

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sistem perekonomian di Indonesia, terdapat 3 pilar utama yang mampu mendorong perekonomian bangsa. Ketiga pilar tersebut terdiri dari Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).

Dari tiga pilar yang diatas, yang menjadi soko guru perekonomian yaitu koperasi. Adapun yang dimaksud dengan koperasi sebagai soko guru perekonomian, karena koperasi menjadi penyangga dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Terdapat pada Undang – Undang 1945 Pasal 33 ayat (1) menyebutkan bahwa : “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”.

Bahwa dalam ketentuan tersebut, pada dasarnya koperasi dapat menjunjung tinggi nilai musyawarah agar tercapainya suatu mufakat. Sehingga, dalam permasalahan yang terjadi koperasi dapat menghasilkan suatu keputusan secara kekeluargaan dan saling menguntungkan kepada pihak manapun, khususnya kepada para anggota dan umumnya kepada masyarakat.

Adapun pengertian koperasi menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 1 Angka 1 sebagai berikut :

“Koperasi yaitu 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“.

Koperasi dapat menjadi wadah perekonomian rakyat yang berkomitmen menjaga kebersamaan, serta gotong royong dalam mengoptimalkan potensi untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi, dalam mencapai suatu tujuannya, koperasi tidak lepas dari sumber daya manusia atau disebut juga sebagai karyawan, peran karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam mengelola semua potensi yang ada pada koperasi.

Akan tetapi dalam mengerjakan sebuah pekerjaan yang ada pada koperasi, para karyawan harus mendapatkan motivasi kerja yang baik dalam guna meningkatkan kinerja karyawan, serta koperasi dapat terus berkembang dan bisa diterima baik oleh masyarakat umumnya dan anggota pada khususnya.

Adapun pengertian motivasi kerja menurut Sudaryo et al. (2018:62) dalam (Alisha Maisan & Hani Gita, 2020)

“ Motivasi kerja adalah bagaimana menyalurkan kekuatan dan potensi agar mau bekerjasama secara efektif guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya, pengertian motivasi kerja menurut Menurut Edy Sutrisno (2017:111)

“Motivasi kerja merupakan sikap antusias dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Ketika motivasi sebagai

faktor pendorong perilaku seseorang saat melakukan tugas, itu karena motivasi adalah faktor yang akan menginspirasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada pada setiap orang, untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan menuntut para karyawan memiliki kemampuan dan kompetensi intelektual yang baik, agar dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan tugasnya.

Akan tetapi, jika pada koperasi mengalami motivasi kerja yang rendah, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun pengertian kinerja karyawan sebagai berikut.

Menurut Mahsun (2006:25) dalam Eko Budiyanto (2020) “ **Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pelaksanaan dalam suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi”.**

Pentingnya motivasi kerja dapat meningkat kinerja karyawan baik itu individu maupun kelompok. Setiap karyawan biasanya diberikan tugas dan kewajiban oleh atasan. Dalam hal ini karyawan harus memiliki kinerja yang optimal atau kinerja yang sesuai dengan standar organisasi. Bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan menjalankan operasinya dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan, jika karyawan tidak memiliki semangat dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yang optimal, sehingga berdampak pada menurunnya performa karyawan yang bekerja didalam unit usaha yang dimiliki koperasi, akibat dari rendahnya motivasi kerja yang diberikan oleh koperasi.

