

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Mohammad Hatta, Bapak Koperasi di Indonesia, menyatakan bahwa koperasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian daerah dan mencapai kesejahteraan ekonomi (HATTA, 1971:177). Adapun (Fahmi, 2022) menyatakan koperasi memiliki arti "kerja sama" mencakup berbagai bidang seperti *Economic Cooperation* dan *Cooperative Society*, serta bentuk kerja sama lainnya.

Adapun Undang-Undang Perkoperasian Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 menyatakan:

“Koperasi adalah badan usaha yang terdiri dari orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluragaan”.

Artinya tujuan koperasi bukan untuk memberi manfaat kepada satu orang saja. Hal ini membedakan koperasi dengan organisasi ekonomi lain. Tertuang dalam pasal 17 ayat 1 UU RI No. 25 Tahun 1992 yang sama menyatakan: **“Anggota koperasi adalah pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi”**. Didefinisikan sebagai pemilik dengan penanaman modal melalui simpanan pokok dan simpanan wajib. Anggota juga dapat menggunakan layanan kolaboratif sebagai pelanggan. Pengelolaan SDM yang profesional untuk kesejahteraan anggota.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Hal ini ditegaskan oleh S.P. Hasibuan (2020:10), tanpa peran manusia, kemajuan teknologi tidak akan mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi, kinerja berkaitan dengan hasil kualitatif dan kuantitatif sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2017:67). Motivasi dan kemampuan kerja merupakan faktor terpenting yang memengaruhi kinerja (Mitchell dikutip Sinambela, 2021:484). Motivasi karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja karyawan dinilai baik jika mencapai target atau standar yang ditetapkan, dan kurang baik jika tidak mencapainya. Indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisien biaya, perlunya pengawasan dan pengaruh interpersonal (Bernadin (2001) dalam (Sudarmanto, 2020:12)). Oleh karena itu, motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat penting dalam organisasi termasuk Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya merupakan Koperasi Konsumen yang didirikan pada tanggal 3 Mei 1999 dengan tujuan melayani dan memenuhi kebutuhan anggotanya. Kopmen Mulia RSUD Majalaya sudah berbadan hukum No. 518/BH/PAD/KEP.19-KOP/III/2016. Koperasi ini memiliki 13 karyawan dan anggota sebanyak 507 orang, dengan anggota penuh aktif 478 orang, anggota luar biasa sebanyak 12 orang dan anggota tidak aktif sebanyak 17 orang. Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya memiliki 3 (tiga) unit usaha, yaitu:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam

Tersedia layanan :

- a. SIMANIS (Simpanan Manasuka Istimewa), jasa simpanan 8% per tahun atau 0,67%, saldo minimal Rp 1.000.000,- per bulan. Saudara anggota mendapatkan 6% per tahun atau 0,5% dari saldo minimum yang sama.
- b. SIMANJA (Simpanan Manasuka Berjangka), jasa simpanan 12% per tahun atau 1% per bulan dengan saldo minimal Rp 5.000.000,- selama 12 bulan, dapat diperpanjang otomatis. Ada penalti untuk penarikan awal.
- c. SIMDAQU (Simpanan Dana Qurban), simpanan anggota yang mengalokasikan dana untuk qurban.
- d. SIMADU (Simpanan Dana Beku), diskon 1% dari jumlah pinjaman konsumtif dan produktif. Dapat ditarik setelah pinjaman lunas. Simpanan sampai dengan Rp 1.000.000,- dan tidak terpakai akan mendapat layanan sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Unit Usaha Perdagangan

Unit usaha ini memberikan pelayanan kepada anggota dan masyarakat umum untuk berbagai kebutuhan seperti sadang dan pangan. Anggota dapat memilih antara tunai atau kredit, namun masyarakat umum hanya menerima pembayaran tunai.

3. Unit Usaha Rekanan

Unit rekanan dalam operasinya berfokus pada pengadaan barang dan jasa untuk kebutuhan rumah sakit. Mereka melayani baik anggota dan non-anggota.

Jasa yang ditawarkan di unit usaha rekanan seperti :

- a. Rekanan : pengadaan barang ke RSUD Majalaya dan RSUD Cicalengka (pengadaan stempel, kertas kontinyu farmasi, ATK dan lainnya).

b. Jasa :

- a) Masalah BBN, mutasi dan perpanjangan pajak kendaraan
- b) Pembayaran online untuk BPJS, pulsa, listrik, telepon, PDAM dan cicilan kendaraan
- c) Penjualan atribut dan pemesan ID card
- d) Layanan jasa laundry

Ketiga unit di atas dikelola langsung oleh karyawan dan manajer dalam operasional koperasi, terutama di bawah kendali langsung pekerja khususnya dan unit usahanya. Berikut tabel pendapatan di setiap unit usaha di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya tahun 2019 – 2023 :

