

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap manusia melakukan kegiatan ekonomi untuk menyambung hidupnya. Kegiatan tersebut akan memenuhi kebutuhan batin dan lahir. Ekonomi menyangkut berbagai kebutuhan manusia dan berbagai sumber. Keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas. Dengan demikian, ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas. Kegiatan ekonomi adalah usaha yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhannya, kegiatan ekonomi ini ada di setiap tingkatan masyarakat, dengan begitu tujuan ekonomi adalah menghasilkan barang dan jasa agar dapat memenuhi kebutuhan.

Ekonomi kerakyatan erat hubungannya dengan keberadaan koperasi, dengan begitu kita tidak mungkin melupakan keberadaan koperasi. Karena sampai saat ini, koperasi merupakan satu-satunya bentuk badan usaha yang bisa menampung kegiatan ekonomi rakyat kecil (Edy Swasono, 2002).

Pembangunan ekonomi di Indonesia dilaksanakan oleh para pelaku ekonomi. Pelaku ekonomi tersebut terdiri dari 3 sektor, yaitu: Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Koperasi didirikan berlandaskan kepada pemikiran bahwa melalui kerja sama maka aktivitas ekonomi yang dipusatkan dapat ditata dan diarahkan demi kepentingan bersama dan meraih kesejahteraan bersama pula.

Upaya dari pendirian koperasi sangat menguntungkan bagi masyarakat untuk lebih memahami koperasi. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 1 dijelaskan bahwa:

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

Berdasarkan Undang-Undang tersebut koperasi diharapkan dapat sebagai pembangunan ekonomi masyarakat dengan berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi di dalam perekonomian merupakan soko guru. Koperasi diharapkan mampu untuk menjalankan peran dan fungsi secara efektif dan kuat. Dalam era otonomi daerah, setiap daerah terutama masyarakat harus memiliki rasa percaya diri bahwa melalui organisasi koperasi kegiatan ekonomi rakyat dapat diperhitungkan dan diandalkan kekuatannya.

Selain itu para pengelola koperasi di Indonesia, yang mewakili unsur gerakan yang berbasis pada masyarakat pun tentu harus punya kebijakan dan strategi lain untuk mengembangkan koperasi. Sehingga koperasi diharapkan akan mampu memainkan peranan cari kegiatan yang kecil sesuai dengan kondisi pasar dilingkungannya. Dengan demikian koperasi dapat bertumbuh, dan berkembang secara efisien dengan tetap memainkan perannya sebagai gerakan ekonomi rakyat.

Tujuan Koperasi yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian pada pasal 3 sebagai berikut:

“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 berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, maka koperasi perlu menyelenggarakan usaha - usaha tertentu yang bermanfaat dan menguntungkan para anggotanya. Pengurus koperasi adalah orang-orang yang dipilih oleh anggota koperasi dalam rapat anggota tahunan koperasi, di mana orang yang dipilih menjadi pengurus merupakan orang yang dipercaya memiliki kemampuan untuk mengelola organisasi koperasi. Dengan begitu orang yang terpilih menjadi pengurus tersebut maka orang tersebut harus bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberi oleh anggota koperasi. Selain memiliki kemampuan dan keterampilan pengurus koperasi baik dari pengalaman, latar belakang, pendidikan, dan pekerjaan.

Fasilitas yang diberikan koperasi kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut fasilitas nyata pada KOPTI Kota Bandung yang diberikan kepada karyawan yaitu transportasi, komputer, internet, AC, televisi serta ruang kerja yang nyaman, maka karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan mudah mengases sesuatu karena dapat memanfaatkan teknologi dan bisa memperluas cara pandang karyawan. Selain itu fasilitas tidak nyata bisa berupa gaji, tunjangan, asuransi kesehatan, seragam, biaya umroh, mengadakan diklatbang (seminar dan penelitian tentang tantangan, pendidikan dan pelatihan bagi pengelola dan anggota, serta study banding ke KOPTI lain di Jawa Barat dan luar Jawa Barat). Dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kinerja karena dapat menambah keterampilan, kemampuan, dan motivasi.

Nilai tambah yang didapatkan karyawan juga dilakukan cara lain, tetapi kadang beberapa orang menganggap cara ini kurang optimal sebenarnya ini adalah hal yang penting, yaitu memberi penghargaan atau hukuman bagi karyawan. Penghargaan diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Memberi hukuman dengan cara menasihati agar memberi kesadaran bagi karyawan bukan untuk menyakiti.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka motivasi karyawan sangat berperan penting untuk melangsungkan hidup koperasi. Oleh karena itu untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi merupakan suatu syarat bagi keberhasilan suatu koperasi.

Telah terbentuk badan usaha yang bergerak dibidang ekonomi, yang berwatak sosial dengan nama Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia Kota Bandung, atau di singkat dengan KOPTI Kota Bandung. Pada tahun 1979 telah berdirinya Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia Kota Bandung yang beralamat di Jl. Babakan Ciparay, Babakan Ciparay, Kec. Babakan Ciparay, Kota Bandung, Jawa Barat, 40231. Saat ini KOPTI Kota Bandung sudah memiliki badan hukum yang dikeluarkan pada tanggal 5 Desember 1997 dengan Badan Hukum Koperasi Nomor: 6935/BH/PAD/KWK.10/XII/97.