Pada umumnya setiap organisasi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya permasalahan yang terjadi dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal dalam meneliti di sebuah koperasi, peneliti menemukan permasalahan yang terjadi yaitu dalam motivasi kerja karyawannya sehingga menghambat keberhasilan Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri

Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri berdiri sejak 17 Juli 2007, didirikan sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (KUKM) Republik Indonesia No. 518.KEP.0409/KOP/III/2009 Akta Notaris No 16 tanggal 19 Januari 2009, Perubahan Badan Hukum No. 04.09/BH/PAD/518-KOP/VI/2012, SK Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI No.518/BH/PAD/KEP.07.12-KOP/VI/2012, Akta Notaris No 26 tanggal 31 Mei 2012. Sebelumnya Koperasi Serba Usaha, akan tetapi saat ini berubah menjadi Koperasi Pemasaran, dikarekan unit pemasaran susu sapi lebih unggul dari unit usaha lainnya, koperasi ini bertempat di Jln. Babakan Tiga, Panyocokan, Kecamatan Ciwidey Kabupaten Bandung.

Adapun unit usaha yang dikelola oleh Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Unit Susu Sapi

Dalam unit usaha susu sapi di Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri, anggota harus memiliki minimal 1 (satu) ekor sapi, tugas koperasi dalam hal unit susu sapi mulai dari mengangkut susu sapi dari peternak, menampung, hingga memasarkan produk susu sapi.

2. Unit Simpan Pinjam

Dalam pelaksanaan unit simpan pinjam, koperasi dapat memfasilitasi para anggotanya untuk mengembangkan hewan ternak, yaitu sapi. Serta koperasi dapat mempertimbangkan terlebih dahulu bagi anggota yang mengajukan pinjaman layak dapat diberikan pinjam atau tidak.

3. Unit Perdagangan

Koperasi menyediakan pakan serta obat - obatan untuk kesehatan hewan ternak, semua keperluan untuk pakan sapi disediakan pada unit perdagangan di Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri.

Dalam mengembangkan unit usaha koperasi tidak terlepas dari anggota, peran anggota dalam koperasi mampu mendukung setiap unit usaha yang ada pada koperasi. Berikut tabel perkembangan anggota koperasi :

Tabel 1.1 Jumlah Anggota Aktif dan Tidak Aktif Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri.

Tahun	Jumlah Anggota (Orang)	Anggota Aktif (Orang)	Perbandingan Anggota Aktif	Anggota Tidak Aktif	Perbandingan Anggota Tidak Aktif
2018	232	163	70%	69	30%
2019	245	159	65%	86	35%
2020	253	171	68%	82	32%
2021	217	131	60%	86	40%
2022	248	121	49%	127	51%

Sumber : Laporan RAT Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri Tahun 2018 – 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dari tahun ketahun anggota koperasi mengalami penurunan. Dari hasil survei dengan karyawan yang menjabat sebagai manajer di Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri, bahwa anggota banyak mengeluhkan terkait ketersediaan kebutuhan bagi sapi masih minim. Dengan begitu partisipasi anggota menurun, jumlah anggota tidak aktif lebih banyak dari pada anggota aktif, setiap tahunnya anggota tidak aktif terus meningkat.

Hal ini dikaitkan dalam sebuah teori menurut David Corten (dalam Achma Hendra setiawan, 2004) bahwa partisipasi anggota akan efektif apabila terjadi kesesuaian diantaranya, yang pertama ada output atau kebutuhan dan keinginan dari anggota terpenuhi seperti ketersediaan kebutuhan bagi sapi ternak terpenuhi. Selanjutnya yang kedua, ada permintaan dimana setiap keinginan – keinginan yang anggota butuhkan dari koperasi juga terpenuhi, dan yang ketiga ada tugas – tugas

pengurus dan karyawan dalam menangani permasalahan yang menyebabkan partisipasi anggota menurun akibat dari kebutuhan dan keinginan kurang terpenuhi.

Adapun teori Hanel (1989) (dalam Achma Hendra setiawan 2004), dengan teorinya “*Tri-angel Identity of Cooperative*” menjelaskan bahwa dalam koperasi, kedudukan anggota adalah sebagai pemilik, sekaligus pelanggan (anggota = pemilik = pelanggan). Selanjutnya dikatakan: sukses-tidaknya, berkembang-tidaknya, bermanfaat-tidaknya, dan maju-mundurnya suatu koperasi akan sangat tergantung pada partisipasi aktif dari para anggotanya. Tanpa partisipasi aktif dari anggotanya, koperasi tidak akan dapat bekerja secara efisien dan efektif.