Tabel 1. 1 Pendapatan Dari Setiap Unit Usaha Koperasi Konsumen Mulia

RSUD Majalaya Tahun 2019 – 2023

Tahun	Unit Usaha			Total
	Rekanan	Perdagangan	Simpan Pinjam	
2019	566.895.466	2.571.154.927	856.126.275	3.994.178.687
2020	1.457.498.433	3.037.305.758	1.915.783.018	6.410.589.229
2021	1.434.145.151	2.610.300.567	1.829.156.789	5.873.604.528
2022	2.076.182.566	2.853.392.322	1.908.219.400	6.837.796.310
2023	1.997.993.126	3.007.275.318	2.009.982.183	7.015.252.650

Sumber : RAT Kopmen Mulia RSUD Majalaya

Berdasarkan Tabel 1.1, pendapatan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya secara keseluruhan meningkat, namun terdapat penurunan pada unit rekanan tahun 2023. Hal tersebut dipengaruhi kinerja karyawan yang kurang efektif dalam menjalankan *jobdescription* nya untuk mencapai tujuan koperasi. Oleh

karena itu, faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang kurang efektif dapat dianalisis dari *jobdescription* karyawan unit rekanan berikut ini :

Tabel 1. 2 Daftar *Jobdescription* Karyawan Unit Rekanan

NAMA	JABATAN	URAIAN TUGAS
Endah Permata Sari, SE	Kepala Unit	Pembuatan Laporan Keuangan Setiap Triwulan
		Mengontrol Semua Sub Tugas Unit Rekanan (Barang, SPJ, dll)
		Pelayanan Pembayaran Tagihan Telp, PDAM, Listrik dll.
Ria Gustinawati	Staf	Kasir dan pembukuan
		Kasir dan pembukuan Pembayaran Online
		Pembuatan SPJ Barang & Jasa
		Mengajukan Tagihan ke RS setiap bulan
		Pengarsipan SPMU & TTP
		Menginput data amprahan barang ke buku komputer dan buku pasal
		Membuat rekap nominatif piutang RSUD Majalaya, RSUD Cicalengka & PKM Sumbersari
		Pelayanan Pembayaran Tagihan Telp, PDAM, Listrik dll.
		Pengarsipan SPJ barang & jasa

Sumber : Daftar jobdescription unit rekanan Kopmen Mulia RSUD Majalaya

Tabel 1.2 menunjukkan daftar *jobdescription* karyawan unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya. *Jobdescription* ini memberikan pedoman yang jelas tentang tugas – tugas yang harus dilakukan oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan. Namun, tidak optimalnya pelaksanaan *jobdescription* oleh karyawan memengaruhi efisiensi operasional yang berujung pada penurunan pendapatan unit rekanan. Beberapa faktor yang memengaruhi penurunan ini meliputi :

1. Jumlah karyawan yang terbatas dan seringnya izin yang dapat memengaruhi produktivitas.
2. Ketiadaan karyawan di toko sehingga pembeli membatalkan niat berbelanja.
3. Kurangnya empati karyawan dalam membantu konsumen mencari barang

Hasil wawancara dengan manajer koperasi mengindikasikan adanya karyawan yang tidak mematuhi aturan dan kurangnya pencapaian target. Konsekuensinya, tidak hanya berpotensi merugikan pendapatan koperasi, tetapi juga secara tidak langsung dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Untuk mendukung pernyataan ini, berikut adalah absensi karyawan unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dari tahun 2019 hingga 2023 :

Tabel 1.3 Daftar Absensi Karyawan Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya Dari Tahun 2019 – 2023

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi	Presentase Ketidakhadiran (%)
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2019	600	2	240	0	242	40,33%
2020	600	1	48	0	49	8,17%
2021	600	13	47	0	60	10,00%
2022	600	2	33	0	35	5,83%
2023	600	8	52	0	60	10,00%

Sumber : Laporan Rekap Kehadiran Karyawan Kopmen Mulia RSUD Majalaya

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan peningkatan absensi karyawan unit rekanan di Koperasi Konsumen RSUD Majalaya dari 5,83% tahun 2019 menjadi 10,00% tahun 2023. Tingkat absensi yang tinggi menurut Herzberg mencerminkan kurangnya motivasi di tempat kerja, berdampak negative pada pendapatan

Perusahaan meskipun telah diberlakukan sanksi seperti tidak diberikan uang transportasi dan pengurangan insentif. Peningkatan absensi menunjukkan potensi penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada ketidakefektifan *job description* serta dapat mengganggu pencapaian target kerja. Ketidakhadiran karyawan menyebabkan tugas terbengkalai dan beban kerja ganda, seperti yang disampaikan dalam hasil wawancara dengan manajer tentang pelayanan unit rekanan terganggu dan pencatatan laporan keuangan yang terlupakan. Dalam menjalankan operasionalnya, koperasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga termotivasi. Dengan demikian, selain kehadiran. Tingkat pendapatan atau gaji karyawan memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja.

