

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejarah kelahiran koperasi, berkembangnya koperasi di negara maju dan negara berkembang memiliki perbedaan. Di negara maju, koperasi lahir sebagai gerakan untuk melawan ketidakadilan pasar. Oleh karena itu, koperasi di negara maju mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan pasar. Bahkan dengan kekuatannya itu koperasi meraih posisi dan kedudukan penting dalam menyusun kebijakan ekonomi termasuk dalam skala internasional. Peraturan perundang-undangan yang mengatur koperasi tumbuh sebagai tuntutan masyarakat koperasi dalam rangka melindungi dirinya. Di negara berkembang koperasi dirasa masih perlu dihadirkan dalam rangka membangun institusi yang dapat menjadi mitra negara sebagai penggerak pembangunan untuk mencapai kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu, kesadaran antara kesamaan tujuan negara dan gerakan koperasi dalam memperjuangkan peningkatan kesejahteraan masyarakat ditonjolkan di negara berkembang, baik oleh pemerintah kolonial maupun pemerintah bangsa sendiri setelah kemerdekaan. Berbagai peraturan perundangan yang mengatur koperasi dilahirkan dengan maksud mempercepat pengenalan koperasi serta memberikan arahan untuk perkembangan koperasi serta dukungan atau perlindungan yang diperlukan.

Seiring dengan tumbuh dan berkembangnya pembangunan di Indonesia, maka kebutuhan hidup masyarakat baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya juga

semakin meningkat. Maka dari itu perlu adanya pemikiran tentang suatu wadah yang dapat memberikan pelayanan terhadap kepentingan ekonomi masyarakat, termasuk koperasi. Melalui koperasi sebagai wadah usaha bersama yang didirikan atas asas kekeluargaan sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 ayat 1 menyatakan bahwa :

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

Dengan demikian kemakmuran masyarakat adalah hal yang terpenting bukan kepentingan perseorangan. Dan berdasarkan tujuan koperasi yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang perkoperasian Bab II Pasal 3, sebagai berikut :

“Koperasi bertujuan untuk 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 sebagai badan usaha yang menghimpun potensi ekonomi rakyat merupakan tindakan yang tepat. Melalui koperasi diharapkan masyarakat yang menjadi anggota pada khususnya dapat memperoleh kemudahan dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan peranan koperasi sebagai badan usaha yang menghimpun

potensi ekonomi rakyat, maka koperasi harus dikembangkan secara luas agar sejajar dengan pelaku ekonomi lainnya.

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 didalam sebuah 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).

Pentingnya peran Sumber Daya Manusia bagi perusahaan sebagai penggerak perusahaan. Jika SDM berjalan dengan baik, perusahaan pun akan berjalan dengan baik pula, dan sebagai penopang perusahaan dalam menghadapi iklim persaingan pasar.

Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu. (As'ad 2001:22).

Dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pelatihan serta Pendidikan, akan mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya bisa mengurangi resiko kesalahan kerja yang bisa

mengakibatkan kerugian. Karyawan yang memiliki keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menyelesaikan tugas dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan kerjakan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja karyawan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari bagian-bagiannya. Di tingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja (Gibson 2003:18).

Salah satu teori Kinerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Sementara kinerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5) adalah kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan, usaha dan kemampuan seseorang yang telah tercapai oleh tingkat keberhasilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai

dengan beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap perorangan atau kelompok tersebut dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pada dasarnya suatu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil kerja maupun pelayanan yang diberikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan dimana kinerja itu sendiri menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan standard yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan standard kerja yang diberlakukan di perusahaan.

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 dana simpanan atau berjangka koperasi serta memberikan pinjaman kepada anggota, calon anggota, ataupun koperasi lainnya. Sampai saat ini usaha simpan pinjam di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung masih dapat berjalan sesuai dengan aturan dan ketentuan semestinya.

2. Unit Jasa dan Umum

Dibagian unit jasa yaitu melakukan kerja sama dengan Pemerintah Kota Bandung untuk mengadakan kebutuhan sembako, penyewaan mobil, pinjaman sementara dan lainnya.

