

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu bentuk badan usaha yang berlandaskan pada prinsip-prinsip kekeluargaan dan gotong royong. Keberadaan koperasi di Indonesia memiliki dasar hukum yang kuat, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan bahwa:

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

Pernyataan ini menjadi landasan filosofis bagi pengembangan koperasi sebagai sokoguru perekonomian nasional. Secara yuridis, pengertian koperasi dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, yaitu pada Pasal 1 Ayat (1) yang menyebutkan 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 berdasarkan atas asas kekeluargaan.”

Koperasi memiliki tujuan utama untuk kesejahteraan anggotanya, bukan semata-mata mencari keuntungan. Oleh karena itu, koperasi dijalankan dengan

prinsip partisipasi aktif dari para anggotanya, baik dalam hal kepemilikan, pengelolaan, maupun pemanfaatan hasil usaha.

Salah satu koperasi yang memiliki peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi sektor peternakan adalah Koperasi Produsen KSU Tandangsari yang berlokasi di Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Koperasi ini merupakan satu-satunya koperasi susu di wilayah Sumedang yang didirikan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan para peternak susu. Sejak berdiri, koperasi ini telah menjadi pilar utama dalam pengembangan industri susu lokal dan terus berkomitmen memberikan pelayanan terbaik bagi anggotanya. Untuk menunjang tujuan tersebut, Koperasi Produsen KSU Tandangsari memiliki lima divisi usaha, yaitu:

1. Divisi Usaha Susu Segar: Bertanggung jawab atas pengolahan dan distribusi susu berkualitas tinggi
2. Divisi Usaha Pakan Ternak: Menyediakan pakan bergizi untuk ternak,
3. Divisi Simpan Pinjam: Memberi akses permodalan kepada anggota
4. Divisi Jasa Sapi Perah: Memberikan layanan pemeliharaan sapi perah, tetapi juga membantu anggota dalam mengelola produksi susu secara efisien.
5. Divisi Pelayanan Kesehatan Hewan dan Inseminasi Buatan (IB): Yang bertugas memberikan layanan kesehatan hewan seperti vaksinasi, pemeriksaan rutin, hingga pengobatan penyakit.

Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada Divisi Pelayanan Kesehatan dan Inseminasi Buatan (IB). Divisi ini memegang peran penting dalam menjaga kesehatan hewan ternak milik para anggota koperasi. Namun, dalam pelaksanaannya, ditemukan beberapa permasalahan kinerja di antara para petugas lapangan yang menjadi perhatian utama. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus dan *Leader* Divisi Layanan Kesehatan Hewan, ada beberapa permasalahan di kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa karyawan yang bertugas sebagai petugas kesehatan ternak yang mengalami kesulitan dalam menangani penyakit sapi, terutama penyakit seperti virus PMK (Penyakit Mulut dan Kuku) yang hingga kini belum ada obat pastinya sehingga diperlukan nya pencegahan. Hal ini diperburuk dengan kenyataan bahwa hanya terdapat satu dokter hewan yang memiliki keahlian lebih mendalam, sedangkan petugas lain kurang berpengalaman dan tidak cukup peka dalam mengidentifikasi gejala penyakit pada sapi apalagi karyawan tersebut hanya lulusan SMK Jurusan Peternakan. Akibatnya, banyak pekerjaan yang belum terselesaikan secara optimal seperti penanganan kesehatan sapi secara mandiri dan teliti tanpa harus menunggu arahan dokter hewan secara terus menerus apalagi jika di situasi sedang darurat yang mengharuskan penanganan saat itu juga. Kondisi ini berdampak pada kesehatan ternak yang kurang maksimal, sehingga kualitas dan kuantitas susu yang dihasilkan tidak optimal. Hal ini terbukti dari fakta bahwa target produksi susu sebesar 40 ton per hari belum

tercapai, dan hingga saat ini produksi hanya berkisar antara 10 hingga 11 ton per hari.