KOPTI Kota Bandung adalah koperasi produsen, dengan tujuan memberikan keuntungan sebesar-besarnya kepada anggota. KOPTI Kota Bandung memiliki 3 (tiga) jenis usaha yang ditekunkan sekarang, yaitu:

1. Usaha Perdagangan Kedelai, yaitu penjualan/penyaluran kedelai kepada anggota dan calon anggota di 5 (lima) sentra pelayanan usaha, yaitu di Bojongloa, Babakan, Cibolerang, Sukahaji, Antapani, dan Gedung KOPTI Kota Bandung.
2. Usaha Non Kedelai, yang meliputi: penggadaian ragi tempe, kerja sama pemanfaatan GOR, kerja sama pemanfaatan bangunan di Antapani, kerja sama pemanfaatan pabrik tahu di Jalan Terusan Suryani, dan kerja sama pemanfaatan pabrik tempe Kerangkeng di Cibolerang .
3. Usaha Simpan Pinjam

Dari 3 (tiga) jenis usaha tersebut, perdagangan kedelai merupakan unit usaha utama, sedangkan non kedelai dan simpan pinjam merupakan unit usaha penunjang. Karena KOPTI Kota Bandung merupakan koperasi produsen maka perdagangan kedelai merupakan unit usaha utama, sedangkan unit usaha penunjang adalah untuk membantu permodalan dan sebagai pendukung usaha.

Motivasi berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya jika karyawan tidak di berikan motivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan ketegangan dalam bekerja. Ketegangan ini menimbulkan sulitnya menemukan pencapaian tujuan tertentu dalam koperasi.

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan

yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Selain itu menurut Siagian (2009:102) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan”. Beda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010:143) “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan demi mencapai tujuan tertentu.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, terget atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama.

Menurut Sikula (2015:57) “Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan”. Menurut Yoder (2015:43) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi

pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai”. Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo (2013:243) mengatakan bahwa “Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat di nyatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seseorang untuk mengevaluasi pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Tabel 1. 1 Jumlah Anggota Aktif dan Tidak Aktif KOPTI Kota Bandung

Tahun	Jumlah Anggota (Orang)	Anggota Aktif (Orang)	Perbandingan Anggota Aktif	Anggota Tidak Aktif (Orang)	Perbandingan Anggota Tidak Aktif
2016	573	182	32%	391	68%
2017	580	191	33%	389	67%
2018	580	189	33%	391	67%
2019	568	186	33%	382	67%
2020	590	193	33%	407	69%

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban KOPTI Kota Bandung Tahun 2016-2020.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas pada tahun 2016 perbandingan anggota aktif sebesar 32% dan perbandingan anggota tidak aktif sebesar 68%, pada tahun 2017 sampai tahun 2019 perbandingan anggota aktif sebesar 33% dan perbandingan anggota tidak aktif sebesar 67%, dan pada tahun 2020 perbandingan anggota aktif sebesar 33% dan perbandingan anggota tidak aktif sebesar 69%. Dengan begitu jumlah anggota tidak aktif lebih banyak dari anggota aktif, setiap tahunnya anggota

tidak aktif terus meningkat, hal tersebut karena anggota KOPTI Kota Bandung ada yang tidak lagi aktif dalam memproduksi.

Dari hasil wawancara dengan karyawan mengenai kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan di nilai cukup baik oleh karyawan. Dikarenakan dari sisi pendidikan dan pelatihan anggota dan pengembangan usaha belum berjalan dengan baik, begitu pula program kesejahteraan anggota masih belum sepenuhnya tercapai, karena terkait dengan ketersediaan dana yang berasal dari keuntungan usaha.

Tabel 1. 2 Perkembangan Gaji Karyawan Pada KOPTI Kota Bandung

No	Tahun	Gaji (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Rata-Rata Gaji Perorang (Tahun)	%
1	2016	Rp 245.399.000	8	Rp 30.674.875	
2	2017	Rp 242.902.000	8	Rp 30.362.750	(1)
3	2018	Rp 275.386.925	9	Rp 30.598.547	1
4	2019	Rp 251.400.000	9	Rp 27.933.333	(10)
5	2020	Rp 258.600.000	9	Rp 28.733.333	3

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban KOPTI Kota Bandung Tahun 2016-2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas pada tahun 2016 rata-rata gaji perorang dalam setahun sebesar Rp. 30.674.875, pada tahun 2017 mengalami penurunan sebesar kurang dari 1%, pada tahun 2018 mengalami kenaikan 1%, pada tahun 2019 mengalami penurunan cukup drastis sebesar kurang dari 10%, dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 3%. Setiap tahunnya perkembangan gaji karyawan cenderung mengalami fluktuasi dan gaji perbulan KOPTI Kota Bandung belum memenuhi UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), jika dijumlahkan gaji perorang dalam sebulan sebesar Rp. 2.394.444 sedangkan jumlah UMK pada kota bandung sebesar Rp. 3.742.276,48.

