

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu masalah yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat. Salah satu cara agar dapat mewujudkan hal tersebut adalah dengan pembinaan dan pengembangan usaha koperasi sebagai salah satu pelaku ekonomi yang dapat diarahkan untuk meningkatkan kegairahan dalam kegiatan ekonomi. Oleh karena itu demi menunjang terselenggaranya demokrasi yang baik, maka peranan koperasi yang diharapkan sebagai soko guru perekonomian nasional harus terus dibina dan diarahkan guna lebih memperjelas peranannya di dalam kancah perekonomian nasional. Seperti tercantum dalam Pasal 33 Ayat 1 Undang–Undang Dasar Tahun 1945 yang selanjutnya ditulis (UUD) bahwa :

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

Dalam pasal tersebut, mencantumkan mengenai dasar demokrasi ekonomi, produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua di bawah pimpinan atau penilikan anggota–anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran orang–seorang. Oleh sebab itu bangun perusahaan yang sesuai dengan pernyataan tersebut adalah koperasi. Dalam usahanya, koperasi akan lebih menekankan pada pelayanan terhadap kepentingan anggota, baik

sebagai produsen maupun konsumen. Kegiatan koperasi akan lebih banyak dilakukan oleh anggota dibandingkan oleh pihak luar. Oleh karena itu, anggota dalam koperasi bertindak sebagai pemilik sekaligus pelanggan (*dual identity*). Tujuan utama koperasi itu sendiri adalah mengembangkan kesejahteraan anggota, pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya.

Pada dasarnya koperasi meliputi dua hal, yaitu watak sosial dan organisasi ekonomi (jenis organisasi). Kedua unsur tersebut berbeda namun satu sama lain saling berkaitan menjadi satu kesatuan (keseluruhan sistem). Koperasi disebut watak sosial karena pada dasarnya koperasi bersifat kekeluargaan. Koperasi disebut organisasi ekonomi sehingga seperti halnya perusahaan ia harus mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan sedapat mungkin harus dikembangkan.

Koperasi sudah banyak menyebar di berbagai penjuru. Begitu pula menyebar dan berkembang di Kota Tasikmalaya. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia selanjutnya ditulis (UU RI) No. 10 Tahun 2001 tentang pembentukan Kota Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya memiliki wilayah seluas 17.156,20 Ha atau 171,56 km² yang meliputi 8 wilayah Kecamatan, yaitu Kecamatan Cipedes, Cihideung, Tawang, Tamansari, Mangkubumi, Kawalu, Indihiang dan Cibeureum. Kota Tasikmalaya secara geografis memiliki posisi yang strategis, yaitu berada pada 108 o 08' 38" - 108 o 24' 02" BT dan 7 o 10' - 7 o 26' 32" LS di bagian Tenggara wilayah Propinsi Jawa Barat. Dengan memegang visi yang berlandaskan iman dan taqwa, Kota Tasikmalaya menjadi pusat perdagangan dan industri termaju di Priangan Timur.

Kota Tasikmalaya adalah salah satu kota yang dalam usaha ekonominya menjalankan usaha koperasi. Kepala Bidang Koperasi dan Usaha Mikro pada Dinas Koperasi UMKM Perindag Kota Tasikmalaya Wawan Hermawan, SE., MM dalam Koran Radar Tasikmalaya pada tanggal 25 Januari 2018 mengatakan bahwa pada 2017 tercatat ada sebanyak 618 koperasi. Dari jumlah tersebut, 270 diantaranya masih bisa dikatakan aktif. Sedangkan 348 dinyatakan sudah tidak aktif lagi. Wawan menambahkan syarat koperasi masih dianggap aktif yakni rutin setiap tahun melaksanakan Rapat Akhir Tahun yang selanjutnya ditulis (RAT). Saat ini 270 koperasi telah melaksanakan RAT dalam tiga tahun terakhir dengan prosedur yang benar.