Berdasarkan hasil survey dengan manajer pada unit rekanan, ditemukan juga bahwa besaran gaji belum memenuhi kelayakan apabila dibandingkan dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Bandung. Berikut daftar gaji karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya :

Tabel 1. 4 Jumlah Pemberian Gaji Kepada Karyawan Unit Rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Rata-rata Gaji Pokok Karyawan/Tahun	Jumlah Rata-rata Gaji Pokok Karyawan/Bulan
2019	3	85.464.000	2.374.000
2020	3	94.464.000	2.624.000
2021	3	99.050.400	2.751.400
2022	3	108.384.000	3.010.666,67
2023	2	79.098.000	2.197.166,67

Sumber : Daftar Gaji Karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya

Berdasarkan Tabel 1.4 gaji untuk Unit Rekanan masih berada di bawah standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Bandung yang mencapai Rp 3.527.967. Dengan demikian, rendahnya gaji yang masih berada di bawah standar UMK dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Menurut Teori Motivasi-Higiene oleh Frederick Herzberg dalam Busro (2020:58) pentingnya kepuasaan dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Rendahnya gaji ini diduga menjadi penyebab motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan masalah kinerja tersebut :

1. Jam kerja dari hari Senin hingga Sabtu tanpa jam istirahat khusus menyebabkan kelelahan, penurun produktivitas, dan peningkatan absensi, terutama dengan gaji di bawah UMK Kabupaten Bandung.
2. Penilaian karyawan terbaik hanya berdasarkan absensi yang menyebabkan kurangnya motivasi untuk berinovasi dan meningkatkan produktivitas.
3. Efektivitas pelatihan yang tidak bertahan lama membuat kebersihan dan kedisiplinan hanya terjaga sementara setelah pelatihan.
4. Keterbatasan penggunaan aplikasi akuntansi yang menyebabkan pelaporan keuangan tidak efisien seperti pada unit rekanan perlu dilakukan penyesuaian terkait harga pokok penjualan serta persediaan.

Dengan demikian, masalah kinerja karyawan di koperasi tidak hanya disebabkan oleh faktor internal seperti kurangnya perhatian karyawan terhadap

peraturan yang telah ditetapkan dan kurangnya tingkat kesadaran serta motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi kerja dan sistem penilaian yang kurang mendukung. Hal tersebut didukung oleh pernyataan (Nurpadi & Zulfiah Sa'diah, 2023) dalam publikasi Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI) menyatakan Kegiatan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan koperasi dalam mengelola dan mendayagunakan karyawan secara efektif dan produktif agar hasil kerja sesuai dengan target koperasi. Penyebab kegagalan usaha koperasi salah satunya karena karyawan yang kurang memperhatikan peraturan yang ditetapkan oleh koperasi. Kurangnya kesadaran serta peran motivasi karyawan juga berkontribusi pada rendahnya tingkat keberhasilan koperasi.

Dalam situasi ini, koperasi tidak hanya fokus pada pemenuhan dasar karyawan tetapi juga memperhatikan aspek – aspek lain yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Fenomena – fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan koperasi harus menemukan cara untuk memastikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Sebagai tolak ukur permasalahan terdapat peneliti terdahulu. Penelitian pertama (Sakiman, 2019) dalam publikasi *Journal Psikologi Terapan dan Produktivitas* menyimpulkan bahwa kemampuan dan keterampilan dapat memberikan kinerja yang baik serta kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi dan faktor ekonomi seperti gaji yang memadai akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Peneliti kedua, (Z. R. Wardani,

2019) dalam Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab juga mendukung temuan yang sama dengan peneliti pertama.

Berdasarkan fenomena di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya dan penelitian sebelumnya. Mengingat kinerja karyawan adalah krusial bagi organisasi, maka penelitian berfokus pada **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”** dengan studi kasus di Unit Usaha Rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis mengidentifikasi masalah – masalah yang akan diteliti antara lain :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya
2. Bagaimana kinerja karyawan unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya
3. Bagaimana upaya manajerial untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja di unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini memerlukan maksud dan tujuan penelitian supaya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Berikut ini maksud dan tujuan penelitian adalah :

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara komprehensif mengenai Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.
3. Untuk mengetahui upaya manajerial dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja di unit rekanan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktisi dan menambah pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian yang serupa.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori motivasi kerja dan memberikan wawasan bagi pengurus koperasi, terutama di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja melalui motivasi yang efektif dan memberikan masukan kepada koperasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan harapan, koperasi dapat menjadi lebih baik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.