

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong berkembangnya proses globalisasi, proses globalisasi telah membuka peluang ekonomi bagi suatu negara. Kondisi ini pada akhirnya akan mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perekonomian nasional yang menuntut kemampuan dari koperasi yang pada awalnya mengembangkan keunggulan (komparatif) menjadi keunggulan bersaing (kompetitif). Globalisasi ekonomi adalah suatu kegiatan ekonomi atau perdagangan internasional yang terintegrasi dan terjadi tanpa batas-batasan wilayah negara. Globalisasi perekonomian ini memudahkan keluar masuknya barang dari dalam maupun luar negeri. Seiring berjalannya waktu, globalisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap kesejahteraan sosial dan ekonomi banyak negara. Globalisasi juga merupakan sikap, cara berfikir, tatanan baru yang merupakan hasil dari pertukaran bebas di bidang ekonomi, budaya, dan politik. Ini merupakan peluang untuk UKM (Usaha Kecil dan Menengah) dan Koperasi.

Dalam era globalisasi pada saat ini, Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang menjadi landasan untuk pemenuhan harapan untuk ekonomi anggota dan seluruh lapisan masyarakat. Hal ini telah terbukti dan diyakini karena asas Koperasi yaitu asas kekeluargaan yang merupakan adanya kesadaran setiap anggota koperasi untuk mengerjakan segala sesuatu di dalam koperasi yang berguna untuk semua anggota dari Koperasi tersebut. Dengan adanya asas Koperasi tersebut

merupakan salah satu landasan yang kuat dan sudah mengakar pada budaya masyarakat, seperti yang tercantum dalam UU RI No 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 33 ayat (1) yang berbunyi :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan ”.

Hal tersebut merupakan sebuah titik tolak bagi pembangunan ekonomi Indonesia bahwa kemakmuran masyarakat yang diutamakan bukan untuk kemakmuran orang-seorang dan badan usaha yang sesuai adalah koperasi.

Koperasi merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bertujuan untuk mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Keterlibatan organisasi Koperasi dalam sistem perekonomian Indonesia semakin lebih diperjelas dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab 1 Pasal 1 Ayat (1) 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 ”.

Dari pernyataan tersebut dijelaskan bahwa Koperasi disebut bentuk badan usaha yang memiliki kegiatan berdasarkan prinsip Koperasi dan berdasar atas asas kekeluargaan. Dengan modal yang digunakan akan memperoleh keuntungan, jika dikelola dengan lebih efektif dan efisien. Koperasi adalah gerakan ekonomi rakyat yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi semua kebutuhan yang layak, sejauh menyangkut kesejahteraan semua anggota. Selain memajukan kesejahteraan anggota juga, Koperasi memajukan kesejahteraan masyarakat yang berupa perekonomian masyarakat.

Koperasi mempunyai banyak kelebihan, salah satunya adalah anggota memperoleh manfaat sebanding atas jasa yang diberikan masing-masing anggota. Namun ternyata Koperasi dengan segala kelebihannya di Indonesia masih sulit berkembang karena masyarakat belum mengetahui banyak hal tentang Koperasi sehingga tidak banyak yang turut berpartisipasi dalam Koperasi. Padahal keberhasilan suatu Koperasi terletak pada partisipasi anggotanya, selain itu pengelolaan di sebuah Koperasi sangat berpengaruh. Oleh karena itu sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang baik dan profesional.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, karena pada hakikatnya sumber daya manusia sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan. Mengingat pentingnya peran SDM di dalam perusahaan agar tetap bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka para manajemen SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan pimpinan perusahaan (Rivai, 2014:6)

Pengurus adalah perwakilan dari anggota koperasi yang dipilih melalui rapat anggota, yang memiliki tugas mengelola sebuah organisasi dan usaha (Sitio, 2001:37). Pengurus harus mempunyai kemampuan untuk memajemen karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pengurus harus dapat memberikan motivasi agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaannya agar target yang direncanakan dapat terealisasi. Motivasi dapat pula berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila

motivasi tinggi dengan didukung oleh sebuah kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Menurut Usman (2013:276) Motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau implus. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Salah satu teori Motivasi menurut para ahli yaitu, Teori Dua Faktor Menurut Herzberg. Dalam teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi besarnya motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dan menerapkan teori motivasi Dua Faktor Herzberg, di karenakan di dalam teori Herzberg dapat memerhatikan karyawan sehingga dapat diketahui dengan benar kondisi karyawan, dan di dalam teori ini terdapat tolak ukur yang jelas yaitu faktor kepuasan dan ketidakpuasan.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, 2018:188).

Menurut Payaman Simanjuntak (2005:11) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. “keberhasilan suatu perusahaan dapat pula dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan”. Menurut Suryadi Prawirosentono dalam Fransiskus Ady (2013:101). Karyawan dapat dikatakan berprestasi baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik, artinya mencapai sasaran, atau standar yang telah diterapkan.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yang terletak di Jalan Wastukencana Blok No. 5, Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Jawa Barat. Koperasi ini didirikan pada tanggal 11 Mei 1962 merupakan salah satu koperasi yang melayani anggotanya untuk simpan pinjam dana, membantu modal usaha, pendanaan darurat dan lainnya. Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung merupakan jenis Koperasi Fungsional dimana Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung para karyawannya merupakan dari lembaga tertentu. Yang di dalamnya terdapat unit usaha seperti niaga dan jasa. Adapun unit usaha yang sudah dijalankan yaitu sebagai berikut :

1. Unit Simpan Pinjam

Kegiatan utama unit simpan pinjam yaitu menghimpun simpanan atau tabungan berjangka koperasi serta memberikan pinjaman kepada anggota, calon anggota, ataupun koperasi lainnya. Sampai saat ini unit Simpan

Pinjam di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung masih dapat berjalan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang semestinya.