Salah satu koperasi yang dinyatakan aktif di Kota Tasikmalaya adalah Koperasi Simpan Pinjam Simpanan Pameungkeut Banda yang selanjutnya ditulis (KSP SPB). Yang mana koperasi ini (KSP SPB) didirikan pada bulan Oktober tahun 1933 di Kota Tasikalaya, tepatnya di Jl. R. Ikik Wiradikarta No. 45, yang mana jenis usaha yang ditekuni koperasi tersebut adalah simpan pinjam. Dalam menjalankan kegiatan usahanya KSP SPB Kota Tasikmalaya dibantu oleh tiga orang pengawas, lima orang pengurus, satu orang manajer dan dua belas orang karyawan. Dengan jumlah anggota sebanyak 2.461 orang (tercatat pada laporan RAT tahun 2017). Kemudian mengenai pendirian koperasi itu sendiri sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah yang mana tertuang dalam Bab VII Pasal 9 UU RI No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian yang mana berbunyi :

“Koperasi memperoleh status badan hukum setelah akta pendiriannya disahkan oleh pemerintah“

KSP SPB telah terdaftar dan diakui sebagai koperasi dengan status badan hukum No 245 Tanggal 5 April 1934 SK. No. 518/Kep.127-Diskop UMKM Perindag/2009 Kota Tasikmalaya 31 Agustus 2009. Dalam menjalankan usahanya KSP SPB pernah mengalami pasang surut, namun berkat binaan dari berbagai jajaran yang terkait, berkat kesetiaan para anggotanya, dan tentunya berkat kerja keras dari perangkat organisasinya, maka KSP SPB dapat mempertahankan usahanya. Melihat kondisi perkembangan usahanya saat ini, baik dalam segi anggota, organisasi, juga permodalan KSP SPB diharapkan mampu bersaing dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan, diperoleh informasi dari pengurus KSP SPB, bahwa adanya kendala dalam memotivasi karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh latar belakang, pengalaman, dan keinginan karyawan terhadap pekerjaan itu berbeda-beda. Pengurus sebagai pengelola dituntut harus mampu mengarahkan dan mendayagunakan sumber daya yang ada di koperasi, terutama dalam membina karyawan agar mau bekerja lebih aktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankannya. Sehingga kinerja yang akan diperoleh oleh karyawan bisa maksimal. Dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan tersebut, pemberian motivasi secara finansial maupun non finansial sangatlah membantu. Dalam penelitian permulaan, peneliti memprediksi bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan KSP SPB masih kurang sehingga

mempengaruhi terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berikut perkembangan volume pinjaman (omset) selama lima tahun :

Tabel 1.1

Perkembangan Volume Pinjaman (omset) selama lima tahun pada Koperasi Simpan Pinjam Simpenan Pameungkeut Banda

Tahun	Besarnya	Jumlah yang dilayani (orang)	
		Konvensional	Agrobisnis
2013	9.623.370.000	1.156	14
2014	9.857.520.000	1.325	42
2015	9.360.360.000	1.187	42
2016	8.901.080.000	1.246	51
2017	7.965.195.000	1.178	51

Sumber : Laporan RAT Tahun 2013-2017

Dari data yang tertera pada tabel sebelumnya, dapat dilihat bahwa koperasi mengalami penurunan omset selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2014 ke tahun 2015 koperasi mengalami penurunan omset sebesar Rp.497.160.000. Lalu pada tahun 2015 ke tahun 2016 koperasi mengalami penurunan omset sebesar Rp.459.280.000. Dan pada tahun 2016 ke 2017 mengalami penurunan omset sebesar Rp.935.885.000. Setelah melakukan wawancara langsung dengan pengurus koperasi, ternyata salah satu penyebab utama menurunnya omset koperasi adalah kurangnya semangat kerja karyawan. Hal tersebut menyebabkan kurang baiknya pelayanan yang diberikan karyawan kepada anggota, kurang telitinya karyawan dalam bekerja, juga kurangnya disiplin karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan koperasi. Dari situlah awal pemicu menurunnya kinerja karyawan pada KSP SPB. Setelah diteliti lebih mendalam ternyata para pengurus menyadari bahwa kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Berikut teori yang dapat

menjelaskan hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa :

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”

Sedangkan Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa :

“Dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah : *human performance = ability + motivation, motivation = attitude + situation, dan ability = knowledge + skill*”

Dari kedua teori yang telah dipaparkan, teori yang relevan dan sesuai dengan data yang ada pada koperasi adalah teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67). Beliau menekankan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Dimana dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan diri pada motivasi. Motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan dapat bersifat finansial seperti pemberian gaji, upah, maupun insentif lain, juga dapat bersifat non finansial seperti pemberian penghargaan atas prestasi yang diciptakan karyawan untuk koperasi, menyediakan sarana kerja yang memadai, juga mengikutsertakan karyawan dalam pendidikan dan pelatihan baik yang diadakan oleh koperasi maupun yang diadakan oleh instansi-instansi lain.

Dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan penelitian perbandingan. Berdasarkan penelusuran peneliti, ada beberapa penulisan skripsi yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian saat ini, berikut penulisan skripsi tersebut :

1. Analisis Pemberian Motivasi Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan yang mana penulisan skripsi ini ditulis oleh Jhanter Rizki Pratama pada tahun 2013.

Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi. Pada kasus ini karyawan mengeluhkan kurangnya semangat kerja dikarenakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi para karyawan. Sehingga hal tersebut mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang mana penulisan skripsi ini ditulis oleh Arif Hidayat pada tahun 2014.

Dalam penelitian ini disimpulkan mengenai kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Pada kasus ini hal yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tidak adanya tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya. Dengan ini para karyawan kurang loyal terhadap koperasi, karena para karyawan memilih mencari pekerjaan yang baru. Sehingga berpengaruh terhadap kurang baiknya kinerja karyawan.

3. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja karyawan yang mana penulisan skripsi ini ditulis oleh Vina Anggraeni pada tahun 2012.

Dalam penelitian ini disimpulkan mengenai produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Pada kasus ini produktivitas koperasi terganggu, hal ini dikarenakan oleh kurangnya perhatian dan dorongan dari pengurus. Sehingga banyaknya karyawan yang berleha-leha. Dan hal tersebut mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang perlu dikaji sehingga memunculkan masalah (*problem statement*) yaitu “Belum diketahui deskripsi mengenai pentingnya peranan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan“, yang kemudian permasalahan tersebut akan dijadikan dalam pernyataan penelitian seperti “Bagaimana deskripsi dari motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan?“. Dengan demikian peneliti bermaksud membuat penelitian ini dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka perlu ditegaskan secara sistematis mengenai masalah–masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini.

Masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Simpanan Pameungkeut Banda Kota Tasikmalaya ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Simpanan Pameungkeut Banda Kota Tasikmalaya ?
3. Upaya apa yang harus dilakukan guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Simpanan Pameungkeut Banda Kota Tasikmalaya ?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran juga mendeskripsikan mengenai seberapa penting motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Simpanan Pameungkeut Banda Kota Tasikmalaya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengidentifikasi lebih jauh mengenai :

1. Motivasi kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Simpanan Pameungkeut Banda Kota Tasikmalaya
2. Kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Simpanan Pameungkeut Banda Kota Tasikmalaya
3. Upaya yang dilakukan guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Simpanan Pameungkeut Banda Kota Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya suatu penelitian mempunyai manfaat yang sangat besar bagi pengembangan suatu teori, baik untuk kepentingan dunia teoritis maupun terhadap dunia praktis apabila dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan digunakan sesuai dengan prosedur. Berikut beberapa manfaat dari penelitian yang

dilaksanakan yang mana dapat berpengaruh terhadap pengembangan ilmu pengetahuan juga terhadap guna laksana:

1.4.1 Aspek Teoritis (Pengembangan Ilmu Pengetahuan)

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia yang selanjutnya ditulis (SDM) pada koperasi, tepatnya yang terkait dengan permasalahan pemberian motivasi pada karyawan agar dapat bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi. Selain itu juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Aspek Praktis (Guna Laksana)

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan saran dalam pelaksanaan pemberian motivasi yang baik dan benar, juga upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang mana pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi.

a. Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak lain (masyarakat) sebagai informasi tambahan khususnya bagi yang terlibat dalam permasalahan mengenai pemberian motivasi pada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Koperasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi koperasi dan memberikan manfaat serta masukan dalam masalah motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Peneliti

Penelitian ini guna menjadi syarat memperoleh gelar sarjana di Institut Koperasi Indonesia. Selain itu untuk mencari pengalaman baru serta wawasan yang lebih banyak.