2. ketidakteraturan kehadiran karyawan juga menjadi masalah yang cukup serius. Para karyawan diberikan kebebasan untuk datang kapan saja tanpa sistem absensi yang jelas alias masih secara manual, dan tidak ada sanksi yang diberikan bagi yang datang terlambat atau bekerja tidak sesuai waktu. Kondisi ini berdampak pada menurunnya tingkat disiplin kerja, serta menghambat efektivitas pelayanan yang membutuhkan kehadiran tepat waktu dan kesiapan petugas di lapangan.
3. Beban kerja Karyawan yang mengharuskan mereka mendapatkan tugas dadakan diluar jam kerja karna keterikatan waktu sehingga tidak bisa 100% bebas ketika para karyawan sedang berada di luar lingkungan kerja, menurunkan kualitas pelayanan menjadi kurang optimal mengingat tidak ada yang bisa memprediksi kapan sapi sakit.

Melihat berbagai persoalan tersebut, pemberian motivasi kerja dari pengurus koperasi kepada karyawan memegang peranan penting. Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat, tanggung jawab, serta kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks ini, pengurus memiliki tanggung jawab untuk memberikan dukungan moral maupun material agar kinerja karyawan bisa meningkat. Adapun uraian tugas setiap karyawan yang dapat dilihat di Tabel 1.1

Tabel 1. 1 Uraian Tugas Karyawan Divisi Pelayanan Kesehatan Hewan

No	Nama Karyawan	Uraian Tugas	Jabatan
1	Drh. Nsereko Godfrey	1. Memeriksa setiap sapi yang mengalami penyakit 2. Pembedahan (Operasi) kepada Sapi	Dokter Hewan
2	Heri Andriyadi	1. Menulis Laporan Keuangan yang Masuk 2. Menyediakan Stok Obat	Administrasi
3	Tia Agustin	Pencatatan Populasi Sapi	Rekording
4 5 6 7	Evi Apriliandi Cahyana Aripin Dian Hutar Sutarna	1. Membantu Pekerjaan Dokter 2. Menerima Laporan dari peternak 3. Menangani Sapi yang sakit, melahirkan dan yang terkena penyakit 4. Mengedukasi peternak tentang cara merawat sapi	Petugas Kesehatan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada Divisi Pelayanan Kesehatan dan Inseminasi Buatan (IB), diketahui bahwa tingkat motivasi kerja mereka yang paling umum tumbuh dari:

1. Dorongan emosional dan psikologis yang diberikan oleh atasan, seperti ucapan semangat dan pengakuan terhadap kinerja.
2. Pemberian reward (Bonus) atau penghargaan yang dianggap setimpal dengan usaha yang dilakukan, memberi mereka dorongan untuk terus berkembang dengan harapan dapat berprestasi.
3. lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung kenyamanan dan produktivitas.

Temuan ini selaras dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa dukungan dari atasan, sistem penghargaan, dan kondisi kerja yang baik merupakan elemen penting dalam membentuk motivasi kerja yang tinggi dalam upaya meningkatkan Kinerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti sebuah judul: **“Analisis Pemberian Motivasi Kerja Pengurus Kepada Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja”** pada Divisi Pelayanan Kesehatan dan Inseminasi Buatan (IB).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di Koperasi Produsen KSU Tandangsari, yaitu:

1. Bagaimana pemberian motivasi kerja pengurus kepada karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Divisi Pelayanan Kesehatan Hewan dan Inseminasi Buatan (IB)?
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian Motivasi Kerja?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemberian motivasi kerja oleh pengurus kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja, khususnya di Divisi Pelayanan Kesehatan Hewan dan Inseminasi Buatan (IB) Koperasi Produsen KSU Tandangsari.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian motivasi kerja yang diberikan oleh pengurus.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan divisi terkait.
3. Mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan koperasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pengurus Koperasi Produsen KSU Tandangsari dalam menyusun strategi pemberian motivasi kerja yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di Divisi Pelayanan Kesehatan dan Inseminasi Buatan (IB).