

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai salah satu struktur perekonomian negara, koperasi dapat menjadi kekuatan ekonomi yang mampu membawa perekonomian negara menjadi lebih maju, baik negara berkembang maupun negara maju. Untuk mencapai tujuannya tersebut, koperasi harus dalam kondisi secara sehat secara organisasi, usaha, maupun mental supaya dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Banyak indikator yang saling berhubungan yang dapat mendorong keberhasilan suatu koperasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah faktor sdm.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran. Menurut Hardjanto (dalam Awaluddin, 2021:25). Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu koperasi, SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang dijelaskan oleh Hardyansyah (dalam Awaluddin, 2021:27) menuliskan bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Syafrina, N 2017:4) menuliskan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif dapat diartikan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan

diri terhadap lingkungannya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Pemberian dorongan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi pada karyawan dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Menurut Priansa (dalam Fransiskus Ady:2013) menuliskan kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di Koperasi Citra Mandiri di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Jawa Barat. Berdasarkan pengertian koperasi secara umum dan para ahli, pembentukan koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dari para karyawannya. Tujuan lainnya, antara lain:

1. Membantu memperbaiki taraf hidup maupun ekonomi para karyawannya serta masyarakat sekitar.
2. Membantu pemerintah mewujudkan kehidupan masyarakat yang adil dan 2akmur.
3. Meningkatkan tatanan perekonomian di Indonesia.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu koperasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi, motivasi dapat berupa gaji yang sesuai dengan kebutuhan, keinginan dan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan yang rendah diduga karena ada kaitannya dengan kepuasan kerja, yang membuat kinerja karyawan kurang puas seperti sikap yang kurang respon terhadap pekerjaan. Ciri-ciri diantaranya hasil pekerjaan yang tidak rapih berkaitan dengan macam-macam pekerjaan yang diberikan dari pimpinan tidak sesuai terhadap kompetensi yang dimiliki. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan itu rendah mengenai jabatan dan jobdesk yang kurang sesuai, berikut data jabatan dan jobdesk di Koperasi Citra Mandiri Jabar.

Tabel 1.1 Data Jobdesk Karyawan Koperasi Citra Mandiri Jabar

No	Jabatan	Jobdesk
1	Ketua Bidang Operasional	1. Merencanakan 2. Mengarahkan 3. Melaksanakan dan menilai semua operasi operasional internal dan eksternal untuk meningkatkan metode kerja kolaboratif.
2	Teller	Merencanakan dan melaksanakan segala sesuatu transaksi yang sifatnya tunai
3	<i>Customer Service</i> (CS)	Memberikan pelayanan prima kepada mitra sehubungan dengan produk <i>funding</i> (penghimpunan dana) yang dimiliki oleh koperasi, dalam hal tabungan (simpanan sukarela) dan deposito (jaminan berjangka) dan menjaga kerahasiaannya.
4	Administrasi Kredit	Mengelola administrasi kredit mulai dari permohonan, pencairan, agunan (jaminan), berkas perjanjian hingga pelunasan kredit.
5	Pembukuan (<i>Accounting</i>)	Mengelola administrasi keuangan hingga ke pelaporan keuangan.

6	Kepala Bidang <i>Marketing</i>	1. Merencanakan 2. Mengarahkan serta mengevaluasi target <i>lending</i> dan <i>funding</i> 3. Memastikan strategi yang digunakan sudah tepat dalam upaya mencapai sasaran termasuk dalam menyelesaikan kredit bermasalah.
7	<i>Account Officer</i> (Staf Kredit)	1. Melayani pengajuan kredit 2. Melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan kredit sesuai dengan analisis yang telah dilakukan,
8	<i>Funding Officer</i> (Staf Dana)	Menerapkan strategi dan pola-pola tertentu dalam rangka menghimpun dana masyarakat.
9	Kolektor Pembinaan dan Penyelesaian Kredit	Menjemput setoran angsuran kredit dan menagih kredit anggota.

