan yang diberikan penguruskepada anggota, koperasi diharapkan dapat mencapai tujuannya yaitu mensejahterakan anggota, dimana peran dan fungsinya dapat terlihat atau diterapkan. Anggota sebagai pemilik dan sekaligus sebagai pelanggan atau pengguna, mengharuskan koperasi tetap

menjaga hubungan baik diantara anggota dan tetap menjalankan usaha agar koperasi dapat memenuhi kebutuhan anggota.

Koperasi dijadikan sebagai sokoguru dan tulang punggung perekonomian nasional, hal ini dikarenakan koperasi merupakan bentuk usaha yang sesuai dengan landasan demokrasi ekonomi bangsa Indonesia, sehingga dituntut untuk bisa bersaing dengan pelaku ekonomi lainnya. Maka sangat penting bagi koperasi untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam lingkungan pekerjaanya, agar dapat mengenal kendala seperti apa yang dihadapi koperasi selama ini dalam hal pengelolaan koperasidankualitas sumber daya manusia koperasinya.Dalam upayamembangun dan mengembangkan koperasi peranan sumber daya manusia nya sangat diperlukan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam menjalankan usaha untuk meningkatkan pengembangan koperasi agar mewujudkan visi dan misi koperasi. Dalam koperasi baik sebagai anggota, pengurus, pengawas, maupun manajer memiliki peranannya masing-masing sehingga perlu diatur atau dikelola dengan baik oleh organisasi koperasi. Manajer bekerjasama dengan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan wewenangnya yang sesuai dengan kepentingan koperasi.

Penerapan SDMsangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas kerja organisasi, sehingga hal ini akan memacu peningkatan dalam pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan. Dalam mengembangkan usaha koperasimaka peran pengurus, karyawan, dan anggota koperasi sangat dibutuhkan.Peran pengurus

sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan koperasi, tanpa adanya pengurus koperasi mungkin tidak dapat berjalan dan mencapai tujuannya.

Mengingat pentingnya SDM mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerjakaryawan, koperasi harus memilikiatau memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemensumber daya manusia yang tepat.Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus dipenuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan koperasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasanterhadap lingkungan sekitar. Dalam mencapai target yang diinginkan koperasi, maka memotivasi setiap karyawan merupakan hal yang sangat penting, selain membangkitkan semangat kerja, motivasi juga mendorong setiap individu mencapai target yang tentunya meningkatkan kinerja kerja karyawan.Motivasi sangat pentinguntuk mendukung karyawan menciptakan ide dan strategi yang bagus saat bekerja atau melakukan sesuatu. Dengan adanya pikiran positif dan motivasi akan perjuangan hidup dapat membuat karyawanmemiliki impian dalam hal memperoleh suatu hasil yang lebih baik dari suatu yang sudah pernah didapatkan. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah lakuyang lebih baik dalam memenuhi

kebutuhannya, (Hamzah B. Uno,2008:3). Pemberian motivasi terhadap karyawan adalah hal sangat penting dikarenakan tanpa adanya motivasi karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan hal ini mengakibatkan turunnya kinerja kerja karyawan. Apabila koperasi mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka akan mendapatkan lebih banyak keuntungan koperasi. Keutungan tersebut diantaranya pekerjaan lebih cepat selesai,absensi dapat ditekan, karyawan akan menjadi lebih loyal terhadap koperasi, dan hubungan terhadap sesama karyawan akan lebih baik.

Pemberian motivasi kerja untukmeningkatkan kinerja kerja karyawan adalah salah satu masalah interen yang dihadapi koperasi. Meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baikdari sebelumnya harus terus menerus dilakukan dengan memberikan motivasi kerja sesuai dengan kondisi yang ada.

