

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan ekonomi merupakan suatu proses kenaikan pendapatan total dan pendapatan perkapita dengan memperhitungkan adanya pertumbuhan penduduk dan disertai dengan perubahan fundamental dalam struktur ekonomi suatu negara dan pemerataan pendapatan bagi penduduk suatu negara. Salah satu sarana yang dilaksanakan untuk mewujudkan pencapaian tujuan tersebut, dengan didukung oleh partisipasi yang aktif dari masyarakat sebagai subjek pembangunan tanggungjawab pemerintah secara bersama.

Koperasi ini merupakan kebutuhan yang nyata bagi berbagai kelompok masyarakat, merupakan salah satu wadah organisasi yang sesuai dengan demokrasi ekonomi, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 pasal 33 ayat 1, yang berbunyi :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Dalam penjelasan UUD 1945 itu dikatakan bahwa bangun usaha yang paling cocok dengan asas kekeluargaan itu adalah koperasi. Pada penjelasan konstitusi tersebut juga dikatakan bahwa sistem ekonomi Indonesia didasarkan pada asas demokrasi ekonomi.

Tujuan koperasi sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 3 masyarakat bahwa:

“Koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945”.

Berdasarkan pada Undang-Undang 1945 pasal 33 ayat (1) koperasi berkedudukan sebagai guru perekonomian nasional dan sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu sistem perekonomian nasional. Dalam hal ini peran sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang sangat penting, untuk mencapai suatu tujuan koperasi maka sangat perlu perangkat organisasi yang mampu mengelola kegiatan usaha koperasi yang di mana dalam pengelolaannya perlu adanya motivasi agar tujuan organisasi itu dapat tercapai secara optimal atau maksimal.

Koperasi sebagai salah satu pelaku ekonomi dalam struktur perekonomian nasional merupakan lembaga ekonomi yang diharapkan dapat berperan sebagai pilar utama dalam perekonomian nasional dan mempunyai peran strategis dalam membangun potensi rakyat. Memperhatikan kedudukan, fungsi dan peran koperasi. Peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan ekonomi rakyat yang mempunyai ciri-ciri demokrasi, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan. Dalam kehidupan ekonomi seperti itu koperasi seharusnya memiliki ruang gerak dan kesempatan usaha yang luas yang menyangkut kepentingan kehidupan ekonomi rakyat dalam perkembangan ekonomi yang berjalan cepat.

Demikian pula halnya Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Garut didirikan dengan tujuan untuk meringankan beban para anggotanya yaitu dengan

menyediakan berbagai kebutuhan. Koperasi Unit Desa Mandiri Bayongbong Garut yang beralamatkan di Jalan Raya Bayongbong KM. 19 Kecamatan Bayongbong, Kabupaten Garut, Jawa Barat, tercatat dalam Badan Hukum No.5948/BH/PAD/KWK/10/IV/1996-SPKM No.343/DK/KPTS/A-VIII SIUP No.026/E/PK/10-2/NAS dalam menjalankan kegiatan usahanya KUD Mandiri Bayongbong Garut dikelola oleh 5 pengurus, 3 pengawas, 121 karyawan, 14 borongan dan beranggotakan sebanyak 1767 orang.

Adapun Unit Usaha yang dijalankan oleh KUD Mandiri Bayongbong Garut yaitu:

1. Unit Sapi Perah / Susu merupakan kegiatan KUD Mandiri bayongbong yang meliputi menampung susu sapi perah dari anggota dan menyalurkan kepada IPS.
2. Unit Usaha Pakan Ternak Merupakan unit usaha KUD Mandiri Bayongbong yang bekerja sama dengan perusahaan Top Feed dalam menyediakan kebutuhan pakan seperti dedak, polar untuk sapi perah milik anggota KUD Mandiri Bayongbong.
3. Unit Simpan Pinjam merupakan kegiatan usaha KUD Mandiri Bayongbong dalam memfasilitasi anggota untuk dapat melakukan pinjaman dan penyimpanan dana untuk kepentingan anggota dengan kisaran pinjaman Rp. 1.000.000 keatas untuk modal anggota dalam melakukan kegiatan usaha, dengan sumber permodalan berasal dari anggota sendiri dan bantuan instansi lain yang kemudian dikelola oleh KUD Mandiri Bayongbong untuk kebutuhan anggota.

