

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada abad ini persaingan semakin terasa jelas dan pesat, terutama pada aspek sumber daya manusia. Dalam menghadapi persaingan saat ini sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kesiapan kualifikasi yang kompeten. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas pelaku ekonomi. Adapun pelaku ekonomi di Indonesia yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha milik Swasta (BUMS), dan Koperasi.

Sampai saat ini koperasi menjadi sokongan harapan perekonomian untuk kebutuhan masyarakat. Sebagaimana telah dimuat dalam UUD 1945 Pasal 33 ayat (1) yang menegaskan bahwa :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”

Atas dasar landasan tersebut mengartikan bahwa dalam kegiatannya koperasi tumbuh dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat berdasarkan asas kekeluargaan.

Sebagai salah satu pelaku ekonomi, koperasi memiliki beberapa bidang usaha sebagai wadah perekonomian dan kegiatan sosial masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dan menyalurkan aspirasi yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan memberikan peningkatan terhadap perekonomian. Hal tersebut sesuai dengan tujuan koperasi yang ada dalam pasal 3 UU No.25 Tahun 1992

yang berbunyi:

“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 UUD 1945”

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, koperasi membutuhkan pengelolaan sistem manajemen yang baik. Salah satu sistem manajemen yang memiliki peran penting dalam mengelola koperasi adalah sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena pada hakikatnya sumber daya manusia sebagai penggerak maupun perencana untuk mencapai tujuan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap “*survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2014:6).

Pengurus merupakan perwakilan anggota koperasi yang dipilih melalui rapat anggota, yang bertugas mengelola organisasi dan usaha (Sitio, 2001:37). Peran pengurus sangat penting bagi perkembangan karyawan agar dapat mencapai kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:67). Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Suryadi Prawirosentono dalam Fransiskus Ady (2013:101)

mengemukakan bahwa :

“Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan”

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan motivasi (Mangkunegara 2006:13). Motivasi berasal dari sumber-sumber yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perilaku yang dimotivasi secara intrinsik (*intrinsically motivated behavior*) merupakan perilaku yang sumber motivasinya berasal dari kepuasan melakukan pekerjaan itu sendiri (Jones dan George, 2007). Sedangkan perilaku yang dimotivasi secara ekstrinsik (*extrinsically motivated behavior*) merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dengan tujuan memperoleh imbalan material, imbalan sosial, atau untuk menghindari hukuman. Seseorang dapat pula termotivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengurus diharapkan bisa memberikan motivasi agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaannya, agar target yang telah ditentukan dapat terealisasi. Selain peran dari pengurus, seorang karyawan koperasi juga diharapkan memiliki motivasi tinggi yang berasal dari dalam dirinya untuk bisa bekerja lebih giat lagi dan mencapai kinerja yang baik. Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2001:94) :

“Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Berdasarkan pengertian tersebut motivasi kerja merupakan sebuah dorongan pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan yang dimiliki koperasi tidak hanya dituntut untuk

bekerja terampil dan cakap, tetapi koperasi juga membutuhkan karyawan yang berkeinginan bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh sebab itu agar karyawan tersebut bisa bekerja giat dan maksimal maka dalam hal ini motivasi memiliki peran yang cukup penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Termasuk pada koperasi dan salah satunya Koperasi Pegawai dan Pensiunan PT. Pos Indonesia Koppos Bandung di Jl. Cilaki No.73 Bandung. Koperasi ini berdiri tanggal 27 Desember 1960 dengan Badan Hukum No.3053 dan terdaftar dalam daftar umum tanggal 15 Desember 1968 No. 3053/BH/IX-19/12-67 berkedudukan di kota Bandung. Dengan dilatarbelakangi keinginan untuk lebih maju dan berkembang, maka selanjutnya pada tahun 1998 diadakan perubahan Anggaran Dasar tepatnya tanggal 3 Juni 1998 No.3053/BH/PAD/KWK.10/VI/1998 dan terakhir diadakan Perubahan Anggaran Dasar kembali dengan No.32/PAD/XIII.23/XI/Dinas KUKM & Perindag/2012 tanggal 01 November 2012 berkedudukan di Kota Bandung dengan alamat jalan Cilaki No.73 Bandung 40115. Anggota dari Koperasi ini adalah pegawai dan pensiunan dari PT. Pos Indonesia Bandung. Pada tahun 2020 Koppos memiliki jumlah anggota sebanyak 883 anggota dan memiliki beberapa unit usaha seperti unit usaha simpan pinjam, unit usaha warung “Koppos Mart”, unit penyewaan gedung, dan unit pengadaan. Dalam mengelola semua unit usahanya, Koperasi Koppos Bandung harus dikelola dengan baik demi tercapainya target yang telah ditentukan.