Kinerja kerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan koperasi. Kinerja kerja karyawan yang bagus akan mengembangkan hasil usaha koperasi, sebaliknya kinerja kerja karyawanjuga akanberhasil burukyang berdampak negatif pada kesuksesan koperasi. Hasil dari kinerja kerja karyawan bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama untuk mencapai tujuan koperasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja kerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dalam memperbaiki taraf hidup perekonomian masyarakat dan untuk memenuhi kebutuhan bersama baik dibidang ekonomi, sosial dan budaya, Dinas Koperasi JawaBarat membentuk koperasi yaitu Koperasi Pegawai Dinas Koperasi

12 Juli (KPDK 12 Juli). KPDK 12 Juli didirikan pada Juli 1968 dan memiliki Badan Hukum Nomor: 3827/BH/DK.10/1, Tanggal 2 September 1968. Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPDK) 12 Juli merupakan koperasi yang beranggotakan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPDK) 12 Juli melayani anggotanya setiap hari senin sampai jumad pada pukul 08:00-16:00 WIB.

Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPDK) 12 Juli memiliki anggota sebanyak 268 orang, seluruh anggotanya merupakan pegawai dinas koperasi. KPDK 12 Juli sudah banyak memberikan manfaat bagi anggotanya, hal ini dilakukan untuk demi kepentingan ekonomi bersama. KPDK 12 Juli memberlakukan sistem kredit. Nasabah yang meminjam dana atau barang harus mengembalikan beserta dengan bunga pinjaman di waktu yang sudah disepakati. Untuk mendukung koperasi agar mampu berkembang dan memberikan manfaat bagi anggota, pengurus sudah melakukan usaha yang sebaik mungkin yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Berikut tabel perkembangan jumlah anggota Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPDK) 12 Juli dalam lima (5) tahun terakhir

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Anggota Koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli dari Tahun 2015 sampai 2019

Tahun	Jumlah Anngota Awal Tahun (orang)	Perkembangan		Jumlah Anggota Akhir Tahun (orang)	N /T (%)
		Anggota Masuk (orang)	Anggota Keluar (orang)		
2015	200	13	3	210	-
2016	210	17	13	214	5
2017	214	66	34	246	1,90
2018	246	49	27	268	14,95

2019	268	-	-	268	8,94

Sumber: Laporan pertanggungjawaban KPDK 12 Juli tahun 2015-2019

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah anggota KPDK 12 Juli dari tahun 2015-2019 mengalami fluktuasi. Hal ini dikarenakan jumlah anggota yang masuk dan keluar cukup banyak, hal ini dikarenakan anggota tersebut sudah tiba di masa pensiun dan berhenti menjadi anggota dan alasan lainnya yaitu anggota pindah tugas dari KPDK 12 Juli. Hal ini tentunya berpengaruh pada perkembangan unit usaha koperasi. Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPDK) 12 Julijuga mendirikan dan memiliki beberapa unit usaha yaitu, sebagai berikut :

1. Unit Warung Serba Ada (Waserda)

   Unit waserda di KPDK 12 Juli sangat membantu anggota dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dikelola oleh dua orang karyawan dan di lengkapi dengan peralatan komputer kasir yang memadai.

2. Unit Simpan Pinjam

   Unit simpan pinjam diperuntukan oleh anggota KPDK 12 Juli, dan untuk anggota ada beberapa jenis pinjaman yang disediakan oleh koperasi.

3. Unit Fotocopy

   Berada di lingkungan kantor Dinas Koperasi, maka Unit fotocopyKPDK 12 Juli sesuai dengan kebutuhan pegawai, dimana selain fotocopy pegawai dapat menjilid dokumen dengan mudah.

4. Unit Jasa Rental Kendaraan

KPDK 12 Juli memulai usaha rental kendaraan pada tahun 2014 yang digunakan untuk kebutuhan anggota, untuk saat ini mobil dapat direntalkan sebanyak satu (1) unit.

Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPDK) 12 Juli memiliki karyawan sebanyak sembilan (9) orang, setiap karyawan memiliki bagian masing-masing dalam menangani usaha koperasi.

