

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tidak dapat dipungkiri bahwa kehadiran revolusi industri 4.0 membawa keuntungan bagi pelaku industri di Indonesia. Hal ini bisa terjadi tentunya jika pelaku industri mampu untuk segera beradaptasi dengan kehadiran revolusi tersebut. Selain keuntungan seperti meningkatnya kualitas produk, adanya efisiensi biaya operasional, peningkatan penjualan dan perluasan konsumen, namun tantangan yang harus dihadapinya juga tidak kalah besar dengan keuntungan yang ditawarkannya.

Indonesia diharapkan mampu untuk meningkatkan kemampuan dibidang teknologi mengingat ekonomi digital-lah yang dapat menjadikan perekonomian Indonesia dapat bersaing di kancah dunia. Pemanfaatan teknologi ini tentunya harus tetap didorong dengan peningkatan dan pengembangan kualitas SDM karena kecerdasan dan kemampuan dalam mengembangkan teknologi juga sangat dibutuhkan. Oleh karenanya, dunia usaha harus siap untuk menghadapi tantangan tersebut tidak terkecuali koperasi.

Secara eksplisit koperasi merupakan bangun perusahaan yang paling sesuai bagi perekonomian Indonesia. Koperasi tidak hanya sebagai badan usaha layaknya badan usaha-badan usaha lain seperti firma, PT atau perusahaan perseorangan tetapi koperasi merupakan agen pembangunan untuk mengentaskan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan dan memiliki peran untuk menyebarluaskan semangat dan jiwa koperasi pada perusahaan swasta dan negara. Hal tersebut sesuai dengan

pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”**.

Berdasarkan kutipan di atas dapat kita maknai bahwa bentuk bekerja sama dalam pembangunan perekonomian di Indonesia akan lebih baik dengan berkoperasi. Hal tersebut mengingat koperasi sangat identik dengan istilah bekerja sama. Bekerja sama untuk saling menguatkan perekonomian individu antar anggota yang jika dilakukan dengan perseorangan akan sangat sulit untuk diwujudkan keberhasilannya. kata kerja sama dalam koperasi dapat diasosiasikan sebagai kegiatan ekonomi meski tidak semua kegiatan ekonomi merupakan koperasi.

Definisi koperasi menurut International Labor Organization (ILO),

“Cooperative defined as an association of person usually of limited means, who have voluntarily joined together to achieve a common economic end through the formation of a democratically controlled business organization, making equitable contribution to the capital required and accepting a fair share of the risk and benefits of the undertaking”

Definisi koperasi tersebut menyatakan bahwa biasanya koperasi memiliki sarana yang terbatas, yang secara sukarela anggotanya bergabung untuk mencapai tujuan ekonomi bersama melalui pembentukan organisasi bisnis yang dikendalikan secara demokratis, memberikan kontribusi yang adil terhadap modal juga menerima bagian resiko dan manfaat yang adil dari usaha tersebut. Adanya keadilan dalam hal penyumbangan modal dan pembagian resiko serta keuntungan nantinya itulah maka keadilan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia akan lebih terjamin dengan berkoperasi.

Hal di atas juga dipertegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1992 No 25 pasal 1 tentang Perkoperasian 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 definisi koperasi di atas dapat kita ketahui bahwa koperasi Indonesia merupakan kumpulan orang atau badan hukum koperasi yang secara bersama-sama melakukan kegiatan ekonomi untuk mencapai kesejahteraan para anggotanya. Kekhasan koperasi juga tercermin dalam setiap gerakan ekonominya senantiasa berlandaskan atas prinsip koperasi dan asas kekeluargaan. Akan tetapi sesuai dengan batasan yang dikemukakan Hartowo dalam buku manajemen koperasi Sukamdiyo (1996:3), berbicara mengenai koperasi haruslah jelas apa yang dimaksud, misalnya apakah koperasi sebagai badan usaha, apakah koperasi sebagai gerakan, atautkah koperasi sebagai suatu sistem ekonomi.

