

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah Republik Indonesia telah menggariskan dengan tegas bahwa dalam rangka pembangunan nasional, koperasi harus menjadi soko guru dan wadah utama bagi perekonomian rakyat. Kebijakan tersebut benar-benar sesuai dengan isi dan jiwa UUD 1945 pasal 33 ayat 1, yang menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama, bangun usaha yang sesuai dengan itu adalah Koperasi. Bung Hatta (Arifin sitio, 2001) mengatakan bahwa koperasi merupakan soko guru perekonomian Indonesia dan sebagai bagian integral tata perekonomian nasional. Selain itu bung hatta (Arifin sitio, 2001) juga mengatakan bahwa tujuan koperasi sebenarnya bukan mencari laba atau keuntungan tetapi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggota koperasi.

Peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan. Dalam peranannya koperasi akan lebih menekankan pada pelayanan terhadap kepentingan anggota baik sebagai produsen maupun konsumen. Pada umumnya koperasi merupakan perkumpulan yang bertujuan untuk memperbaiki taraf hidup dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Menurut Teko Soemodiwiryo (Arifin Sitio, 2001) koperasi adalah suatu perkumpulan yang memungkinkan beberapa atau badan (sebagai anggota) dengan jalan kerjasama atas dasar sukarela, serta hak dan tanggung jawab yang sama

menyelenggarakan usaha produksi, pembelian atau penjualan barang atau jasa untuk kepentingan anggota.

Pengertian koperasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 1 ayat 1, yaitu:

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

Berdasarkan pengertian koperasi kerjasama yang dibangun itu secara kekeluargaan, segala keputusan yang diambil berdasarkan musyawarah dan mufakat. Setiap kegiatan usahanya tumbuh dari anggota, oleh anggota dan untuk anggota maka dari itu adanya rasa keadilan dan cinta kasih dalam setiap aktivitas yang berkaitan dengan kehidupan berkoperasi.

Suatu koperasi dapat dikatakan berhasil dengan terjalannya kerjasama antara pengurus, pengawas, karyawan dan anggota di dalamnya. Dari itu, di dalam koperasi yang memegang peran sangat penting untuk meningkatkan kualitas dari koperasi tersebut agar terus berkontribusi ialah manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan. MSDM mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan (Malayu Hasibuan, 2006:10). Dengan demikian unsur yang paling penting dalam koperasi yaitu SDM dan hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada koperasi itu sendiri adalah kinerja mereka sendiri.

Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kinerja karyawan. Motivasi kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang harus dijalankan oleh setiap organisasi, karena tanpa dukungan dari motivasi kerja karyawan yang baik, maka sulit bagi koperasi untuk mewujudkan tujuannya.

Dengan adanya motivasi para karyawan akan senantiasa dirangsang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada karyawannya karena itu dapat membantu untuk termotivasinya para karyawan. Motivasi para pegawai terdiri dari internal (berasal dari diri sendiri tanpa adanya dorongan pihak lain) dan eksternal (berasal dari dorongan yang ada di sekitarnya agar termotivasi). Dapat dipastikan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara disadari maupun tidak disadari untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan usaha seseorang tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang ingin dicapai. Jadi motivasi berarti setiap usaha yang mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang dicapai.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) merupakan koperasi fungsional, karena koperasi yang anggotanya terdiri atas karyawan atau pegawai pada lembaga tertentu, adapun unit usaha yang dijalankan yaitu sebagai berikut :

1. Unit Simpan Pinjam

Pelayanan pemberian simpan pinjam kepada anggota merupakan primadona usaha dalam memenuhi kebutuhan anggota setiap bulannya yang terus mengalami peningkatan, untuk memperoleh pinjaman dari Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung anggota harus mengajukan surat permohonan tertulis berupa daftar isian yang telah disediakan oleh pengurus dalam bentuk formulir yang tertulis yang disertai dengan identitas diri serta bukti pembayaran terakhir dalam bentuk struck potongan gaji.