4. Unit Usaha Waserda merupakan kegiatan usaha KUD Mandiri Bayongbong yang berbentuk warung yang menyediakan berbagai produk kebutuhan anggota, seperti peralatan rumah tangga, menyediakan kebutuhan pokok untuk para anggota.
5. Unit Jasa Rekening Listrik merupakan kegiatan usaha dalam melayani pembayaran tagihan listrik anggota dan masyarakat sekitar.
6. Unit KCK merupakan kegiatan usaha KUD Mandiri Bayongbong dalam memberikan pinjaman kepada anggota dengan peminjaman dibawah Rp. 1.000.000 untuk modal anggota.
7. Unit Makter (Top Feed) dalam memenuhi pakan ternak untuk sapi perah, saat ini KUD Mandiri Bayongbong sudah mampu mengelola sendiri produksi pakan konsentrat yang digunakan untuk asupan tambahan pakan ternak.
8. Unit Sp PUK merupakan kegiatan usaha koperasi untuk memberikan pinjaman kepada anggota dengan pinjaman maksimal Rp.200.000 untuk anggota.

Tabel 1. 1 Pendapatan Tiap-Tiap Unit Koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut Tahun 2016-2020

Tahun	Unit								Total pendapatan	%
	Sapi Perah	Usaha Pakan Ternak	Simpan Pinjam	Usaha Waserda	Jasa Rekening Listrik	KCK	Makter (Top Feed)	SP PUK		
	(RP)	(RP)	(RP)	(RP)	(RP)	(RP)	(RP)	(RP)		
2016	415.004.757	335.161.223	121.434.726	32.399.500	52.682.849	2.694.000	33.498.000	125.512.225	1.118.387.280	-
2017	454.514.308	74.611.658	117.966.170	1.240.600	57.803.000	3.352.000	8.389.750	124.267.500	842.144.986	-24,70
2018	330.854.486	111.050.003	70.380.410	1.288.000	77.329.760	6.258.000	8.985.250	76.024.883	682.170.792	-19,00
2019	225.042.975	52.297.348	78.964.710	1.034.900	123.216.885	8.544.000	4.325.000	83.273.150	576.698.968	-15,46
2020	219.765.365	30.678.391	86.252.470	1.086.300	42.721.050	11.440.000	55.000.000	108.066.040	555.009.616	-3,76
Rata-rata	329.036.378	120.759.725	94.999.697	7.409.860	70.750.709	6.457.600	22.039.600	103.428.760	754.882.328	-15,73

Sumber Laporan Rat Koperasi Kud Mandiri Bayongbong Garut 2016-2020

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui dan disimpulkan bahwa secara keseluruhan selama lima tahun terakhir jumlah perkembangan pendapatan Koperasi KUD Mandiri Bayongbong mengalami penurunan. Pada tahun 2017 terjadi penurunan sebesar 24,70%, kemudian pada tahun 2018 terjadi penurunan 19,00%, pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan sebesar 15,46%, dan pada tahun 2020 mengalami penurunan 3,76%, dengan rata-rata penurunan sebesar 15,73%.

Terjadi penurunan pendapatan di koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut ini disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan koperasi. Kinerja karyawan koperasi harus diperhatikan oleh pengurus, karena karyawan merupakan faktor dominan, karena karyawanlah yang akan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam proses pencapaian tujuan koperasi. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Menurut Theodora (2015), analisis mengenai kinerja akan berkaitan dengan dua faktor: (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga koperasi juga akan mencapai tujuan koperasi.

Kelangsungan hidup koperasi sangat ditentukan oleh orang-orang yang melakukan pekerjaan yaitu pengurus, pengawas, dan karyawan. Kehadiran pengurus dalam koperasi sangat penting untuk mengetahui maju mundurnya kegiatan usaha koperasi. Karena itu peranannya sebagai perumus kebijakan sangat

diharapkan terutama dalam memberi motivasi kepada karyawan untuk bekerja dan berprestasi lebih baik.

Edwin B. Flippo (dalam Malayu 2005 : 143) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai”

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan memiliki motivasi yang baik cenderung akan memiliki kinerja yang baik juga kemudian karyawan tersebut akan merasakan kebutuhannya terpenuhi dan akan memperlihatkan perilaku yang gembira dari rasa puas karena pegawai itu sudah merasa dihargai, dan sebaliknya jika pegawai yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah dan bisa kemungkinan besar kebutuhan pegawai itu tidak bisa terpenuhi. Pengurus merupakan salah satu perangkat koperasi yang memperoleh kepercayaan dari rapat anggota untuk memimpin jalannya organisasi dan usaha koperasi

Apriliza (2016), menyatakan bahwa:

“Motivasi pengurus dapat diartikan sebagai usaha seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan dengan tindakan yang dilakukan oleh pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan”.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau menyalurkan perilaku pekerja ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini bisa diartikan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja

berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Motivasi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi yang tinggi serta didukung oleh kemampuan yang tinggi pula, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan dan semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut hanya akan memiliki minat yang tinggi namun kemampuan yang kurang, maka karyawan tersebut harus ditingkatkan kemampuannya melalui kursus dan pelatihan kerja, namun jika karyawan memiliki kemampuan yang cukup tetapi tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka dapat diselesaikan dengan memberikan incentive untuk meningkatkan semangat kerja yang menurun.

