

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang sedang mendapatkan perhatian pemerintah yang berbadan hukum. Pembangunan koperasi di Indonesia merupakan bagian dari usaha pembangunan nasional secara keseluruhan, yang harus dibangun untuk menciptakan usaha dan pelayanan bagi pemenuhan kebutuhan ekonomi masyarakat.

Untuk mewujudkannya, maka Pembangunan Nasional di bidang ekonomi dikaitkan dengan tiga pelaku ekonomi yaitu: Koperasi, Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Koperasi sebagai badan usaha yang anggotanya sebagai pemilik dan pelanggan diharapkan mampu menghadapi semua tantangan yang ada dalam memecahkan masalah, sebab apa yang dilaksanakan oleh koperasi adalah keputusan dari anggota itu sendiri, dan koperasi juga dianggap paling mampu untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab 2 Pasal 3 tujuan koperasi adalah:

“Koperasi bertujuan 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”.

Berdasarkan kutipan di atas koperasi adalah salah satu badan usaha di Indonesia yang memiliki peranan tersendiri dalam upaya bertujuan untuk

meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi menjadi salah satu keunggulan pada sebuah koperasi agar terciptanya prestasi kerja maka memerlukan motivasi yang tinggi dalam mengelola semua kegiatan yang berlangsung di dalam koperasi tersebut untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan. Yang menjadi masalahnya adalah motivasi yang ada di sebuah koperasi tidak selalu sesuai dengan yang diharapkan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi tersebut. Padahal motivasi yang diberikan pengurus kepada karyawan sudah maksimal tetapi masih saja ada karyawan yang kurang inisiatif dalam bekerja.

Mulyasa (2007:12) menyebutkan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang mencerminkan kemampuan dan kompetensinya”.

Karyawan yang memiliki prestasi kerja yaitu dicirikan dengan kemampuan dan keahlian di bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta mampu mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan biasanya memiliki prestasi kerja yang baik.

Dengan demikian motivasi menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Sesuai dengan yang dikatakan sunyoto (2018) yaitu “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja

seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”.

Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terciptanya prestasi kerja yang optimal karena mempunyai dorongan dari diri sendiri maupun orang lain yang mampu membawa koperasi ke arah yang lebih baik dan memiliki tujuan yang jelas. Seperti yang diungkapkan oleh A.A Anwar Pabu Mangkunegara (2017:103) menyatakan bahwa “Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji”.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), beralamat di Jl. Wastukencana No. 5 Bandung 40117 Kota Bandung, berdiri tanggal 11 Mei 1962 dan berbadan hukum nomor 42/BH/IX-19/12-67. Pada awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat KPOKB, tetapi pada tanggal 6 September 1968 berubah menjadi KPKB. Koperasi pegawai pemerintah kota bandung (KPKB) memiliki pengurus 4 orang, pengawas 3 orang, dan karyawan 27 orang. Jumlah anggotanya sebanyak 4.640 orang per 31 Desember 2023. Adapun 3 unit usaha dari KPKB, yaitu :

1. Unit Usaha Simpan Pinjam

Pelayanan pemberian simpan pinjam kepada anggota merupakan primadona usaha dalam memenuhi kebutuhan anggota setiap bulannya yang terus mengalami peningkatan, untuk memperoleh pinjaman dari Koperasi Pegawai

Pemerintah Kota Bandung anggota harus mengajukan surat permohonan tertulis berupa daftar isian yang telah disediakan oleh pengurus dalam bentuk formulir yang tertulis ataupun berbentuk aplikasi yang disertai dengan identitas diri serta bukti pembayaran terakhir dalam bentuk *struck potongan gaji*.

2. Unit Usaha Niaga

Unit usaha niaga bertujuan untuk melayani kebutuhan anggota dengan menyediakan berbagai jenis barang yang dibutuhkan. Usaha niaga yang telah ada selama ini yaitu unit pertokoan diadakan dalam pengembangan modal usaha dan peningkatan dengan penyediaan barang segala kebutuhan pokok dengan harga murah seperti harga barang di supermarket lainnya seperti barang konsumsi, barang kelontongan dan barang elektronik serta barang kebutuhan lainnya yang diperlukan anggota.