Sumber : *Jobdesk Karyawan Koperasi Citra Mandiri Jabar 2023*

Berdasarkan Tabel 1.1 Dari data di atas dilihat bahwa *jobdesk* dari masing-masing jabatan belum sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Diduga bahwa *jobdesk* yang diberikan kepada karyawan belum maksimal dilihat dari keterlambatan karyawan yang diakibatkan terlalu banyaknya pekerjaan, salah penempatan pekerjaan, tidak sesuai kemampuan, tidak menguasai pekerjaan sehingga menyebabkan keterlambatan karyawan dalam bekerja. Dilihat dari segi penempatan pekerjaan karyawan yang cukup baik sehingga mencapai kriteria sangat baik. Salah satu teori tentang kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Syafrina, N 2017:5) sebagai berikut :

“Kinerja adalah hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Berikut adalah Jumlah Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam Koperasi Citra Mandiri Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Jawa Barat

Tabel 1.2 Jumlah Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam

TAHUN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	SELISIH (Rp)	KETERANGAN
2019	2.783.745.124	2.244.336.830	(539.408.294)	Tidak Melampaui Target
2020	3.799.033.094	2.637.388.517	(1.161.644.577)	Tidak Melampaui Target
2021	3.750.450.613	3.106.421.617	(644.028.996)	Tidak Melampaui Target
2022	4.668.548.555	4.703.136.598	34.588.043	Melampaui Target
2023	6.003.426.000	5.232.641.344	(770.784.656)	Tidak Melampaui Target

Sumber : RAT Koperasi Citra Mandiri Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Jabar

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa tingkat pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam di Koperasi Citra Mandiri Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Jabar selama 5 tahun terakhir cenderung tidak melampaui target dari tahun 2019 sampai 2023 Belum stabil untuk memenuhi target dan pada tahun 2022 sudah memenuhi target. Menurunnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi pendapatan dari Koperasi Citra Mandiri Jabar.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang bagus “keberhasilan suatu perusahaan dapat pula dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan” Menurut Suryadi Prawirosentono (dalam Fransiskus Ady 2013:102) menuliskan Karyawan dapat dikatakan berprestasi baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik, artinya mencapai sasaran, atau standar yang telah diterapkan.

Hal tersebut juga berlaku pada karyawan Koperasi Citra Mandiri Jabar, karyawan perlu diberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja yang baik agar dapat tercapainya tujuan koperasi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, budaya kerja, komunikasi, komitmen, status, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kurangnya gaji, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi satu sama lain dipengaruhi oleh fakta-fakta spesifik yang terjadi dan ketiadaan fakta-fakta tersebut, Wahyuddin (dalam Salman, J.M 2020:17). Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut merupakan tabel gaji yang di peroleh karyawan di Koperasi Citra Mandiri Jabar.

Tabel 1.3 Gaji Karyawan Koperasi Citra Mandiri Jabar

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH RATA - RATA GAJI KARYAWAN PER TAHUN (Rp)	JUMLAH RATA – RATA GAJI KARYAWAN PER BULAN (Rp)
2019	17	302.100.100	1.480.882
2020	14	370.181.678	2.203.462
.2021	14	435.267.700	2.015.128
2022	18	594.675.400	2.154.621
2023	23	640.736.330	2.416.849

Berdasarkan tabel di atas gaji yang di peroleh karyawan di Koperasi Citra Mandiri Jabar dari tahun 2019-2023 mengalami peningkatan, meskipun mengalami peningkatan akan tetapi karyawan belum bisa memenuhi kebutuhannya. Menurut

Samsudin (dalam Rahayu, K. W 2017:4) menuliskan mengemukakan bahwa “motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja bermula dari dalam diri individu yang memengaruhi tingkat energi, antusiasme dan dedikasi seseorang dalam bekerja, termasuk minat dan bakat maupun lingkungan kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan persepsi kepada pimpinan.

Setiap perusahaan dan instansi selalu menginginkan karyawan yang bertalenta dapat berkontribusi maksimal bagi perusahaan dan meningkatkan kinerjanya.. Menurut Fahmi (dalam Salman, J.M 2020:18) mengatakan Kinerja merupakan ukuran kemajuan yang dicapai oleh organisasi nirlaba dan organisasi yang mencari laba selama periode tertentu.. Menurut Rivai (2010:548) Kinerja dipahami sebagai perilaku aktual setiap karyawan sebagai kinerja pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan evaluasi seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan baik berupa hasil produksi maupun jasa yang diberikan. Pada dasarnya kinerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas perusahaan, dan kinerja menentukan derajat keberhasilan pengelolaan perusahaan tahunan yang dicapai oleh sumber daya manusia perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan.