2. Unit Jasa dan umum

Di bagian unit jasa yaitu melakukan kerja sama dengan Pemerintah Kota Bandung untuk pengadaan kebutuhan sembako, penyewaan mobil, pinjaman sementara dan lainnya. Dan untuk di unit umum seperti bagian administrasi, keuangan, dan lainnya.

3. Unit Niaga

Di bagian unit niaga koperasi memiliki Mart dan butik yang bermanfaat untuk para anggota dan karyawan dan untuk bagian Mart pun bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan yang di perlukan oleh masyarakat terdekat.

Pengurus di koperasi ini terdiri dari 3 orang pengurus, 3 orang pengawas, 4.853 orang anggota dan 29 orang karyawan yang bekerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

Meskipun usaha Koperasi tidak menekankan pada mencari keuntungan, namun perkembangan Sisa Hasil Usaha (SHU) perlu juga diperhatikan.

Rendahnya kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian akuntansi di Koperasi KPKB terdapat kaitannya dengan motivasi kerja karyawan. Kondisi ini diperkuat dari pendapat Herzberg yang menyatakan motivasi kerja dipengaruhi oleh : kondisi kerja yang kurang baik, gaji, hubungan kerja, dan pengakuan atas prestasi. Adapun halnya di KPKB, motivasi kerja karyawan yang rendah terdapat kaitannya dengan tingkat pendapatan karyawan. Disamping juga

karena tidak adanya jenjang karir yang jelas. Hasil penelitian menunjukkan hal serupa bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apakah kinerja karyawan KPKB juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawannya, itu masih perlu diteliti lebih lanjut.

Perkembangan Sisa Hasil Usaha (SHU) Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung selama Tahun 2018-2021 menunjukkan presentase realisasi SHU yang rendah dalam arti jauh dibawah 50%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 tentang rencana dan realisasi Sisa Hasil Usaha (SHU) Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) Tahun 2018-2021. Sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rencana dan Realisasi SHU pada KPKB Tahun 2018-2021

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase (%)
2018	2.256.389.119,20	510.181.516,08	22,6
2019	2.536.289.118,60	610.357.456,32	24,0
2020	2.976.504.676,64	929.032.105,35	31,2
2021	3.363.057.251,96	654.822.877,44	19,5

Sumber : Laporan RAT KPKB 2018-2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa rencana dan realisasi Sisa Hasil Usaha (SHU) pada KPKB dari tahun 2018-2021 tidak memenuhi rencana atau tidak memenuhi target. Ketidaktercapaian Sisa Hasil Usaha (SHU) yang direncanakan diduga ada kaitannya dengan kinerja karyawan di samping pada tahun tersebut (2018-2021) terjadi covid-19 adanya pemberlakuan *social distancing* yang mengakibatkan penjualan dalam unit niaga menurun. Tidak tercapainya target yang ditentukan merupakan salah satu indikasi kinerja karyawan yang belum optimal.

Kinerja karyawan seperti pada awal tahun yang menurun yang diakibatkan oleh rasa bosan dan jenuh yang dapat berpengaruh terhadap kewajiban dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi terganggu, banyak karyawan yang berleha-leha terhadap pekerjaannya dan tidak disiplin terhadap waktu dan pekerjaannya. Sedangkan untuk kualitas kerja, karyawan masih memiliki rasa kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti telat mengumpulkan laporan yang akhirnya dapat memperhambat kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil survei, di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung ditemukan beberapa fenomena dan indikator mendasar mengenai penyebab timbulnya masalah kinerja karyawan, di antaranya :

1. Kurangnya tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan, seperti telat mengumpulkan laporan sehingga dapat memperhambat penilaian kinerja karyawan.
2. Beberapa karyawan sering mengobrol sehingga memperhambat terhadap penyelesaian pekerjaan yang ada.
3. Dari 100% sekitar 80% prestasi kerja karyawan sudah bagus, dan untuk 20% prestasi kerja masih kurang baik dikarenakan untuk beberapa karyawan masih kurang paham mengenai Tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan karena karyawan hanya bekerja sesuai dengan kewajibannya saja tanpa memikirkan peningkatan keahliannya, tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaannya.

5. Rasa bosan dan jenuh yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang terus dilakukan berulang kali.
6. Beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu dan dapat berakibat kepada keterlambatan *deadline* yang sudah ditentukan.

Dari berbagai fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perlunya perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik, dan perlu adanya pelatihan, pengecekan secara berkala terhadap kinerja karyawan mengingat kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi.

Maka dari itu, saya melakukan penelitian dengan membahas mengenai **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** (Studi kasus pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung).

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

4. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menggambarkan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui :

1. Motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Pengaruh motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan 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 dapat berguna untuk memperkaya wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang Sumber Daya Manusia, dan dapat mengetahui sejauh mana penerapan teori-teori ilmu pengetahuan yang didapat di dalam penelitian ini.
- b. Penelitian lain, sebagai sebuah referensi dan sumbangan pemikiran dalam proses penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah manfaat dan masukan bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bndung (KPKB) mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ada sekarang guna untuk menjalankan kegiatan usaha melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Serta bermanfaat pula sebagai bahan masukan untuk para pengurus koperasi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan terkait permasalahan yang diteliti.