Mengingat hal itu, selaku sesama badan usaha di Indonesia seperti BUMN dan BUMS, koperasi juga memiliki tujuan yang berorientasi pada laba (*profit oriented*) meski tujuan tersebut bukan menjadi satu-satunya tujuan. Sebagai badan usaha atau perusahaan tujuan koperasi tidak hanya berorientasi pada laba (*profit oriented*) akan tetapi juga berorientasi pada manfaat (*benefit oriented*). Di Indonesia, tujuan badan usaha koperasi adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya (Undang-Undang No. 25 tahun 1992 pasal 3).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama organisasi koperasi dalam mewujudkan tujuan tersebut. Semakin berkualitasnya sumber daya manusia maka kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal dan tentu akan berdampak positif dalam kemudahan mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu langkah untuk

mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada terkhusus para karyawan yakni dengan memberikan motivasi bagi mereka. Dengan begitu kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

Koperasi Rukun Mekar merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang terletak di Desa Cigapalo, Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung dan didirikan pada tanggal 14 Februari 1983 oleh bapak Hadna Setiadi dengan nama “Himpunan Simpan Pinjam Rukun Mekar” dengan dukungan masyarakat sekitar yang sebagian besar memiliki mata pencaharian sebagai buruh bangunan. Singkat cerita, himpunan tersebut berbadan hukum di tahun 1999 dengan nama “Koperasi Usaha Bersama Rukun Mekar dan diubah kembali dengan nama “Koperasi Simpan Pinjam Rukun Mekar” atau disingkat KSP Rukun Mekar pada tanggal 14 April 2003 dengan Nomor : 512/BH/PAD/518-KOP/IV/2003.

Berdasarkan buku laporan RAT tahun buku 2018 dalam menjalankan kegiatannya KSP Rukun Mekar dikelola oleh 3 orang pengurus, 3 orang pengawas, dan 19 orang karyawan serta 1 penasehat. Berikut tabel perkembangan jumlah karyawan KSP Rukun Mekar dari tahun 2014 s.d tahun 2018.

Tabel 1.1
Perkembangan Karyawan KSP Rukun Mekar Tahun 2014 s.d. 2018

Tahun	Jumlah (Orang)
2014	19
2015	18
2016	22
2017	21
2018	19

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban KSP Rukun Mekar Tahun 2014-2018

Terlihat dari tabel di atas bahwa setiap tahunnya KSP Rukun Mekar mengalami fluktuasi jumlah karyawan. Berdasarkan pemaparan salah satu pengurus, penurunan jumlah karyawan yang cukup banyak dari tahun 2017 ke tahun 2018 disebabkan karena adanya karyawan yang sakit, meninggal dan juga ada yang disebabkan faktor pribadi karyawan yang memutuskan untuk berhenti bekerja.

Tidak hanya jumlah karyawan saja jumlah anggotanya pun terbilang sangat fluktuatif dengan *trend* menurun dari tahun 2016 ke tahun 2018. Di tahun 2016 jumlah anggota keluar sebanyak 1.035 orang dan diikuti di tahun berikutnya dengan jumlah yang sama. Selanjutnya, penurunan terjadi kembali di tahun 2018 yakni sebanyak 902 jumlah anggota. Berikut tabel perkembangan anggota KSP Rukun Mekar.

Tabel 1.2
Perkembangan Anggota KSP Rukun Mekar Tahun 2014 s.d. 2018

Tahun	Awal Tahun (Orang)	Perkembangan		Akhir Tahun (Orang)	Naik/Turun (%)
		Masuk (Orang)	Keluar (Orang)		
2014	5.191	698	816	5.073	-
2015	5.070	772	714	5.128	1,08
2016	5.128	832	1.035	4.925	(3,96)
2017	4.925	607	1.035	4.497	(8,69)
2018	4.497	562	902	4.157	(7,56)

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban KSP Rukun Mekar Tahun 2014-2018