Namun pada kenyataannya berdasarkan fakta di lapangan setelah melakukan observasi di Koperasi Citra Mandiri, peneliti menemukan masalah yang menyangkut Kinerja karyawan yaitu mengenai upah / gaji yang tidak sesuai dengan

kinerjanya. Oleh karena itu kinerja karyawan dalam bekerja menurun. Berkenaan dengan gaji / upah terhadap kinerja karyawan menjadi faktor-faktor penting dalam pengaruh motivasi kerja.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam koperasi merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam koperasi. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan koperasi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar koperasi guna mencapai tujuan koperasi, ini akan menjadi ancaman serius bagi koperasi apabila kinerja karyawan tidak segera di perbaiki.

Permasalahan yang timbul adalah menurunnya kinerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang terlihat dari keaktifan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan dan kurangnya kerjasama dengan rekan-rekan di lingkungan koperasi. Hal ini menimbulkan permasalahan seperti: Menurunnya kinerja pengurus pegawai yang belum sepenuhnya memenuhi persyaratan yang diharapkan oleh pengurus serikat pekerja, dan menurunnya kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan makna di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan. Kinerja dianggap baik dan memuaskan apabila tujuan tercapai sesuai standar yang telah ditetapkan.

Dalam permasalahan tentang kurangnya motivasi kerja, penulis mempunyai solusi untuk permasalahan yang ditemukan yaitu mengevaluasi struktur gaji

ataupun menerapkan sistem kenaikan gaji dengan berbasis kinerja. Adapun pengertian gaji dan upah menurut Mulyadi (Ekshan, M. 2019:5-6) mengemukakan bahwa Sebagai aturan umum, gaji adalah pembayaran atas penyediaan jasa oleh pegawai tingkat pekerjaan, dan upah biasanya merupakan pembayaran atas jasa atas penyediaan jasa oleh pegawai pelaksana. Oleh karena itu gaji dan upah merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik karena penting bagi karyawan dan pengurus.

Berdasarkan fakta di lapangan yang telah dilakukan di Koperasi Citra Mandiri Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Jabar merupakan koperasi yang memiliki unit usaha simpan pinjam yang berdiri sejak 05 Februari 2001 dan sudah terdaftar Direktorat Koperasi Jawa Barat dengan badan hukum no 22/BH/518-KOP/II/2001 memiliki 4 orang pengurus, 3 orang pengawas dan 18 orang karyawan. Peneliti menemukan masalah yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi yaitu tentang persoalan upah pada karyawan koperasi pada 5 tahun terakhir yang dimana tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar seorang karyawan dan belum diketahui apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Citra Mandiri Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Jabar atau tidak.

Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa motivasi adalah dalam sebuah Koperasi memiliki banyak peran dan manfaatnya untuk karyawan, karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Tentunya dengan menerapkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja terdapat kekurangan dan kelebihan, akan tetapi untuk solusi

permasalahan dengan mengevaluasi struktur gaji dan sistem kenaikan gaji dengan berbasis kinerja akan menjadi solusi yang tepat dan penting untuk diteliti karena berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin membuktikan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai koperasi dan judul tersebut diangkat untuk melakukan penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survey dan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Koperasi Citra Mandiri Jabar
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Citra Mandiri Jabar
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Citra Mandiri Jabar
4. Apa upaya-upaya yang dilakukan pengurus dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan koperasi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Citra Mandiri Jabar.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan ilmiah dan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui Motivasi kerja karyawan di Koperasi Citra Mandiri Jabar.
2. Untuk mengetahui Kinerja karyawan di Koperasi Citra Mandiri Jabar.
3. Penelitian bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Citra Mandiri Jabar
4. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan pengurus dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu koperasi dan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini selain dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan terkait dengan masalah kinerja karyawan dengan motivasi kerja untuk Koperasi Citra Mandiri Jabar. Serta sebagai bahan awal untuk melakukan penelitian selanjutnya.