Imbas dari hal tersebut dikarenakan partisipasi anggotanya menurunnya berakibat dalam menurunnya pendapatan unit usaha di Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri. Adapun pendapatan koperasi dari beberapa unit usaha sebagai berikut:

Tabel 1.2 Perkembangan Pendapatan Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri Tahun 2018 – 2022.

Tahun	Unit Penjualan Susu (Rp)	Unit Perdagangan (Rp)	Unit Simpan Pinjam (Rp)	Pendapatan (Rp)	Presentase (%)
2018	9.883.666.829	718.654.481	175.820.500	10.778.141.810	-
2019	8.433.010.135	971.259.500	169.635.700	9.573.905.335	22%
2020	7.518.196.525	1.324.236.835	171.336.000	9.013.769.360	21%
2021	6.463.535.395	1.267.984.400	156.404.500	7.887.924.295	18%
2022	5.127.328.548	1.152.716.100	143.200.000	6.423.244.648	15%

Sumber : Laporan RAT Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri Tahun 2018 – 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa perkembangan pendapatan Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri mengalami penurunan. Terlihat pada tahun 2018-2019 terjadi kenaikan sebesar 22%, kemudian di tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 21% dan pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan sebesar 18% serta pada tahun 2022 pendapatan Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri mengalami penurunan yang drastis sebesar 15%.

Terkait ketersediaan dana yang berasal dari keuntungan usaha terkendala akibat menurunnya unit usaha koperasi berdampak juga kepada gaji karyawan. Sehingga gaji karyawan juga ikut menurun. Berikut tabel perkembangan gaji karyawan pada Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri :

Tabel 1.3 Perkembangan Gaji Karyawan Pada Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri.

Tahun	Gaji (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Rata - Rata Gaji Perorangan (Tahun)	Rata -Rata Gaji Perorangan (Bulan)
2018	247.520.000	13	19.040.000	1.586.667
2019	273.720.000	13	21.055.385	1.754.615
2020	271.920.000	13	20.916.923	1.743.077
2021	262.022.000	13	20.155.538	1.679.628
2022	231.610.000	13	17.816.154	1.484.679

Sumber : Laporan RAT Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri Tahun 2018 – 2022.

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas bahwa gaji yang diberikan oleh Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri kepada karyawannya sangat rendah, jauh dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Bandung yang berlaku. Hal ini didasarkan atas besaran perolehan jumlah pendapatan dari hasil masing - masing unit usaha yang dimiliki koperasi. Selain gaji diatas, karyawan koperasi Mitra Jaya Mandiri akan mendapatkan insentif tambahan apabila melaksanakan lembur dengan nominal sebesar Rp. 400.000 setiap bulannya.

Selain dari gaji sebagai kebutuhan utama karyawannya, gaji yang diberikan koperasi masih kurang dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota serta pemberian insentif yang hanya diberikan kepada karyawan tertentu yang melakukan kerja lembur di salah satu unit usaha koperasi. Adapun permasalahan lain yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja, yaitu karyawan membutuhkan rasa aman akan tetapi, koperasi belum menyediakan asuransi jika karyawan mengalami kejadian yang tidak diinginkan, dalam lingkungan kerja koperasinya pun sarana dan prasana koperasi masih kurang memadai. Selanjutnya dalam kebutuhan sosial baik itu rasa kekeluargaan serta hubungan baik dengan karyawannya masih kurang dan sering terjadinya miskomunikasi antar karyawan karena dalam bekerjanya saling mengandalkan.