Penurunan jumlah keanggotaan ini sangat mempengaruhi tingkat modal yang dimiliki koperasi karena berdasarkan penjelasan salah satu pengurus saat dilakukan wawancara pra penelitian bahwa seluruh modal tetap KSP Rukun Mekar bersumber dari simpanan anggota, yakni simpanan pokok, simpanan wajib,

simpanan wajib khusus. Penurunan – penuruanan tersebut berujung pada penurunan sisa hasil usaha yang dihasilkan. Untuk lebih jelasnya berikut tabel perkembangan SHU KSP Rukun Mekar dari tahun 2014 s.d tahun 2018 yang cenderung fluktuatif dengan *trend* menurun dari tahu 2016 ke tahun 2018. Untuk lebih jelasnya berikut penyajian perkembangan SHU dan produktifitas karyawan berdasarkan SHU yang berhasil dihasilkan.

Tabel 1.3
Perkembangan SHU dan Produktivitas Karyawan Tahun 2014 s.d. 2018

Tahun	Jumlah SHU (Rp)	Naik/Turun (%)	Produktifitas Karyawan (Rp)
2014	1.374.783.497	-	-
2015	1.047.741.959	(23,79)	58.207.886,61
2016	1.399.561.570	33,58	63.616.435,00
2017	1.009.969.464	(27,84)	48.093.784,00
2018	898.547.065	(11,03)	47.291.950,79

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban KSP Rukun Mekar Tahun 2014-2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa sisa hasil usaha yang bisa dihasilkan koperasi mengalami penurunan berturut-turut yakni di tahun 2015 dengan besar penurunan 23,79% dari tahun sebelumnya dan penurunan dari tahun 2016 ke tahun 2018. Selain itu, produktifitas karyawan juga menunjukkan hal yang sama dengan *trend* menurun sampai terakhir di tahun 2018 menunjukkan Rp 47.291.950,79.

Selanjutnya, produktivitas parsial karyawan berdasarkan SHU koperasi yang dapat dicapai juga mengalami penurunan berturut turut dari tahun 2016 ke tahun 2017 yakni dari Rp 63.6166.435,00 menjadi Rp 48.093.784,00 dan terulang pada tahun 2017 ke tahun 2018 yakni dari Rp 48.093.784,00 menjadi Rp

47.291.950,79. Penurunan ini disebabkan karena peningkatan jumlah karyawan tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah SHU yang dapat dihasilkan pada tahun-tahun tersebut.

Secara kuantitatif, kinerja karyawan tidak hanya dapat dilihat tingkat SHU yang dihasilkan dan produktifitas masing-masing karyawan melalui SHU. Kinerja juga dapat dilihat melalui laporan RAPBK (Tabel 1.4). dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas parsial karyawan berdasarkan efektivitas kinerja koperasi yang dapat dicapai juga mengalami fluktuatif dengan *trend* menurun di tahun 2016 dan 2018 yakni secara berturut-turut adalah Rp 352.400.322,73 dan Rp 352.265.949,74. Penurunan ini disebabkan karena banyaknya jumlah karyawan tidak diimbangi dengan peningkatan efektivitas kinerja koperasi yang dapat dihasilkan.

Hal ini juga terjadi pada efektivitas kinerja KSP Rukun Mekar, dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 *trend* nya juga menunjukkan fluktuasi dengan adanya penurunan di tahun 2015 dan terulang di tahun 2017 dan 2018. Bahkan dapat kita lihat di tahun 2018 efektivitas KSP Rukun Mekar mengalami penurunan sehingga tingkat efektifitas hanya mencapai 78,74% yakni realisasi pendapatan hanya Rp 6.693.044.400 tidak mencapai anggaran pendapatan yang sebelumnya sudah ditargetkan yakni sebesar Rp 8.500.000.000. Berikut merupakan tabel presentase efektivitas kinerja KSP Rukun Mekar dan produktifitas karyawan yang dapat peneliti tampilkan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018.

