

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan di bidang ekonomi merupakan usaha yang penting dalam mewujudkan masyarakat yang adil serta merata, dimana pembangunan ini diharapkan dapat memperbaiki dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam usaha mewujudkan kesejahteraan, diperlukan tindakan-tindakan yang terencana dan terarah sebagai bukti pelaksanaan dari kegiatan pembangunan secara keseluruhan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui koperasi. Koperasi merupakan suatu lembaga yang memungkinkan untuk berkembang secara ekonomis, yang mampu memberikan pelayanan terus-menerus dan meningkat kepada para anggotanya serta kepada masyarakat sekitar. Pemerintah mendirikan koperasi untuk membuka kesempatan usaha yang luas kepada masyarakat.

Keberadaan koperasi sebagai badan usaha dalam sistem perekonomian Indonesia semakin diperjelas dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992, Bab 1 ayat (1) tentang Perkoperasian yang menyatakan 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”.**

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa koperasi merupakan badan usaha yang mempersatukan orang-orang dalam kepentingan ekonomi dan usaha yang sama untuk memenuhi kebutuhan bersama. Koperasi diharapkan dapat menjadi soko guru perekonomian nasional serta satu-satunya gerakan ekonomi rakyat yang

mandiri sekaligus membantu proses terwujudnya pembangunan nasional yang merata dan dapat bermanfaat untuk seluruh masyarakat.

Kedudukan koperasi merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dari perekonomian Indonesia, karena koperasi memiliki arah dan tujuan yang jelas seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 Bab II pasal 3 tentang Perkoperasian 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 Undang-Undang Dasar 1945”.**

Koperasi dengan arah tujuan tersebut diharapkan mampu membantu pertumbuhan perekonomian nasional. Usaha meningkatkan peranan koperasi perlu didukung oleh berbagai pihak, terutama pihak pengelola baik itu pengurus maupun karyawan sehingga koperasi dapat menjadi badan usaha yang mandiri dan mampu mencapai tujuannya khususnya untuk mensejahterakan anggota.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:3).

Pengurus adalah perwakilan anggota koperasi yang dipilih melalui rapat anggota, yang bertugas mengelola organisasi dan usaha (Sitio, 2001:37). Pengurus harus memiliki kemampuan untuk mengatur karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Peranan karyawan dalam sebuah organisasi sangat penting, hal ini didukung oleh pendapat Malayu S.P.Hasibuan (2007:12) yang menyatakan bahwa :

**“Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai”**.

Pernyataan tersebut menunjukkan betapa pentingnya unsur karyawan didalam sebuah perusahaan termasuk koperasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan termasuk koperasi harus bisa memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan yang ada dalam mencapai tujuan organisasinya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pengurus harus memberikan motivasi supaya karyawan terdorong melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja karyawan agar bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2010:141).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan”. Kinerja karyawan tidak

lepas dari motivasi dan faktor lain seperti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dapat dikatakan berprestasi baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar yang telah ditetapkan.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, pengurus dituntut dapat memberikan motivasi kepada karyawannya. Akan tetapi dalam memotivasi karyawan bukan suatu hal yang mudah karena latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keinginan karyawan terhadap pekerjaan itu berbeda-beda. Oleh karena itu pengurus diharapkan mampu mengarahkan dan membina karyawan agar karyawan lebih termotivasi. Dengan pemberian motivasi kerja tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) “Kamola” yang terletak di Jl. Rancaekek – Majalaya No.79 Desa Majasetra Kec. Majalaya Kab. Bandung, dengan Badan Hukum No. 10427/BH/KW/KOP/1992 Tanggal 02 Februari 1992 dan 10427/BH/PAD/518-KOP/III/2016 Tanggal 22 Maret 2016. Koperasi ini didirikan pada Tanggal 9 September 1990 yang bergerak dibidang konsumen. Adapun jenis usaha yang dijalankan sebagai berikut.