Tabel 1.2 Nama dan Jabatan Karyawan Koperasi Pegawai DinasKoperasi(KPDK) 12 Juli

NO	Nama Karyawan	Jabatan
1	Ade RukmanaSTP.,MM	Manajer
2	Lilis Yustiamara	Administrasi Simpan Pinjam
3	Ferry Firdaus	Kasir Unit Simpan Pinjam
4	Hudri, S.pd	Kepala Unit Rental / Perdagangan Umum
5	Fahmi Mubarok	Administrasi Umum
6	Ahmad Junaedi	Staf fotocopy
7	Agi Setiawan,S.IP	Kepala Cabang Coopmart
8	Linda Susanti	Pramuniaga
9	Enur Nuryaman	Staf coopmart

Sumber: laporan pertanggungjawaban KPDK 12 Juli

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab dalam mengkoordinasi setiap usaha koperasi sesuai dengan jabatannya masing-masing,dimana hal ini akan mempermudah setiap karyawan dalam menjalankan tugas koperasi dalam melayani anggota, oleh karena itu

pemberian motivasi sangat penting dalam mendukung semangat kerja karyawan.Dimana kinerja yang baik akan meningkatkan hasil usaha, yang dapat dilihat pada perolehan pendapatan dari KPDK 12 Juli dibawah ini.

Tabel 1.3 Pendapatan KPDK 12 Juli Tahun 2015-2019

No	Tahun	Pendapatan	Persentase (%)
1	2015	970.008.311	-
2	2016	882.601.006	-9,01
3	2017	1.003.820.362	13,73
4	2018	895.798.129	-10,76
5	2019	861.451.668	-3,83

Sumber: Laporan Keuangan KPDK 12 Juli Tahun Buku 2015-2019

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa pendapatan KPDK 12 Juli mengalami fluktuasi, dimana hal ini di sebabkan kurang optimalnya kinerja kerja karyawan KPDK 12 Juli. Kurang optimalnya kinerja kerja karyawan dapat disebabkan oleh kurang termotivasinya karyawan, dimana banyak kelalaian yang terjadi, yang dilakukan oleh karyawan seperti tugas yang tidak diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak dapat mengerjakan pekerjaan tambahan. Berdasarkan hasil survey terdahulu melalui wawancara dengan Bapak Ade Rukmana selaku Manajer KPDK 12 Juli, pada tanggal 22 Februari 2021, meskipun adanya peraturan dan sanksi yang di terapkan akan tetapi masih ada karyawan yang tetap melanggar peraturan tersebut. Dan pemberian motivasi oleh atasan untuk karyawan masih berupa gaji dan tunjangan pada umumnya. Kurang adanya pemberian motivasi untuk karyawan akan berimbas pada kinerja kerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2017) dengan judul " Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Begitu pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai" (studi kasus pada PDAM Kota Madiun) dengan hasil penelian dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pemberian MotivasiDalam Upaya Meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan di KPDK 12 Juli"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Bagaimana pemberian motivasi bagi karyawan KPDK 12 Juli
2. Bagaiman kinerja kerja karyawan di KPDK 12 Juli.
3. Upaya apa saja yang harus dilakukan oleh KPDK 12 Juli dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan melalui pemberian motivasi

1.3 Maksud Penelitian

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara menyeluruh mengenai pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPDK) 12 Juli.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lainuntuk memperoleh data dan informasi yang digunakan untuk mengetahui:

1. Motivasi yang diberikan kepada karyawan di KPDK 12 Juli.
2. Kinerja kerja karyawan di KPDK 12 Juli.
3. Kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh KPDK 12 Juli dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan melalui pemberian motivasi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan diatas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu sumber daya manusia dan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pemberian motivasi.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi KPDK 12 Juli dan dijadikan bahan untuk perbandingan atau pedoman mengenai

analisis pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan agar dapat berkembang dengan lebih baik lagi dan untuk mencapai semua targetnya.

IKOPIN