Adapun data perkembangan jumlah karyawan pada Koperasi Pegawai dan Pensiunan PT. Pos Indonesia Koppos Bandung dari tahun 2016 sampai

dengan tahun 2020 :

Tabel 1.1. Perkembangan Jumlah Karyawan Koperasi Pegawai dan Pensiunan PT. Pos Indonesia Koppos Bandung Tahun 2016-2020

Keterangan	2016 (Orang)	2017 (Orang)	2018 (Orang)	2019 (Orang)	2020 (Orang)
Karyawan Koperasi PT. PosKoppos Bandung	16	15	15	13	12

Sumber : Laporan RAT Koperasi Pegawai dan Pensiunan Koppos Bandung 2016-2020

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada Koperasi PT. Pos Koppos Bandung mengalami penurunan jumlah karyawan pada tahun 2019 sebanyak dua orang dan pada tahun 2020 sebanyak satu orang. Penurunan tersebut dikarenakan karyawan mengundurkan diri (resign). Selain terjadinya penurunan jumlah karyawan, adapun masalah lain yaitu menurunnya capaian hasil kerja tahun 2016-2020 berikut data perkembangannya :

Tabel 1.2. Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Koperasi Koppos Bandung Tahun 2016-2020

No	Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Pencapaian %
1	2016	2.055.000.000	2.057.610.918	100,13
2	2017	2.200.000.000	1.964.401.954	89,29
3	2018	2.218.000.000	1.853.207.575	83,55
4	2019	2.088.000.000	1.801.429.816	86,29
5	2020	2.118.000.000	1.792.864.980	84,92

Sumber : Laporan RAT Koperasi Pegawai dan Pensiunan Koppos Bandung 2016-2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2020 rencana

pendapatan koperasi sebesar Rp. 2.118.000.000 dan pencapaian hasil kerja yang terealisasi pada tahun tersebut sebesar Rp. 1.792.864.980 apabila di persentasekan yang dapat terealisasi yaitu sebesar 84,92%. Hal tersebut diduga bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, karena tidak tercapainya target yang telah ditentukan.

Penurunan jumlah karyawan dan capaian hasil kerja koperasi Koppos Bandung diduga karena kurangnya motivasi kerja. Hal tersebut ditandai dengan tidak adanya penghargaan berupa pengakuan maupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Padahal dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan senantiasa dirangsang untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Maka dari itu setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Setelah melakukan wawancara pra penelitian dengan ketua pengurus koperasi terdapat kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Kurangnya rasa tanggung jawab tersebut ditandai dengan karyawan yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu, adapun karyawan yang kurang teliti dalam menginput data barang sehingga menimbulkan kesalahan dalam penyediaan stok barang. Kehadiran karyawan juga masih belum optimal. Dalam artian masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja padahal jam kerja sudah ditentukan dan disepakati. Hal tersebut mengakibatkan jam kerja karyawan menjadi berkurang dan berdampak terhadap tidak tercapainya perusahaan. (jam masuk kerja pukul 08.00 WIB)

Berdasarkan hasil survei dan wawancara pra penelitian, penulis dapat melihat fenomena masalah yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja yaitu :

1. Belum adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan
2. Kualitas kerja dalam penyelesaian pekerjaan
3. Belum dapat diandalkannya karyawan berkaitan dengan absensi karyawan. Dalam artian masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat.

Berdasarkan beberapa fenomena diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan diduga masih dalam keadaan kurang baik, maka dalam hal ini koperasi harus lebih memperhatikan dan memiliki cara agar kinerja yang baik dapat tercapai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Koperasi Pegawai dan Pensiunan Koppos Bandung yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka penelitian ini diberi judul : **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Koperasi Pegawai dan Pensiunan Koppos Bandung)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja Koperasi Koppos Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan Koperasi Koppos Bandung
3. Bagaimana pemberian motivasi kerja dalam upaya meningkatkan

kinerja karyawan Koperasi Koppos Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Koperasi Koppos Bandung terkait dengan motivasi kerja.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Motivasi kerja di Koperasi Koppos Bandung.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Koppos Bandung.
3. Pemberian motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Koppos Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengembangan ilmu pengetahuan koperasi dan juga ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan informasi kepada Koperasi Pegawai dan Pensiunan POS Bandung sebagai bahan untuk pengambilan keputusan yang terkait dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Serta sebagai bahan masukan untuk para pengurus koperasi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan terkait permasalahan yang diteliti.