1. Unit Simpan Pinjam
2. Unit Perdagangan (KKMK Mart & Fotocopy)
3. Unit Jasa (Pembayaran listrik)

Koperasi KKMK “Kamola” mengalami naik turunnya jumlah pendapatan per tahun, dimana terlampir pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. 1 Perkembangan Pendapatan Koperasi KKMK “Kamola” Tahun 2017-2021**

Tahun	Unit Simpan Pinjam (Rp)	Unit Perdagangan & Fotocopy (Rp)	Pembayaran Listrik (Rp)	Pendapatan (Rp)	Persentase (%)
2017	586.656.000	128.005.064	7.941.700	<b>722.602.764</b>	-
2018	636.348.000	266.161.666	6.480.800	<b>908.990.466</b>	17%
2019	726.926.653	516.442.555	5.183.300	<b>1.248.552.508</b>	24%
2020	565.812.500	588.976.669	2.794.350	<b>1.157.583.519</b>	22%
2021	690.908.600	540.193.032	3.576.100	<b>1.234.677.732</b>	23%

*Sumber : Laporan RAT Koperasi KKMK “Kamola” (tahun 2017-2021)*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perkembangan pendapatan Koperasi KKMK “Kamola” mengalami naik turun. Terlihat pada tahun 2017-2019 terjadi kenaikan sebesar 24%, kemudian di tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 22% dan kembali naik 23% pada tahun 2021. Hal ini mengindikasikan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan sebagai pelaksana kegiatan usaha koperasi, apalagi pada unit jasa (listrik) setiap tahunnya mengalami penurunan. Dalam hal ini tentunya menuntut karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar tujuan koperasi dapat tercapai.

Dari hasil survey dengan karyawan yang menjabat sebagai Manajer pada unit usaha Perdagangan, ditemukan juga bahwa besaran gaji belum memenuhi kelayakan apabila dibandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten Bandung. Berikut data besaran kompensasi karyawan Koperasi KKMK “Kamola”.

**Tabel 1. 2 Perkembangan Jumlah Pemberian Kompensasi kepada Karyawan Koperasi KKMK “Kamola”**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Rata-rata Gaji Pokok Karyawan per Tahun	Jumlah Rata-rata Gaji Pokok Karyawan per Bulan	UMR Kabupaten Bandung
2017	4	84.000.000	1.750.000	2.463.461
2018	4	108.000.000	2.250.000	2.678.028
2019	5	144.000.000	2.400.000	2.893.074
2020	7	206.400.000	2.457.143	3.139.275
2021	7	251.400.000	2.992.857	3.241.929

*Sumber: Laporan RAT Koperasi KKMK “Kamola” Tahun 2017-2021*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa pemberian gaji pada Koperasi KKMK “Kamola” setiap tahunnya mengalami kenaikan, namun apabila dibandingkan dengan UMR Kabupaten Bandung, gaji tersebut masih berada dibawahnya.

Koperasi KKMK “Kamola” juga mengalami naik turunnya jumlah anggota aktif dan tidak aktif, dimana terlampir pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 3 Aktivitas Anggota Koperasi KKMK “Kamola”**

Tahun	Anggota (Orang)		Total Anggota (Orang)	Aktifitas Anggota (Orang)		Persentase (%)
	Masuk	Keluar		Aktif	Tidak Aktif	
< 2017	-	-	354	-	-	-
2017	50	31	373	344	29	13%
2018	73	21	425	389	36	11%
2019	97	36	486	450	36	13%
2020	130	58	558	453	105	5%
2021	67	75	557	481	76	7%

*Sumber : Laporan RAT Koperasi KKMK “Kamola” (tahun 2017-2021)*

Dari tabel 1.3 di atas jumlah aktifitas anggota mengalami naik turun, terlihat pada persentase tahun 2020 jumlah anggota tidak aktif mengalami penurunan yang sangat signifikan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 jumlah anggota juga berkurang 1 orang.

Anggota Koperasi KKMK “Kamola” diwajibkan untuk melakukan transaksi khususnya pada unit perdagangan minimal Rp.300.000 per bulan. Tetapi tidak jarang anggota juga mengeluhkan ketersediaan barang di KKMK Mart yang tidak lengkap, sehingga dapat diprediksi bahwa anggota yang tidak aktif diakibatkan karena keperluan mereka tidak terpenuhi. Disini kinerja karyawan diduga kurang maksimal.