Selanjutnya mengenai kebutuhan penghargaan, koperasi hanya memberikan bonus kepada karyawannya setiap 1 tahun sekali berupa Tunjangan Hari Raya (THR) dan tidak ada tambahan bonus lain, serta karyawan jarang mendapat pujian yang terpenting bagi pengurus pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan selesai tepat waktu. Dan terakhir, dalam kebutuhan aktualisasi diri seperti pelatihan

kerja jarang sekali dilakukan oleh koperasi serta karyawan sulit untuk mengembang diri, tidak pernah dilakukannya perputaran kerja.

Berkaitan dengan fenomena tersebut, adapun survei yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri ditemukan beberapa indikator mendasar mengenai penyebab timbulnya permasalahan kerja tersebut diantaranya :

1. Terjadinya miskomunikasi pada saat jam kerja, karyawan yang sedang dibutuhkan pulang tanpa izin sehingga mengakibatkan terkendalanya salah satu unit usaha koperasi.
2. Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung seperti belum adanya rekap absen yang dimiliki oleh karyawan Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri. Karyawan yang datang bekerja terkadang tidak tepat sesuai dengan waktunya. Selanjutnya, alat yang sangat dibutuhkan dalam unit usaha susu sapi yaitu alat pendingin susu atau *cooling* dikarenakan harganya sangat mahal, sehingga koperasi menggunakan alat seadanya dan sehingga kualitas susu yang dimiliki karyawan Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri tidak sebaik produk susu lain. Selain itu dalam penyediaan tempat bagi karyawan serta pengurus dalam menjalankan kegiatan yang ada di koperasi masih terbatas.
3. Minimnya pemberian *reward* terhadap hasil kerja yang dilakukan karyawan kepada Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri.

Sebagai tolak ukur permasalahan yang ada dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Rustamaji et al., 2019) dengan judul “Analisis Motivasi Kerja

Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin “ dalam penelitiannya disimpulkan bahwa memberikan motivasi kepada karyawan sangatlah penting, Insentif yang diberikan bisa dalam berbagai bentuk, seperti uang, pengakuan di dan penghargaan, selain itu juga bisa juga dalam bentuk kata - kata yang menginspirasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi. Adapun hak yang dipenuhi kepada karyawan, seperti bonus insentif kerja yang harus diberikan tepat waktu setiap bulan beserta gaji yang harus dibayarkan sesuai dengan upah minimum, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Selanjutnya pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Usri Nani & Lilik, 2001) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang“ upaya yang dilakukan untuk memotivasi, menginspirasi, dan mendorong orang lain dikenal sebagai motivasi. Dalam hal ini, motivasi berfungsi untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik. Salah satu aset terpenting untuk tumbuh adalah kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat keterampilan kerja, semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, sebuah organisasi pasti akan maju dan berkembang jika karyawannya diberikan motivasi dengan baik.

Dalam mewujudkan pengelolaan koperasi yang baik maka kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan mendorong para karyawan bekerja semaksimal mungkin. Sehingga, perkembangan anggota koperasi, unit usaha koperasi, serta benefit yang diberikan kepada karyawan juga meningkat setiap tahunnya. Dengan begitu koperasi dapat mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam kajian ini penting untuk diteliti karena motivasi mengarahkan agar mau bekerja sama demi keberhasilan mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus Pada Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri Ciwidey Kabupaten Bandung).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian motivasi kerja karyawan pada Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri.
2. Bagaimana kinerja karyawan yang ada pada Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri.
3. Bagaimana upaya yang dilakukan pada Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui :

1. Upaya mengetahui pemberian motivasi kerja kepada karyawan di Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui upaya yang harus dilakukan Koperasi Pemasaran Mitra Jaya Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan maksud dan tujuan di atas, penulis berharap penelitian ini dapat memberi manfaat serta informasi. Berikut adalah kegunaan penelitian yang diharapkan di dalam penelitian :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pelaksanaan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan informasi bagi koperasi serta masukan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dimasa mendatang. Serta, diharapkan dengan melakukan penelitian tentang motivasi kerja maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.