

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi di Indonesia mempunyai arah tujuan yang 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 ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan : 2019)

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, koperasi KKMK “Kamola” selalu memanfaatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan yang ada demi untuk mencapai tujuan organisasinya.

Motivasi kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk : 2019). Tetapi pengurus di koperasi KKMK “Kamola” ini masih belum bisa sepenuhnya untuk memberi motivasi kerja kepada karyawannya.

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 karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan". Di koperasi KKMK “Kamola” Kinerja karyawan dalam hal pelayanan pun masih perlu ditingkatkan lagi, mengingat karena pelayanan yang baik dan berkualitas memegang peranan yang sangat penting karena dapat menarik simpati pelanggan dan juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, pengurus dituntut untuk 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 Jalan Babakan No.79, Majasetra, Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40382, 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)

Dari hasil survey dengan karyawan yang menjabat sebagai Manajer pada unit usaha Perdagangan, ditemukan bahwa besaran gaji belum memenuhi kelayakan apabila dibandingkan dengan jam kerja dan UMK Kabupaten Bandung. Berikut data besaran kompensasi karyawan Koperasi KKMK "Kamola".

Tabel 1. 1 Perkembangan Jumlah Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Koperasi KKMK “Kamola” Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Rata-Rata Gaji Pokok Karyawan Per Tahun	Jumlah Rata-Rata Gaji Pokok Karyawan Per Bulan	UMK Kabupaten Bandung
2018	5	135.000.000	2.250.000	2.678.028
2019	5	147.000.000	2.450.000	2.893.074
2020	6	191.160.000	2.655.000	3.139.274
2021	7	239.400.000	2.850.000	3.241.929
2022	7	252.200.000	2.925.000	3.241.929

Sumber : Laporan RAT Koperasi KKMK Kamola (Tahun 2018-2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pemberian gaji pada Koperasi KKMK “Kamola” setiap tahunnya mengalami kenaikan, namun apabila dibandingkan dengan UMK Kabupaten Bandung, gaji tersebut masih berada dibawahnya.

Jika dilihat dari kemampuan koperasi bisa dikatakan bahwa koperasi mampu untuk menaikkan gaji karyawan di pertiap tahunnya.

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

Tabel 1. 2 Perkembangan Pendapatan Koperasi KKMK "Kamola"
Tahun 2018-2022

Tahun	Unit Simpan Pinjam (Rp)	Unit Perdagangan & Fotocopy (Rp)	Pembayaran Listrik (Rp)	Pendapatan Keseluruhan(Rp)
2018	565.812.500	588.976.669	2.794.350	1.157.583.519
2019	726.926.653	516.442.555	5.183.300	1.248.552.508
2020	690.908.600	540.193.032	3.576.100	1.123.677.732
2021	677.570.925	495.449.046	3.679.000	1.176.699.021
2022	720.127.840	515.816.155	4.218.000	1.239.692.995

Sumber : Laporan RAT Koperasi KKMK Kamola (Tahun 2018-2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa perkembangan pendapatan Koperasi KKMK "Kamola" mengalami naik turun. Terlihat pada tahun 2018-2019 mengalami kenaikan, lalu pada tahun 2020 pendapatan kembali menurun dan kembali naik pada tahun 2021-2022. Hal ini mengindikasikan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam pelayanannya sebagai pelaksana kegiatan

usaha koperasi, terutama pada Unit Jasa (Listrik) setiap tahunnya mengalami naik turun. Dalam hal ini tentunya menuntut karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam hal pelayanannya agar tujuan koperasi dapat tercapai.

Untuk mewujudkan tujuan koperasi tersebut, pelayanan yang baik dan berkualitas memegang peranan yang sangat penting karena dapat menarik simpati pelanggan dan juga meningkatkan kepuasan pelanggan yang dalam hal ini terutama para anggotanya dan masyarakat yang memanfaatkan koperasi ini.

MEL (Manfaat Ekonomi Langsung) yang diberikan oleh koperasi dalam bentuk efisiensi harga pada saat anggota melakukan transaksi dengan unit usaha yang disediakan oleh koperasi seperti harga jual koperasi yang lebih murah dibandingkan dengan pesaing.

METL (Manfaat Ekonomi Tidak Langsung) berupa SHU yang didistribusikan secara adil berdasarkan jasanya masing-masing anggota. Balas jasa berupa manfaat ekonomi yang diberikan koperasi kepada anggotanya merupakan insentif yang mendorong anggota akan setia dan berpartisipasi aktif baik sebagai pemilik maupun sebagai pelanggan.