3. Unit Niaga

Unit niaga memiliki toko dan butik yang bermanfaat untuk para anggota dan karyawan. Serta bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat terdekat.

Pengurus di koperasi ini terdiri dari 28 orang karyawan yang bekerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

Meski usaha koperasi tidak menekankan pada keuntungan, namun perkembangan Sisa Hasil Usaha (SHU) perlu diperhatikan.

Rendahnya kinerja karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus di KPKB terdapat kaitannya dengan faktor-faktor kinerja karyawan. Kondisi ini diperkuat dari pendapat A.A Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan,

tanggung jawab, inisiatif dan kerjasama. Adapun halnya di KPKB, kinerja karyawan yang rendah terdapat kaitannya dengan tingkat pendapatan karyawan. Di samping juga karena tidak adanya jenjang karir yang jelas. Hasil penelitian menunjukkan hal serupa bahwa faktor-faktor kinerja itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apakah kinerja karyawan KPKB juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja, itu masih perlu diteliti lebih lanjut.

Menurut Armstrong (1994:86) dikutip dalam Wibowo (2017:161) mengklasifikasikan ukuran kinerja dalam empat tipe ukuran, yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran uang, dipergunakan untuk memaksimalkan *income*, meminimalkan pengeluaran dan meningkatkan tingkat pendapatan.
2. Ukuran waktu, mengekspresikan kinerja dengan jadwal waktu kerja, jumlah jaminan simpanan dan kecepatan aktivitas.
3. Ukuran pengaruh, termasuk pencapaian standar, perubahan dalam perilaku (kolega, staf, atau pelanggan), pelengkap fisik kerja dan tingkat penerimaan layanan.
4. Reaksi, menunjukkan bagaimana orang lain menilai pekerja dan oleh karenanya kurang objektif. Reaksi dapat diukur dengan penilaian oleh rekan kerja, pelanggan atau analisis terhadap keluhan.

Begitu pun teori tersebut dibuktikan pada fenomena yang berada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung saat ini yang menunjukkan perkembangan pendapatan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Rencana dan Realisasi Pendapatan pada KPKB Tahun 2018-2022

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2018	2.588.008.574,50	610.357.456,32	23,59
2019	3.140.891.976,64	929.032.105,35	29,58
2020	3.553.387.711,96	654.822.877,44	18,42
2021	5.530.283.189,47	4.008.470.360,65	72,48
2022	3.291.757.376,70	725.130.800,03	22,03

Sumber Laporan RAT KPKB 2018-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa rencana dan realisasi pendapatan unit usaha pada KPKB dari tahun 2018-2022 tidak memenuhi rencana atau tidak memenuhi target. Ketidaktercapaian pendapatan unit usaha yang direncanakan ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Pada tahun 2020 adanya penurunan realisasi pendapatan sebesar 18,42% karena adanya kebijakan dari Pemerintah Kota Bandung tentang pembebasan pembayaran cicilan pinjaman selama 3 bulan karena *Covid-19* yang mengakibatkan koperasi mengalami kerugian yang besar. Serta di tahun 2021 naiknya realisasi pendapatan sebesar 72,48% karena adanya penjualan aset tanah di Gede Bage yang mengakibatkan pendapatan tahun 2021 naik pesat. Tidak tercapainya target kerja yang telah ditentukan oleh atasan merupakan salah satu indikasi kinerja karyawan yang belum optimal.

Pentingnya faktor kinerja karyawan di Koperasi untuk meningkatkan kinerja Koperasi, maka peneliti mencoba untuk mendeskripsikan faktor-faktor dari

kinerja karyawan tersebut, sehingga peneliti mengambil judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara menyeluruh tentang pelaksanaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada unit usaha di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kinerja karyawan pada unit usaha di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada unit usaha di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Upaya-upaya yang harus dilakukan pengurus guna meningkatkan kinerja karyawan pada unit usaha di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

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 Aspek Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memberikan sumbangan pemikiran dalam proses penelitian lebih lanjut dalam rangka penerapan serta pengembangan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan serta referensi bagi penelitian lain dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung sebagai bahan pertimbangan dalam proses

pengambilan keputusan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