Tabel 1.4
Perkembangan Efektifitas Kinerja Koperasi dan Produktivitas Karyawan Tahun
2014 s.d. 2018

Tahun	Pendapatan		Efektifitas kinerja koperasi (%)	Produktifitas Karyawan (Rp)
	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)		
2014	5.600.000.000	6.326.342.205	112,97	332.965.379,21
2015	7.000.000.000	7.018.755.700	100,27	389.930.872,22
2016	7.300.000.000	7.752.807.100	106,20	352.400.322,73
2017	8.000.000.000	7.929.315.300	99,12	377.586.442,86
2018	8.500.000.000	6.693.044.400	78,74	352.265.494,74

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban KSP Rukun Mekar Tahun 2014-2018

Berdasarkan beberapa data di atas maka terlihat bahwa adanya indikasi kinerja karyawan yang kurang optimal. Kualitas kinerja karyawan yang merupakan sumber kedua terbesar setelah kinerja pengurus merupakan bentuk kualitas SDM koperasi yang sangat menentukan keberadaan dan kinerja koperasi secara keseluruhan. Mengingat efektifitas organisasi sama dengan efektifitas SDM sebagai pelaku kegiatannya (Erry Supriadi dalam Maman Suratman dan Rusidi, 2002).

Berdasarkan operasional variabel kinerja karyawan, seorang karyawan diukur kinerjanya tidak hanya berorientasi pada hasil kerja saja seperti yang nampak pada penurunan beberapa aspek keuangan di atas. Terdapat aspek lain yakni dalam hal pengukuran berdasarkan perilaku, seorang karyawan diharapkan mampu untuk memiliki sikap dan perilaku yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, berpakaian rapi, memiliki disiplin yang tinggi, mampu melayani anggota dengan prima dan sebagainya. Berikut merupakan tabel jumlah transaksi anggota yang mampu dilayani oleh karyawan KSP Rukun Mekar dalam 5 tahun ke belakang.

Tabel 1.5
Jumlah Anggota Yang Dapat Dilayani Karyawan Tahun 2014 s.d. 2018

Tahun	Jumlah Anggota Yang dapat dilayani	Produktifitas tiap karyawan	Produktifitas tiap karyawan per hari (1th = 240 Hr kerja)
2014	41.554	2.187	10
2015	45.720	2.540	11
2016	54.231	2.465	11
2017	53.127	2.530	11
2018	39.761	2.093	9

Sumber: Buku RAT Tahun Buku 2018 dan olahan peneliti

Berdasarkan data pada tabel di atas, dengan asumsi jumlah jam kerja tetap yakni 8 jam maka kinerja karyawan mengalami penurunan di tahun 2018. Penurunan tersebut ditunjukkan dengan jumlah anggota yang dapat dilayani tiap karyawan hanya 9 orang saja dari jumlah sebelumnya yang mampu hingga 11 orang anggota yang datang ke koperasi untuk bertransaksi.

Selain itu, berdasarkan survei pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti baik melalui pengamatan secara langsung ataupun melalui beberapa wawancara kepada pengurus, diperoleh informasi bahwa di setiap waktu senggang, karyawan selalu melakukan pendekatan personal pada anggota untuk memberikan motivasi khusus untuk tetap loyal berkoperasi. Selain itu juga diberikannya kenyamanan dalam bertransaksi berupa meja *teller* dan ruang tunggu yang cukup luas. Praktik 5S yakni senyum, salam, sapa, sopan dan santun juga terlihat senantiasa dilakukan oleh para karyawan.

Penurunan kinerja karyawan lain juga tampak pada kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sampai saat ini masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya saling

ketergantungan kepada rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Juga dalam hal kedisiplinan, terdapat beberapa karyawan yang masih menggunakan sandal yang seharusnya bisa menggunakan alas kaki yang lebih formal lainnya. Dalam hal berpakaianpun juga masih terdapat karyawan yang kurang berpenampilan rapi. Selain itu, masih sering terlihat ada karyawan yang keluar masuk ruang kerja tanpa alasan yang jelas saat jam kerja masih berlangsung.