2. Unit Niaga

Unit usaha niaga bertujuan untuk melayani kebutuhan anggota dengan menyediakan berbagai jenis barang yang dibutuhkan. Usaha niaga yang telah ada selama ini yaitu unit pertokoan diadakan dalam pengembangan modal usaha dan peningkatan dengan penyediaan barang segala kebutuhan pokok dengan harga murah seperti harga barang di supermarket lainnya seperti barang konsumsi, barang kelontongan dan barang elektronik serta barang kebutuhan lainnya yang diperlukan anggota. Keberadaan toko terus diusahakan perkembangannya dengan pihak yang mempunyai keterkaitan dengan unit usaha niaga.

3. Unit Jasa

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dalam usaha jasa ini mempunyai berbagai kegiatan usaha dalam melayani anggotanya, antara lain:

- a) Pengelolaan ruang serba guna dan penyewaan bangunan Memberikan pelayanan kepada anggota dalam hal penyewaan gedung untuk keperluan berbagai macam acara untuk keperluan rapat, penataran, pendidikan dan latihan baik diselenggarakan oleh koperasi maupun instansi atau lembaga koperasi lainnya.
- b) Unit pengelolaan peralatan pesta Unit usaha ini melayani para anggota dalam hal penyewaan kursi pesta dalam berbagai macam acara, serta penyewaan *sound system*.
- c) Unit jasa dan pengelolaan kantin Pengelolaan kantin merupakan kerjasama antara Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dengan sebuah rumah makan.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) memiliki anggota mencapai 4.853 orang per tahun buku 2021. Menurut jenisnya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung adalah jenis koperasi fungsional dimana koperasi ini anggotanya terdiri atas karyawan atau pegawai pada lembaga tertentu. Dalam kegiatannya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dikelola oleh 4 orang pengurus, 3 orang pengawas, dan 29 orang karyawan, dengan karyawan tetap sebanyak 28 orang, dan karyawan kontrak sebanyak 1 orang, terdiri dari 16 orang laki-laki dan 13 orang perempuan.

Berdasarkan jumlah karyawan dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 1Jumlah Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Karyawan	Tahun (orang)			
	2018	2019	2020	2021
Laki-laki	18	17	16	16
Perempuan	16	16	14	13
Jumlah Karyawan	34	33	30	29

Sumber : Laporan RAT Tahun 2018-2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dari tahun 2018-2021 mengalami penurunan. Karyawan yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) berfungsi memberikan pelayanan terhadap semua anggotanya yang akan membeli produk, memesan pinjaman barang konsumsi atau pinjaman uang, dan bertanggung jawab terhadap ketua koperasi. Sementara pekerjaan yang harus ditanggung oleh karyawan cukup banyak. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan koperasi.

Setelah dilakukan wawancara dengan kepala bagian di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung terdapat 5 orang dari 29 orang karyawan yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik ditandai dengan kurangnya keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dikarenakan kurangnya menguasai pekerjaan dalam bidang yang diberikan dan kurangnya ketelitian sehingga beberapa laporan harus diperbaiki kembali dikarenakan kesalahan dalam pencatatan laporan. Kemudian terdapat 3 orang dari 29 orang karyawan yang memiliki kurangnya tanggung jawab dan kuantitas dalam bekerja ditandai dengan penundaan pengerjaan laporan yang telah diberikan oleh atasan sehingga menyebabkan terlambatnya melakukan pengumpulan laporan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Selain kualitas dan kuantitas dari karyawan yang kurang optimal indikasi kinerja yang lain juga bisa dilihat dari pendapatan karyawan. Berikut adalah tabel pendapatan dan insentif karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Perkembangan Total Biaya Insentif Karyawan Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Tahun	Total Biaya Insentif (Rp)	Persentase (%)
2018	115.361.000	-
2019	125.560.000	8,84
2020	115.137.000	8,30
2021	100.278.000	12,90

Sumber : RAT KPKB

Pada tabel 1.2 di atas merupakan perkembangan total biaya insentif karyawan, dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada 2020 sebesar 8,30% dan 2021 sebesar 12,90%. Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan pemberian insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka akan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan sehingga akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Tabel 1. 3Pendapatan Karyawan Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

