

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan salah satu negara yang tergolong sebagai negara yang berkembang, dimana dalam gerakan ekonomi untuk mencapai tujuan bernegara berdasarkan jenisnya, Indonesia memiliki tiga badan usaha yakni: badan usaha milik negara (BUMN), badan usaha milik swasta (BUMS) dan koperasi. Dari ketiga struktur perekonomian diatas, bisa dikatakan bahwa koperasi adalah perekonomian utama dikarena koperasi dapat membantu membebaskan diri para anggotanya dari kesulitan - kesulitan ekonomi yang diderita oleh mereka.

Dalam sistem perekonomian di Indonesia, koperasi merupakan sebuah bentuk usaha yang keberadaannya diakui oleh Undang-Undang Dasar 1945. Menurut Undang -Undang N0 25 Tahun 1992 **“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.”**

Dapat disimpulkan koperasi merupakan badan usaha yang melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip dan asas kekeluargaan yang berarti setiap anggota harus melakukan yang terbaik agar dapat berguna bagi seluruh anggotanya dan menjadikan semua anggota koperasi sejahtera.

Berjalannya suatu pencapaian program usaha koperasi yang sukses juga dilihat dari beberapa faktor yaitu karyawan dan pengurus untuk dapat

mempertanggungjawabkan dalam penyelesaian tugas pekerjaannya. Peran karyawan dalam organisasi sangat penting, hal ini didukung oleh pendapat Melayu Hasibuan (2007: 12) yang menyatakan bahwa: **“karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa karyawan keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan ingin dicapai”.**

Dari pernyataan tersebut dapat ditunjukkan bahwa pentingnya kedudukan dan arti penting karyawan di dalam sebuah koperasi maka dari itu, setiap koperasi mampu bisa memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan yang ada untuk mencapai suatu tujuan berdasarkan prinsip koperasi. Meningkatkan kualitas dalam pengelolaan koperasi ditujukan agar dapat mengelola koperasi secara produktif. Sehingga dapat mewujudkan tujuan koperasi yaitu menyejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Untuk memperoleh karyawan yang diharapkan dan mencapai kinerja yang baik, maka koperasi harus memiliki peran motivasi kerja dalam kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja karyawan, maka karyawan akan melakukan kinerja karyawan dengan efektif dan efisien. Menurut Danang Sunyoto, dan Wagiman, pada buku yang berjudul memahami teori-teori yang membahas motivasi kerja, menyatakan bahwa **“Motivasi kerja merupakan stimulasi atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.”**

Kegiatan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan koperasi dalam mengelola dan mendayagunakan karyawan untuk dapat bekerja efektif dan produktif sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang

ditetapkan koperasi. Peran karyawan sebagai pelaksana kegiatan usaha koperasi yang perlu diperhatikan adalah segi kebutuhan yang dapat menunjang aktivitas kegiatan.

Karyawan harus memiliki kesiapan untuk diposisikan sesuai dengan keahliannya, memberikan pembekalan ilmu, pelatihan, Pendidikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik secara efektif dan efisien, sehingga perlu diperhatikan peran motivasi dan kinerja karyawan koperasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan yang ada di unit usaha koperasi. Karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptanya suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan secara sukarela akan bersungguh-sungguh dalam memberikan kemampuan terbaiknya untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Daya dengan badan hukum Budi Daya Nomor.6955/BH/DK-10/1 tanggal 17 Agustus 1979 yang berlokasi di jalan. Rajamantri II/9 Buah Batu, Bandung, 40264, saat ini merupakan koperasi yang melakukan kegiatan usaha toko dan usaha simpan pinjam. KSU Budi Daya saat ini beranggotakan sebanyak 208 orang dengan jumlah karyawan 6 orang. Beberapa potensi yang menjadi kekuatan pada KSU Budidaya dan tetap bertahan sampai masa 30 tahun usianya, adalah anggota sebagai pemilik dan pengguna, komitmen pengurus dan pengawas yang terus berusaha meningkatkan pelayanan bagi para anggotanya serta menumbuhkan rasa kesetiaan anggota terhadap KSU Budidaya.

Koperasi KSU Budidaya Kota bandung memiliki dua (2) unit usaha yaitu, Unit usaha toko dan Uusaha simpan pinjam.

a. Unit Usaha Toko

Unit usaha toko merupakan unit usaha penunjang pemenuhan kebutuhan anggota dengan menyediakan kebutuhan primer dan sekunder dengan sistem perdagangan retail modern, kompetitif dan dapat melayani setiap pelanggan lebih khususnya anggota koperasi KSU Budidaya itu sendiri

b. Unit usaha simpan pinjam

Unit usaha simpan pinjam adalah unit usaha yang menyelenggarakan transaksi keuangan berupa menyimpan dan meminjamkan uang bagi anggota koperasi KSU Budidaya kota bandung, dengan sistem administrasi yang murah, aman, cepat yang didukung oleh teknologi dan profesionalisme sumber daya manusia.