Dari hasil survei tersebut, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan, antara lain :

1. Karyawan kurang inisiatif dalam melakukan tugasnya yang mengakibatkan terlambatnya hasil laporan pekerjaan. Misalnya laporan rekapan transaksi harusnya diserahkan setiap hari, akan tetapi diserahkan 2 hari setelahnya.
2. Kurang teliti dalam pekerjaan, misalnya dalam pencatatan transaksi anggota.
3. Keterbatasan *skill* yang dimiliki beberapa karyawan sehingga perlu adanya *backup* dari rekan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, dalam hal ini koperasi harus memiliki cara agar kinerja karyawan bisa terus meningkat. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Faktor yang

mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

Dalam memberikan motivasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, pengurus harus memperhatikan bentuk maupun cara pemenuhannya misalnya motivasi berupa material dengan memberikan gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR), jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan bagi karyawan berprestasi dan lain sebagainya. Diharapkan pemberian motivasi kerja karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan survei yang dilakukan penulis kepada karyawan Koperasi KKMK “Kamola” ditemukan beberapa indikator mendasar mengenai penyebab timbulnya masalah kerja tersebut, diantaranya :

1. Jumlah jam kerja yang tidak sebanding dengan upah yang diterima. Jam kerja karyawan pada unit Simpan Pinjam bekerja selama 9 jam setiap hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Sedangkan yang berada di KKMK Mart bekerja setiap hari selama 12 jam, dan waktu libur (hari Minggu) dalam satu bulan hanya diberikan 2 kali saja secara bergantian antar karyawan. Tetapi upah yang didapatkan dibawah Upah Minimum Regional (UMR).
2. Masih kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung, seperti mesin print yang tidak dapat digunakan, listrik yang bertegangan rendah sehingga harus membagi setiap sarana yang akan digunakan.
3. Belum diadakannya pemilihan karyawan berprestasi atau minimnya pemberian reward terhadap hasil kerja karyawan.

4. Belum diberikan insentif tambahan seperti jaminan hari tua ataupun jaminan kematian.

Sebagai tolak ukur permasalahan yang ada dalam jurnal Tutut Parwati, Dwi Wahyu Artiningsih, dan Defin Shahrial Putra (2020) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa untuk lebih meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan disarankan untuk memberikan motivasi dengan cara meningkatkan nilai kompensasi material dan non material. Sedangkan dalam jurnal Zeni Rofia Wardani (2019) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, sedangkan faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

Dalam mewujudkan kinerja yang maksimal dibutuhkan dorongan untuk memunculkan semangat dan kemauan yaitu dengan motivasi. Pada Koperasi KKMK Kamola pemberian motivasi kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung masih terlihat kurang, dilihat dari pemenuhan kebutuhan karyawan yang masih minim. Dengan motivasi yang tepat akan mendorong para karyawan bekerja semaksimal mungkin, karena apabila suatu perusahaan atau organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan karyawan pasti akan terjamin. Maka dari itu, unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan beberapa fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa perlunya perhatian dalam pemberian motivasi kerja agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik, mengingat kinerja karyawan

adalah hal yang penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengajukan penelitian mengenai **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus Pada Koperasi KKMK “Kamola”)**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan hasil survey dan berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Koperasi KKMK “Kamola”.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi KKMK “Kamola”.
3. Upaya-upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Koperasi KKMK “Kamola”.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan secara menyeluruh mengenai Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi KKMK “Kamola”.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan ilmiah berupa deskripsi dari :

1. Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi KKMK “Kamola”
2. Kinerja Karyawan pada Koperasi KKMK “Kamola”

3. Perbaikan Motivasi Kerja yang harus dilakukan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi KKMK “Kamola”

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

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

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perkembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan peran motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumbangan pemikiran dalam proses penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat sebagai bahan informasi bagi Koperasi KKMK “Kamola” serta koperasi lainnya untuk menjalankan kegiatan usaha melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Serta sebagai masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan pemberian motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.