TAHUN	UMR KOTA BANDUNG (Rp)	STATUS	UNIT	JUMLAH KARYAWAN (orang)	RATA-RATA PENDAPATAN KARYAWAN		KENAIKAN PENDAPATAN KARYAWAN (%)	
					PER BULAN (Rp)	PENGELUARAN PER TAHUN (Rp)		
2019	3.339.580	Tetap	Simpan pinjam	9	6.380.953	689.142.924	-	
			Niaga	6		459.428.616		
			Jasa dan Umum	15		1.148.571.540		
		Kontrak	Simpan pinjam	1	3.339.580	40.074.960		-
			Niaga	1		40.074.960		
			Jasa dan Umum	1		40.074.960		
Jumlah Realisasi						2.417.367.960		
2020	3.623.778	Tetap	Simpan pinjam	9	7.108.368	767.703.744	11,40	
			Niaga	4		341.201.664		
			Jasa dan Umum	13		1.108.905.408		
		Kontrak	Simpan pinjam	0	3.623.778	0		8,50
			Niaga	1		43.485.336		
			Jasa dan Umum	1		43.485.336		
Jumlah Realisasi						2.304.781.488		
2021	3.742.276	Tetap	Simpan pinjam	10	7.402.400	888.288.000	4,1	
			Niaga	4		355.315.200		
			Jasa dan Umum	14		1.243.603.200		
		Kontrak	Simpan pinjam	0	3.742.276	0		3,3
			Niaga	0		0		
			Jasa dan Umum	1		44.907.312		
Jumlah Realisasi						2.532.113.715		

Sumber : RAT Koperasi KPKB. (tahun 2019-2021)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa persentase rata-rata pendapatan karyawan pada koperasi mengalami peningkatan. Tetapi dengan adanya peningkatan terdapat perbedaan jumlah pendapatan antara karyawan tetap dan kontrak. Setelah dilakukan wawancara kepada salah satu karyawan tetap dan kontrak terdapat pendapatan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dengan pendapatan yang tidak sesuai dengan beban kerja ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan tersebut dan kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

Guna meningkatkan motivasi kerja karyawan koperasi maka bagi karyawan yang aktif harus diberikan *reward* dan bagi karyawan yang pasif tindakan yang dilakukan yaitu dengan cara rotasi karyawan sehingga semua karyawan bisa merasakan dan mengetahui kerja dibagian lain atau diberikan motivasi agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Selain itu, para karyawan di koperasi, terdapat kurangnya karyawan yang menunjukkan kemampuan dirinya kepada pemimpin untuk mengajukan promosi sehingga karyawan yang sudah lama bekerja di koperasi tertinggal dengan karyawan yang baru, dapat dilihat ini merupakan kurangnya motivasi dari diri karyawan untuk menunjukkan kemampuannya. Dengan adanya karyawan yang kinerjanya menurun dan kurang aktif ini sangat berpengaruh kepada karyawan yang baru, ini juga sangat berpengaruh dalam kemajuan koperasi, di mana sinergitas antara senior dan junior sangat menunjang dan sangat mempengaruhi.

Dengan terdapatnya karyawan yang kurang motivasi ini berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, karena setelah dilakukan wawancara dengan

kepala bagian pada koperasi terdapat kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya yang tidak sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. Dengan kurangnya tanggung jawab yang ada pada diri karyawan tersebut akan menghambat kepada pembuatan dan hasil bulanan yang telah ditargetkan oleh koperasi itu sendiri.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung
3. Apa sajakah faktor-faktormotivasi yang memengaruhi kinerja karyawan

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai Faktor-Faktor Motivasi Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui :

1. Motivasi kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan tidak hanya untuk bidang akademik baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian, untuk memperkaya wawasan dan pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia, serta dapat melihat sejauh mana penerapan teori-teori ilmu pengetahuan yang didapati dalam penelitian ini.
- b. Penelitian lain, sebagai referensi dan sumbangan pemikiran dalam proses penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan masukan bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ada sekarang guna untuk menjalankan kegiatan usaha

melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Serta sebagai bahan masukan untuk para pengurus koperasi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan terkait permasalahan yang diteliti.