Dengan begitu karyawan sangat mengharapkan kenaikan gaji sesuai UMK Kota Bandung, karena kebutuhan fisiologis sangat berpengaruh pada motivasi seseorang. Jika motivasi menurun maka bisa menyebabkan menurunnya gairah kerja seseorang dan menyebabkan kualitas dan kuantitas kerja seseorang menurun.

Tabel 1. 3 Perbandingan Rencana Dan Realisasi Pendapatan KOPTI Kota Bandung Tahun 2016-2020

Bidang Usaha Penyaluran Kedelai			
Tahun	Rencana (Kg)	Realisasi (Kg)	%
2016	4.000.000	3.608.858	90,22
2017	4.000.000	3.803.306	90,55
2018	4.000.000	3.992.518	95,06
2019	4.000.000	3.970.117	94,53
2020	4.000.000	3.788.080	90,2

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban KOPTI Kota Bandung Tahun 2016-2020.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui pada tahun 2016 sebesar 90,22%, pada tahun 2017 meningkat sebesar 90,55%, pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 95,06%, pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 94,53%, dan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 90,2%.

Dari hasil wawancara dengan karyawan mengenai kuantitas kerja bahwa karyawan menilai cukup baik, akan tetapi perbandingan rencana dan realisasi penyaluran kedelai KOPTI Kota Bandung dari tahun ke tahun terus mengalami fluktuasi dan belum mampu secara optimal mendatangkan keuntungan yang berarti akibatnya sebagian besar program organisasi khususnya program kesejahteraan dan pembinaan anggota tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam pencapaian usahanya KOPTI Kota Bandung diharapkan meningkatkan motivasi karyawan agar dapat mengoptimalkan prestasi kerja karyawan dengan dorongan dan berusaha lebih keras lagi untuk mencapai tujuan koperasi.

Pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Syamsurizal (2017:131) dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Finishing Folding PT. Kyungseung Trading Indonesia Jakarta Utara”. Motivasi kerja sangatlah penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan sangatlah sulit, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan sebaliknya apabila terdapat motivasi kerja yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jasmuni atas keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja dalam perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi setiap perusahaan untuk menetapkan tindak kebijakan selanjutnya. Tindak lanjut kebijakan penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan, atau gaji dinaikkan.

Selanjutnya pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Nur Ahmad Azizul Furqon (2009) dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan di Jurnal Bogor”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kasus/*case* di Jurnal Bogor dengan melakukan survei terhadap sumber daya manusia sebagai karyawan di Jurnal Bogor. Objek yang diteliti adalah motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan Jurnal Bogor. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuesioner yang

diberikan kepada karyawan Jurnal Bogor. Kuesioner yang digunakan berisi beberapa butir pertanyaan mengenai motivasi diantaranya-Nya hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, kompensasi, dan penunjang kesehatan. Pertanyaan yang dilakukan mengenai prestasi kerja karyawan diantaranya-Nya kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerja sama dengan rekan kerja, orientasi terhadap pembaca, dan inisiatif karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dalam penentuan sumber informasi dengan pertimbangan adalah karyawan Jurnal Bogor yang mempunyai bawahan, yaitu kelompok pemimpin atas dan kelompok pemimpin menengah. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan kualitatif.

Berdasarkan latar belakang di atas, dalam kajian ini penting untuk diteliti karena motivasi mengarahkan agar mau bekerja sama secara gotong royong dan produktif demi keberhasilan mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan maka dilakukan penelitian yang berjudul “HUBUNGAN MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN”. (Studi Kasus Pada Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia Kota Bandung).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi berbagai masalah yang menyebabkan belum tercapainya target yang diharapkan KOPTI Kota Bandung, sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian motivasi karyawan di KOPTI Kota Bandung.
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan di KOPTI Kota Bandung.
3. Bagaimana hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan di KOPTI Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

Dengan penelitian ini, penulis bermaksud dan bertujuan untuk menunjukkan apa yang akan diperoleh atau dicapai pada saat melakukan penelitian, sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan di KOPTI Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan di KOPTI Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan di KOPTI Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi dan prestasi kerja karyawan di KOPTI Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini, maka penulis berharap penelitian ini dapat memberi manfaat dan informasi guna mengembangkan ilmu pengetahuan (aspek teoritis) dan

aspek praktis bagi koperasi yang dituju. Berikut adalah kegunaan penelitian yang diharapkan di dalam penelitian:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga memberi sumber informasi bagi peneliti sejenis yang akan datang, dan dapat mengetahui bagaimana hubungan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan pada Koperasi Produsen Tempe Tahu Indonesia Kota Bandung, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan

Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan, dan sumbangan pemikiran guna memperbaiki hubungan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan koperasi yang diharapkan.