Simamora dalam Mangkunegara (2005;14) menyatakan adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor psikologis yang salah satunya merupakan variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Teori tersebut juga didukung oleh teori dari Victor Vroom dalam Robbins (2006),

“seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.”

Beberapa penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan terkait permasalahan kinerja yang salah satunya telah dilakukan oleh Nuria Erisna dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan pada 48 orang pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang berada pada skor interval 0,20-0,399. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai. Hubungan positif berarti jika motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan maka akan diikuti peningkatan pula pada kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa konsep di atas maka kurang optimalnya kinerja karyawan KSP Rukun Mekar diduga disebabkan oleh masih minimnya motivasi kerja para karyawan yang tidak lain salah satu penyebabnya yakni kurangnya implementasi pemberian motivasi kerja karyawan. Beberapa indikasi adanya permasalahan terkait pemberian motivasi kerja salah satunya yakni tidak adanya tunjangan diluar gaji pokok.

KSP Rukun Mekar belum memberikan tunjangan apapun untuk karyawannya termasuk tunjangan hari raya keagamaan atau semacamnya. Padahal dalam peraturan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia sudah jelas dicantumkan bahwa pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan atau semacamnya bagi para pekerja atau buruh yang telah mempunyai masa kerja selama satu bulan secara terus menerus atau lebih.

Selain itu juga belum diberlakukannya *carrot and stick approach* yakni motivasi dalam bentuk hadiah dan hukuman (Sumaryati, 2009). Hal ini dikarenakan KSP Rukun Mekar belum memiliki peraturan perusahaan. Padahal seperti yang diketahui bahwa pemerintah telah mewajibkan untuk setiap pengusaha agar menetapkan suatu peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk, di saat jumlah pekerja sudah mencapai setidaknya 10 orang.

Peraturan pemerintah ini tentunya dibuat bukan tanpa tujuan, melainkan dengan suatu tujuan yang sangat penting yakni agar setiap hak dan kewajiban karyawan dapat diketahui dengan jelas dan penertiban dalam suatu perusahaan terhadap karyawannya memiliki landasan yang jelas dan tertulis. Sehingga dapat

dengan mudah untuk dijalankan dan kinerja karyawan bisa lebih dikontrol dan diperhatikan.

Sehingga banyak sekali bentuk permasalahan motivasi kerja yang terdapat pada karyawan KSP Rukun mekar seperti karyawan telat masuk kerja atau masuk kerja dengan waktu kehadiran yang tidak sesuai dengan jam masuk yang telah ditetapkan. Disamping itu, pada saat jam kerja berlangsung, terdapat karyawan yang meninggalkan ruang kerja tanpa ijin pengurus dan alasan yang jelas. Selain itu juga beberapa masalah kinerja yang sudah dibahas sebelumnya.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan yang terdapat pada KSP Rukun Mekar di atas, maka peneliti hendak melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Pemberian Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi pokok permasalahan yang ada adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pemberian motivasi kerja pada karyawan KSP Rukun Mekar.
- 2) Bagaimana kinerja karyawan KSP Rukun Mekar.
- 3) Bagaimana hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada KSP Rukun Mekar.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Hasil penelitian ini disusun untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Adapun maksud dan tujuan penelitian berikut pemaparannya.

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan agar dapat ditingkatkan sehingga tujuan koperasi dapat lebih mudah diwujudkan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Pemberian motivasi kerja pada karyawan KSP Rukun Mekar.
- 2) Kinerja Karyawan KSP Rukun Mekar.
- 3) Hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada KSP Rukun Mekar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- 1) Bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ilmu Koperasi khususnya tentang hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- 2) Bagi peneliti lain dapat dijadikan salah satu literatur dalam penyusunan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Koperasi, diharapkan dapat memberikan pandangan dan masukan serta pertimbangan dalam perancangan juga implementasi pemberian motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Peneliti, sebagai sarana dalam menambah wawasan pengetahuan dan pola pikir secara praktis.