3. Unit Usaha Jasa

Koperasi pegawai pemerintah kota badung dalam usaha jasa ini mempunyai berbagai kegiatan usaha dalam melayani anggotanya, antara lain:

1). Pengelolaan ruang serba guna dan penyewaan bangunan

Memberikan pelayanan kepada anggota dalam hal penyewaan gedung untuk keperluan berbagai macam acara, seperti keperluan rapat, penataran, pendidikan dan latihan baik diselenggarakan oleh koperasi maupun instansi atau lembaga koperasi lainnya.

2). Unit pengelolaan peralatan pesta

Unit usaha ini melayani para anggota dalam hal penyewaan kursi pesta dalam berbagai macam acara, serta penyewaan *sound system*.

3). Unit jasa pengelolaan kantin

Pengelolaan kantin merupakan kerjasama antara Koperasi Pemerintah Kota Bandung dengan sebuah rumah makan.

Indikasi kurangnya motivasi kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) berdasarkan survei yang sudah dilakukan, menyangkut faktor gaji dan tunjangan atau insentif. Faktor ini yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pandangan mengenai motivasi kerja karyawan.

Keadaan penggajian di KPKB cukup menarik, karena gaji yang didapat oleh karyawan dikategorikan layak yakni karyawan digaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kota Bandung, yakni sebesar Rp 4.209.309.- setiap bulannya. Beserta tunjangan asuransi kesehatan, serta bonus dari sisa hasil usaha. Berdasarkan pra survei di lapangan peneliti menemukan keluhan dari beberapa karyawan mengenai pemberian gaji karyawan yang sudah lama bekerja di sama ratakan dengan karyawan baru hal ini menjadi salah satu keluhan karyawan.

Selain faktor gaji tampaknya ada motif lain dari karyawan KPKB ini untuk bekerja karena susahny mencari lapangan pekerjaan yang lain oleh karena itu beberapa karyawan menganggap bahwa bekerja di KPKB ini hanya untuk menjadi ajang mencari pengalaman.

karyawan memiliki kesempatan yang sangat sedikit untuk menunjukkan prestasi kerja atau kemajuan dalam menanggung tanggung jawab serta bekerja lebih. Bahkan karyawan hanya mengerjakan pekerjaan rutin saja yang sudah ditugaskan

oleh pengurus. Berikut ini adalah tabel pendapatan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung selama 5 tahun dari tahun 2019-2023 :

**Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Pendapatan Koperasi Pegawai
Pemerintah Kota Bandung 2019-2023**

Tahun	Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Persentase (%)
2019	11.972.396.663.67	13.486.372.647.08	113
2020	13.449.659.046.00	10.353.223.703.77	77
2021	18.826.636.601.20	17.710.229.350.08	94
2022	14.675.025.583.01	12.454.030.700.36	85
2023	14.319.945.772.66	13.085.643.127.63	91

*Sumber : RAT Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung
(Tahun 2019-2023)*

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa target yang ditentukan dalam 5 tahun terakhir, 4 tahun diantaranya tidak pernah tercapai dari tahun 2020 – 2023 bahkan di tahun 2023 hanya mencapai 91%. Target yang tidak tercapai itu mengindikasikan bahwa prestasi kerja karyawannya masih kurang baik. Fakta mengatakan bahwa prestasi kerja karyawan masih kurang baik dilihat dari jumlah rata-rata 109% maka dapat dikatakan baik. Karena rendahnya prestasi kerja disebabkan oleh kurangnya karyawan termotivasi faktanya karyawan tidak dapat mencapai target dari pengurus sehingga kurangnya inisiatif dari karyawan untuk mengembangkan koperasi, karyawan hanya bekerja sesuai perintah yang sudah ada dan hanya menganggap bekerja itu untuk memenuhi kewajibannya tidak ada niatan untuk membuat koperasi makin berkembang.

Maka dapat disusun beberapa permasalahan pada prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kurangnya inisiatif dalam bekerja, karyawan hanya menjalankan tugasnya sesuai dengan perintah yang diberikan kepadanya.
2. Karyawan sering terlambat dalam mengumpulkan hasil kerjanya.
3. Kurangnya ketegasan dari pengurus dalam pengumpulan tugas, jadi tidak adanya *punishment* untuk karyawan yang telat dalam pengumpulan tugasnya.