Kuat lemahnya dukungan dari manajemen dan teknologi akan tergantung dari dukungan sumber daya manusia. Untuk itu sumber daya manusia harus digerakan, diarahkan dan didorong semangat kerjanya agar mereka mau bekerja secara produktif dan berprestasi. Masalah menggerakkan berkaitan erat dengan manusia dan merupakan suatu masalah yang kompleks serta yang paling sulit dilakukan dari semua fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh pengurus. Penggerakan ini merupakan fungsi terpenting dalam manajemen, karena bagaimanapun modernnya peralatan yang digunakan, tanpa dukungan manusia ia tidak akan berarti apa-apa. Menggerakkan manusia agar memiliki semangat kerja yang tinggi dan mau berprestasi baik merupakan hal yang sulit, karena manusia

pekerja adalah makhluk yang hidup mempunyai harga diri, perasaan, dan tujuan yang berbeda-beda sehingga tidak mudah begitu saja dimotivasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pengurus, ternyata pelaksanaan pemberian motivasi yang diberikan oleh pengurus kepada karyawan sudah mulai dilaksanakan. Pemberian motivasi oleh pengurus kepada karyawan di koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut dilakukan dengan mencoba memotivasi karyawan dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya, dan menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. *Reward* atau hadiah diberikan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang memuaskan dan melebihi harapan koperasi berupa penambahan gaji yang diberikan pada akhir periode pembukuan, sementara *punishment* diberikan kepada karyawan yang tidak bisa memenuhi atau pekerja dibawah standar yang telah ditetapkan oleh koperasi KUD Mandiri Bayongbong Garut berupa pemotongan gaji dalam setiap akhir periode pembukuan.

Akan tetapi pemberian motivasi tersebut masih dirasakan kurang karena pemberian upah yang belum memenuhi prinsip adil dan layak. Kurangnya pemberian motivasi yang diberikan oleh pengurus koperasi kepada karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil survei pendahuluan dan wawancara penulis dengan pihak Koperasi dapat melihat fenomena permasalahan sebagai berikut:

1. Pemberian gaji karyawan berkisar Rp.900.000,- s/d Rp.1000.000,-
berarti belum sesuai dengan UMK Kabupaten Garut Rp. 1.961.085,-

2. Belum optimalnya fasilitas kerja, misalnya : sistem komputerisasi belum berjalan dengan lancar, membuat sebagian pendataan dilakukan secara manual lalu membuat pekerjaan tidak efektif dan efisien.
3. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang masih kurang sesuai antara pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan tingkat pendidikan karyawan.
4. Adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target, karena terlambat dalam penyelesaiannya sehingga pekerjaan harus diselesaikan dirumah contohnya laporan pencatatan pada hari itu yang belum terekap.
5. Kemampuan dalam pencatatan akuntansi belum tertib contohnya pencatatan pendapatan yang tidak rutin dicatat pada masing-masing unit usaha.
6. Keterbatasan kemampuan dalam pengoperasian dan perbaikan apabila terjadi kerusakan dari segi teknologi (komputer) contohnya dalam pembuatan laporan kerja karyawan masih merasa kesulitan dan pihak koperasi belum memiliki tenaga IT.
7. Tidak disiplin dan mengabaikan peraturan yang berlaku di koperasi.

Berdasarkan penelitian Tutut Parwati, Dwi Wahyu Artiningsih, Defin Shahrial Putra yang berjudul “Analisis Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pelita Timur Banjarmasin” menunjukan bahwa betapa pentingnya pemberian motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan koperasi yang diharapkan. Motivasi yang telah dilaksanakannya

adalah motivasi langsung berupa pemberian upah atau gaji dan pemberian Sisa Hasil Usaha setiap tahun. Maka dengan demikian koperasi harus mempertimbangkan salah satu hal yang paling penting yaitu upah atau gaji yang sesuai dengan standar. Hasil ini mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja pada koperasi.

Maka berdasarkan fenomena masalah di atas perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pemberian Motivasi Oleh Pengurus Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KUD Mandiri Bayongbong Garut)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah yang telah dikemukakan, permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian motivasi oleh pengurus pada KUD Mandiri Bayongbong.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong.
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan peran pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong.

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pemberian motivasi oleh pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pemberian motivasi oleh pengurus pada KUD Mandiri Bayongbong.
2. Kinerja karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong.
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan peran pengurus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat terutama untuk:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- a) Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan pemberian motivasi oleh pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.
- b) Penelitian sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan

dan sebagai cara untuk memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan metode ilmu yang telah dipelajari.

1.4.2. Kegunaan praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberian motivasi oleh pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

