

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut **Hasibuan (2016)** sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan atau organisasi menjadi yang paling penting, karena keberhasilan atau kesuksesan karyawan akan memajukan perusahaan tersebut. Kesuksesan seorang karyawan merupakan suatu kebanggaan diri sendiri karena mencapai sesuatu didalam hidupnya agar dapat memenuhi kebutuhannya. Sedangkan kesuksesan suatu perusahaan merupakan harapan untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan tersebut.

Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti ialah koperasi yang masih aktif di Jawa Barat yang berdiri pada 29 Februari 1979 bertempat pada Jl.Kolonel Masturi km,16,4 Cisarua. Berdasarkan jenis fungsinya Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti merupakan jenis koperasi produksi yang dianggotai pada 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Cisarua, Kecamatan Parongpong.

Unit usaha yang ada di KUD Sarwa Mukti terdiri dari unit usaha sapi perah/susu, unit usaha mako, unit usaha waserda, dan unit usaha simpan pinjam

(USP). Salah satu unit usaha yang paling dominan aktifitasnya dan menjadi andalan KUD Sarwa Mukti yaitu unit usaha sapi perah atau susu murni.

Untuk mencapai kesuksesan dari suatu tujuan organisasi maka dibutuhkan motivasi bagi karyawan, motivasi merupakan elemen penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan membutuhkan motivasi agar bisa bekerja maksimal dan lebih merasa bertanggung jawab dengan kewajibannya.

Adapun data perkembangan jumlah karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2021.

**Tabel 1. 1 Perkembangan Jumlah Karyawan Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Tahun 2014-2021**

Tahun	Jumlah (Orang)
2014	43
2015	43
2016	43
2017	43
2018	41
2019	41
2020	42
2021	41

*Sumber: Laporan RAT Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti 2014-2021*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua mengalami penurunan jumlah karyawan pada tahun 2018 sebanyak 2 orang dan 2021 sebanyak 1 orang. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut kurang memiliki rasa tanggung jawab dan tidak ada usaha untuk mendorong dirinya menyelesaikan pekerjaan serta tidak memberikan hasil yang baik karena karyawan tersebut tidak sigap dalam bekerja maka memutuskan untuk mengundurkan diri.

Hal ini juga disebabkan karena peraturan yang ada di KUD Sarwa Mukti tidak konsisten dan tidak ada tindakan disiplin kepada karyawan yang dapat membantu karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dapat dilihat pada lampiran bahwa absensi harian pun tidak dibuat secara detail, absensi tidak tercatat secara rinci. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas KUD didapatkan informasi jika beberapa karyawan mengerjakan pekerjaan dirumah masing-masing dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman bekerja dengan kondisi kantor yang bising.

Sebuah organisasi atau perusahaan pasti dibutuhkan orang yang dapat dipercaya untuk mengurus dan mengontrol organisasi atau perusahaan tersebut, begitu pula dengan koperasi KUD Sarwa Mukti, koperasi ini memiliki orang-orang yang dipilih untuk masa jabatan paling lama lima tahun sesuai dengan anggaran koperasi sebagai pengurus dan pengawas.

Pengurus KUD Surwa Mukti tidak hanya sebatas menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengurus, tetapi pengurus juga terjun langsung untuk memberi contoh bagaimana menjadi seorang peternak dan mengelola susu sapi, karena sebagai seorang pengurus bertanggung jawab untuk memotivasi karyawan dan anggota yang ada agar tetap gigih dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan koperasi.

Pada saat melakukan wawancara dengan pihak KUD diketahui pada tahun 2014 koperasi hampir mengalami *collapse*, tetapi dengan adanya jaminan yang diberikan oleh Bapak Jajang salah seorang yang dikatakan berjasa bagi KUD Sarwa Mukti untuk mempertahankan koperasi dengan menjaminkan sertifikat rumahnya kepada

LPDB (Lembaga Pengolahan Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). Dengan adanya bantuan dari beliau menjadi motivasi karyawan untuk tetap terus bekerja dengan baik hingga saat ini meskipun pada masa pandemi covid-19 yang mempengaruhi banyak bidang usaha dan fenomena ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Motivasi sangat lah penting bagi karyawan karena dapat membawa perubahan untuk diri dan untuk membangkitkan kepercayaan diri, serta motivasi penggerak untuk menjalankan suatu keinginan agar tercapai. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi kerja menurut Sudaryo et al. (2018:62) merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas pegawai yang mempengaruhi efesein dan kualitas (Sulistiyani & Rosidah, 2018:280).

Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan bagian terpenting dalam motivasi, dengan memiliki rasa tanggung jawab akan menimbulkan dorongan dalam diri untuk memberikan hasil pekerjaan seperti yang diharapkan. Tetapi rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan di KUD ini dinilai masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan, itu terlihat dari saran laporan rapat anggota tahunan selalu dikatakan bahwa karyawan harus menaati tata tertib aturan karyawan, menegaskan status karyawan yang jarang masuk, tingkatakan pelayanan terhadap

anggota dengan sebaik-baiknya, memberikan alasan apabila tidak masuk bekerja, laporan bulanan dari unit lebih diperhatikan. Dapat dikatakan bahwa masih kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain karena merupakan tanggung jawab sebagai pekerja, tentunya karyawan akan bekerja dengan optimal karena merasa dengan bekerja optimal mereka dapat memenuhi kebutuhannya, dan begitu pula dengan perusahaan, perusahaan akan memberikan fasilitas yang layak agar para karyawan dapat bekerja optimal membantu untuk kelangsungan usahanya. Contohnya pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti, pemimpin menjanjikan bonus bagi karyawan yang dapat memenuhi target dalam kerjanya. Maka agar tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan harus diberi motivasi. Dengan adanya motivasi dan kinerja karyawan maka harapan perusahaan akan bisa tergapai..

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan karyawan, berapapun hasilnya yang tidak dimaknai dengan baik atau buruk, dan tinggi rendahnya hasil kerja seseorang (**Bintoro & Dharyanto, 2017:48**). Kemudian **Sudaryo et al (2018:205)** Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi keada sebuah organisasi atau perusahaan.

**Lalu Pradhan & Jena (2017)** kinerja karyawan merupakan sekelompok perilaku yang dihasilkan dari pengetahuan teknis seseorang (pengetahuan khusus dalam bidang keahlian seseorang), keterampilan dan kemampuan adaptasi (mengetahui proses untuk melakukan dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan

keadaan), dan hubungan interpersonal (membangun semangat tim, kesetian dan keterikatan).

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari jerih payah yang telah dilakukan seseorang untuk membuktikan kontribusinya pada suatu perusahaan dan menciptakan hasil yang baik bagi perusahaan dan bekerja secara tim untuk memajukan kualitas yang lebih baik pula. Kinerja yang diharapkan pada koperasi adalah kinerja yang baik, berkualitas dan berkuantitas baik dan disiplin. Tetapi pada kenyataannya pada saat mewawancari pengawas Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti para karyawan terkadang kurang disiplin pada saat jam masuk kerja itu disebabkan masih kurangnya motivasi kerja dalam diri para karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kuantitas dalam pekerjaannya, dilihat dari tabel dibawah kinerja karyawan masih kurang baik karena hasil yang didapat tidak sesuai dengan yang seharusnya, data pada tabel terlampir.

**Tabel 1. 2 Setoran Susu Anggota KUD Sarwa Mukti**

No.	Kelompok	Tanggal	Pagi	Sore	Total seharusnya(L)	Total yang didapat (L)	Kekurangan (L)
1.	TPK EPI	30 April2022	658	390	2.061	2.060	1
		1 Mei 2022	642	371			
2.	TPK EPI	2 Mei 2022	481	574	2.023	2.021	2
		5 Mei 2022	624	344			
3.	TPK EPI	4 Mei 2022	643	370	1.986	1.956	30
			613	360			

Berdasarkan hasil pemaparan masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul ***“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karwayan”***

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk menggambarkan atau mendeskripsikan dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta untuk menambah wawasan khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi pembaca.

#### **1.3.2 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua.
2. Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam mempertahankan koperasi ini diharapkan dapat berguna untuk:

- a. Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi (*motivation*) dan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.



### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam mengaplikasikan ilmu yang didapatkan pada koperasi yang berkaitan dengan motivasi melalui semangat kerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang bagaimana meningkatkan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