Pengurus selalu memberikan toleransi ketika target kerja tidak dapat dicapai oleh karyawan, pengurus menganggap target kerja yang tidak dapat dicapai karyawan dikarenakan fokus dari pengurus dan karyawan adalah untuk sementara hanya membuat Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) tetap ada. Adapun indikasi karyawan kurang termotivasi dalam bekerja dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja. Berikut tabel persentase absensi karyawan koperasi berdasarkan dari 2019-2023:

IKOPIN
University

Tabel 1. 2 Persentase Absensi Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Ketidakhadiran (%)
		S	I	A			
2019	247	10	13	5	28	33	0,34
2020	243	18	27	4	49	30	0,67
2021	248	16	19	13	48	29	0,66
2022	246	11	9	24	44	28	0,63
2023	251	17	16	32	65	27	0,95

Sumber: Rekapitulasi Absensi Tahun 2019-2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran ini merupakan ciri dari tinggi rendahnya motivasi yang akan menentukan karyawan itu bertanggung jawab atau tidak dalam tugasnya, karena karyawan yang memiliki tanggung jawab mereka memenuhi tanggung jawabnya untuk tetap selalu hadir atau tingkat absensinya akan rendah.

Maka dari itu, dapat disusun dalam beberapa poin di bawah mengenai penyebab terjadinya karyawan yang kurang termotivasi koperasi pegawai pemerintah kota bandung, diantaranya:

1. Kurang melaksanakan peraturan yang sudah ditentukan
2. Tidak adanya reward/pujian untuk karyawan yang mengumpulkan tugasnya secara tepat waktu serta rendahnya bonus karyawan bagi mereka yang lembur.
3. Tidak adanya pelatihan bagi karyawan yang mengalami rotasi jabatan.

Hal tersebut dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan itu sendiri karena perlu adanya motivasi untuk karyawan dapat berkembang dan mencapai target pendapatan yang sudah direncanakan oleh pengurus. Karena prestasi kerja itu diukur oleh kecepatan dan kecekatan seorang karyawan dalam mengumpulkan tugasnya yang akan berpengaruh ke dalam target pendapatannya.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya oleh Azmi Nadilla Fajrianti tahun 2017 yang berjudul “Analisis Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja” mengatakan bahwa “prestasi kerja diukur oleh adanya ketidaksesuaian target yang dicapai dikarenakan karyawan kurang memahami tugas atau posisi jabatan sehingga mengakibatkan prestasi kerja menurun, maka perlu memotivasi karyawan dengan cara memberikan pelatihan”. Dan penelitian yang sebelumnya oleh Itoh Masitoh tahun 2014 yang berjudul “Analisis Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan” mengatakan bahwa “prestasi kerja diukur oleh target pendapatan yang tidak tercapai dikarenakan kurangnya partisipasi masyarakat untuk menjadi anggota koperasi dan karyawan. Rendahnya prestasi kerja karena diduga rendahnya motivasi kerja karyawan”.

Berdasarkan hasil penelitian yang sebelumnya dan fenomena yang ada mengingat betapa pentingnya motivasi kerja dengan prestasi kerja yang baik pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang **“Hubungan Motivasi kerja Dengan Prestasi Kerja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka perlu diperjelas mengenai masalah yang dikaji dalam penelitian ini, adapun pokok permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana prestasi kerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana motivasi yang dilakukan oleh pengurus kepada karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagaimana hubungan antara motivasi dan prestasi kerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui motivasi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini yaitu untuk menguji hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti ini yaitu untuk mengetahui:

1. Prestasi kerja karyawan di koperasi pegawai pemerintah kota bandung (KPKB).
2. Motivasi yang diberikan oleh pengurus kepada karyawan koperasi pegawai pemerintah kota bandung.

3. Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan pada koperasi pegawai pemerintah kota bandung (KPKB).
4. Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui motivasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM khususnya, dan juga menambah ilmu pengetahuan mengenai analisis motivasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi KPKB pada khususnya dan semua pengelola koperasi pada umumnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi kajian dan pedoman bagaimana pelaksanaan motivasi kerja pengurus yang optimal, serta bagi para peneliti untuk dapat membandingkan antara teori dan praktek pelaksanaan motivasi dan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

IKOPIN
University