Salah satu cara yang dilakukan koperasi untuk menarik anggota salah satunya adalah dengan adanya bunga yang cukup rendah dan besar jasa pinjaman adalah 2% perbulan, kemudian selain itu koperasi juga menyiapkan beberapa keperluan konsumsi dan konsumtif yaitu bahan makanan dan bahan elektronik serta penjualan ATK dan jasa FC.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Koperasi KKMK “Kamola” Tahun 2022

Tahun 2022	Jumlah Absensi			Total Jumlah Absensi (Hari Kerja)
	Sakit (Hari Kerja)	Ijin (Hari Kerja)	Alfa (Hari Kerja)	
Februari	6	5	0	11
Maret	6	4	0	10
April	3	3	0	6
Mei	2	1	0	3
Juni	4	2	0	6
Juli	4	1	0	5
Agustus	3	3	0	6
September	2	1	0	3
Oktober	2	3	0	5
November	6	4	0	10
Desember	3	1	0	4
Januari	2	2	0	4

Sumber : Laporan RAT Koperasi KKMK Kamola Tahun 2018-2022)

Dari Tabel 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa di koperasi KKMK “Kamola” ini terjadi ketidakhadiran disetiap bulannya, hal ini dikarenakan selalu ada yang tidak hadir bekerja dengan alasan sakit dan izin.

Dapat terlihat di sini bahwa kinerja karyawan diduga kurang maksimal dan tidak memenuhi target dalam hal pendapatan koperasi di tiap tahunnya. dari hasil survei tersebut, penulis menemukan fenomena yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan, antara lain:

1. Karyawan merasa kurang dengan pendapatan (gaji) , gaji yg diterima di setiap bulannya oleh karyawan adalah sebesar Rp. 3.000.000 sedangkan UMK Bandung sebesar Rp. 3.241.929 jika dibandingkan antara gaji

karyawan di koperasi KKMK “kamola” dengan UMK Bandung gaji karyawan di koperasi KKMK “Kamola” masih berada dibawahnya.

2. Karyawan kurang teliti dalam pekerjaan, misalnya dalam penyimpanan rekapitulasi absensi dari tahun ke tahun.
3. Pelayanan terhadap Unit Jasa Pembayaran Lisrik kurang maksimal.
4. Keterbatasan skill yang dimiliki beberapa karyawan sehingga perlu adanya backup dari rekan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut menunjukan 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 yang pertama adalah faktor kemampuan (*ability*) misalnya kemampuan dalam bekerja untuk lebih meningkatkan kinerja agar gaji yang didapat karyawan tidak kurang dan sebanding dengan UMK kabupaten Bandung dan yang kedua adalah factor motivasi (*motivation*) misalnya memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan agar gaji yang didapat memenuhi kelayakan bila dibandingkan dengan UMK Kabupaten Bandung.

Dalam memberikan motivasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, pengurus harus memperhatikan bentuk maupun cara pemenuhannya misalnya motivasi berupa material dan non material dengan memberikan gaji sesuai Upah Minimum Kota (UMK) jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, 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. Besaran gaji yang belum memenuhi kelayakan apabila dibandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten Bandung.
2. 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.
3. Masih kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung, seperti listrik yang bertegangan rendah sehingga harus membagi setiap sarana yang akan digunakan dan mesin kasir yang sering mendadak tidak bisa digunakan.
4. Belum diadakannya pemilihan karyawan berprestasi atau minimnya pemberian reward terhadap hasil kerja karyawan.
5. Belum diberikan insentif tambahan seperti BPJS, 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

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, untuk lebih mengarahkan pembahasn serta pemecahan masalah maka di definisikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di koperasi KKMK “Kamola”
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di koperasi KKMK “Kamola”
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Karaywan di koperasi KKMK “Kamola”

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai maksud dan tujuan yang aan dijelaskan pada subbab berikut ini :

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana:

1. Motivasi Kerja Karyawan di koperasi KKMK “Kamola”.
2. Kinerja karyawan di koperasi KKMK “Kamola”.
3. Upaya apa yang dilakukan untuk mencapai Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Krja Karyawan di koperasi KKMK “Kamola”.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan bagi aspek teoritis maupun aspek praktis guna laksana yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam pengembangan studi ilmu pada koperasi pada umumnya dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada khususnya mengenai analisis motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi para peneliti yang ingin mengkaji masalah yang sama.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berarti bagi koperasi KKMK “Kamola” baik bagi pengurus, pengawas, karyawan maupun anggota koperasi dan juga sebagai bahan informasi untuk mengetahui seberapa baik pelaksanaan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di koperasi KKMK “Kamola” Majalaya Bandung.