Penurunan motivasi kerja dan kinerja terhadap karyawan bisa berdampak pada pendapatan dan sisa hasil usaha koperasi, seperti berikut:

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Unit Toko dan Unit Simpan pinjam

Tahun	Unit	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
2019	Toko dan Simpan pinjam	330.550.000	290.394.459	88
2020	Toko dan Simpan pinjam	314.350.000	280.374.159	89
2021	Toko dan Simpan pinjam	153.650.000	131.699.539	86
2022	Toko dan Simpan pinjam	233.048.660	304.826.037	130
2023	Toko dan Simpan pinjam	271.800.000	286.239.811	105

Sumber: laporan RAT KSU Budidaya Tahun 2019-2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target pendapatan sudah terrealisasi meskipun pada tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi atau naik

turunnya persentase seperti pada tahun 2022 dapat dilihat bahwa realisasi meningkat sebesar Rp 304.826.037 tetapi pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 105%, berdasar pengamatan di lapangan, salah satu penyebabnya ialah masih rendahnya kinerja karyawan di koperasi KSU Budi Daya

Berikut ini Daftar Rekapitulasi absensi karyawan pada koperasi KSU Budidaya:

Tabel 1. 2 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan KSU Budi Daya Tahun 2019-2023

Tahun	Efektif Bekerja (Hari) x 6 Karyawan	Jumlah Absensi karyawan (Hari)			Jumlah Absensi Karyawan	Presentase Ketidak- hadiran (%)	Prenstase kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Alfa			
2019	238x6 = 1428	18	29	32	79	5,5	94,5
2020	243x6 = 1458	13	22	19	74	5	95
2021	263x6 = 1578	16	25	21	54	3,4	96,6
2022	245x6 = 1470	20	31	23	72	4,8	95,2
2023	255x6 = 1530	18	29	32	62	4	96

Sumber laporan Pertanggung Jawaban Pengurus dan Pegawai KSU Budidaya Tahun 2019-2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas hasil rekapitulasi absensi karyawan Koperasi KSU Budi Daya menunjukan bahwa absensi karyawan dari tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi atau terbilang baik. Persentase terendah ketidakhadiran karyawan di KSU Budi Daya Yaitu pada tahun 2021 sebesar 3,4% dan ketidak hadiran tertinggi terjadi pada tahun 2019 sebesar 5,5% dikarenakan pada tahun 2019 adalah masa pandemi Covid-19 dan terdapat beberapa karyawan yang ijin untuk *Work from Home* (WFH) untuk menghindari adanya kontak fisik antara sesama karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan keperluan dari pegawai sangat dibutuhkan menyesuaikan diri dengan lingkungan, motivasi juga dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Oleh karena itu jika anggota tidak terpenuhi kebutuhan maka anggota akan merasa kecewa yang ditunjukkan melalui perilaku. Sebaliknya, jika kebutuhan anggota terpenuhi maka anggota tersebut akan memperlihatkan perilaku baik sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Penelitian tentang Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan atau diteliti oleh peneliti terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Fransiskus Ady, Djoko Wijono (2013) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa keberhasilan dari suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai agar berkinerja lebih baik dengan cara memberikan penghargaan, pengakuan, peluang, pekerjaan yang lebih bermakna, kondisi kerja yang baik, keamanan kerja dan gaji/upah. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa motivasi kerja berupa Prestasi, Pengakuan, Kondisi Kerja, dan Upah mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pada koperasi KSU Budi Daya persoalan yang saya temui adalah karyawan Koperasi yang minimnya partisipasi anggota terhadap usaha yang ada pada Koperasi. Sehingga tidak dapat berkembang secara optimal, dan berdampak pada pendapatan SHU yang berkurang. Maka dari itu perlunya motivasi kerja bagi

karyawan untuk meningkatkan partisipasi anggota sehingga anggota ikut berperan dalam kesejahteraan baik untuk koperasi maupun anggotanya.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, maka dalam hal ini mengenai rendahnya motivasi kerja karyawan, maka dilakukan penelitian mengambil judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus pada KSU Budidaya Jalan. Rajamantri II. Kota Bandung, Jawa Barat).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Iatar belakang diatas, maka peneliti merumuskan identifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan KSU Budidaya.
2. Bagaimana kinerja karyawan KSU Budidaya.
3. Upaya-Upaya apa saja yang harus dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja dan Motivasi kerja karyawan KSU Budidaya.

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat fenomena yang didapat di unit usaha simpan pinjam KSU Budidaya, dengan menganalisiskan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ada maksud dan tujuan dari penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja dan kinerja karyawan pada koperasi KSU Budidaya

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Memperoleh meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan.
2. Tingkat kinerja karyawan KSU Budidaya.
3. Upaya-upaya apa saja yang harus di lakukan KSU Budidaya untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi serta referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki kaitan yang sama dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi agar bisa digunakan pihak manajemen koperasi dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh bagian strategis atau pengurus koperasi dan penentuan kebijakan di masa mendatang.

Selain itu, hasil dari penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan informasi kepada Masyarakat atau koperasi lain sebagai pertimbangan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia.

