

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar belakang Penelitian**

Salah satu tujuan Pembangunan Nasional yaitu mengembangkan perekonomian melalui peningkatan kualitas hidup manusia. Koperasi yang kita kenal sebagai soko guru perekonomian Indonesia, perlu untuk dikembangkan dan diperkuat untuk menumbuhkan demokrasi ekonomi sebagai salah satu landasan terciptanya masyarakat yang makmur dan berkeadilan. Dengan adanya koperasi merupakan salah satu bukti telah terciptanya kemakmuran dan meningkatnya kesejahteraan anggota. Tetapi keadaan itu harus diimbangi dengan penerapan jatidiri koperasi yang kuat sehingga terciptanya lembaga koperasi yang memiliki falsafah dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota. Penerapan jatidiri dari koperasi untuk mensejahterakan masyarakat dapat dilakukan dengan menerapkan beberapa definisi koperasi, prinsip-prinsip koperasi dan nilai-nilai koperasi.

Koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat akan menjadi wadah untuk meningkatkan perekonomian rakyat di sekitarnya, sehingga rakyat dapat memajukan perekonomiannya dan meningkatkan kesejahteraannya. Koperasi menurut Muhammad Hatta (Halaman Tamba 2001:17) **“koperasi adalah usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan prinsip tolong menolong.”** Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 1 menyatakan 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 berdasar atas asas kekeluargaan.”**

Berdasarkan kedua pengertian tersebut, jelas bahwa koperasi merupakan badan usaha yang tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya berdasarkan prinsip tolong menolong, dan berdasarkan atas asas kekeluargaan. Dalam melakukan kegiatannya koperasi selalu mengutamakan kepentingan dan kebutuhan anggota. Untuk melakukan kegiatannya koperasi juga harus mampu mendukung kemampuan ekonomi anggotanya, sehingga tercapai kesejahteraan anggota. Sebagaimana tujuan koperasi itu sendiri yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 3 Tentang Tujuan koperasi.

**“Koperasi bertujuan mewujudkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju adil dan berlandaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”**

Koperasi sebagai lembaga ekonomi diharapkan mampu berkembang dan sejajar dengan lembaga ekonomi lainnya dalam melakukan kegiatan usaha. Untuk pencapaian hal tersebut maka secara profesional koperasi harus mampu memanfaatkan peluang- peluang usaha yang ada dan sekaligus dapat mengatasi persaingan dalam kegiatan usaha yang semakin ketat, berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi tanpa mengorbankan asas hukum koperasi yang berlaku.

Fungsi manajemen merupakan hal yang tidak dapat ditinggalkan dalam memimpin koperasi, fungsi manajemen yang terdapat pada koperasi adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan kepemimpinan. Peter Davis, 1999, memformulasikan bahwa manajemen koperasi diselenggarakan oleh orang-

orang yang bertanggung jawab untuk mengelola koperasi, nilai-nilai dan kekayaannya. Mereka ini mengerahkan segala kemampuan kepemimpinannya dan memilih kebijakan untuk mengembangkan koperasi berdasarkan hasil latihan professional perkoperasian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen koperasi adalah kegiatan professional yang dilakukan koperasi untuk membantu seluruh anggota koperasi di dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam koperasi terdiri dari anggota koperasi, pengurus, pengawas dan karyawan koperasi yang bekerja membantu jalannya usaha dalam koperasi.

Koperasi perlu melakukan kebijaksanaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia terutama peran pengurus dan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya untuk meningkatkan kinerja usaha Koperasi. Agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka diperlukan suatu upaya yang optimal dalam menciptakan faktor-faktor untuk dapat memberikan motivasi kerja yaitu, dengan memberikan faktor kenyamanan, keinginan, atau harapan masa depan karyawan dan faktor lingkungan kerja. Danim (2015:15) mengemukakan bahwa:

**“Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan – tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi”.**

Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat penting yang dimiliki oleh seseorang karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja yang maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula serta kelancaran dalam setiap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tercapai kinerja karyawan yang diharapkan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya motivasi kerja guna

menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien sesuai dengan standar, dan peraturan yang telah ditentukan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) yang mendefinisikan bahwa:

**“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Pengertian di atas dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil hasil kerja yang diperoleh karyawan dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara kualitas maupun kuantitas dan diharapkan menciptakan kinerja yang sesuai.

Menurut Triana Dewi Pakpahan (2009) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha artinya apabila variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja usaha akan meningkat. dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Tapi sebaliknya, kurangnya atau bahkan tidak adanya motivasi kerja karyawan akan menghambat kinerja usaha koperasi.

Salah satu koperasi terbesar di tingkat nasional adalah Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Jawa Barat, adalah koperasi serba usaha, yang berdiri pada tanggal 8 agustus 1971 dengan badan hukum Nomor: 4891/A/BH/WK-10/12, Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang pada tahun 2023 memiliki 3 orang pengurus, 3 orang pengawas, 304 karyawan dan 7.552 orang anggota yang beralamat di Jl. Kayu Ambon Dalam No.38 Lembang, Kecamatan Lembang, Kabupaten Bandung Jawa Barat.

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang peternakan sapi perah. Susu merupakan salah satu produk yang dibutuhkan oleh semua kalangan, baik tua maupun muda. KPSBU Lembang juga memberikan manfaat lebih kepada anggotanya atau peternak sapi, yaitu memberikan pengetahuan tentang cara memasarkan produknya dan kemudahan memperoleh permodalan melalui pinjaman. Hal ini memacu para akademisi tertarik untuk belajar di KPSBU Lembang. Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang menjalankan kegiatan usaha yaitu:

1. Produksi susu, pemasaran dan kualitas susu
2. Pakan konsentrat
3. Pengolahan susu
4. Waserda
5. Peternak sapi
6. Perkreditan

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Unit Usaha Waserda Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang**

Nama Karyawan	Jumlah Kehadiran (hari)	Jumlah Efektif dalam 1 Tahun Kalender (hari)	Rata-Rata Persentase Kehadiran (%)
Wawan Bin Cardi	66	79	82,9
Dadang Kurniadi	70	79	88
Dadang Sahriman	70	79	88
Deni Endang P	72	79	91,1
Danis Zaenal A	71	79	89,9
Marjan Lukita	71	79	89,9
Marta Kusuma	70	79	88
Dapid Rohita	71	79	89,9

*Sumber: Data Absensi Tahun 2023 dan telah diolah*

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 bahwa rata-rata karyawan memiliki presentase kehadiran yang belum maksimal dan dapat dikatakan belum memiliki persentase sangat baik.

**Tabel 1.2 Rencana dan Realisasi Pendapatan Waserda KPSBU Lembang Tahun 2019 sampai 2023**

Tahun	Renacana (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
2019	4.091.845.352,31	3.594.401.426,86	<b>87,84</b>
2020	4.908.493.298,59	4.503.337.278,69	<b>91,74</b>
2021	4.289.899.915,08	3.797.125.611,37	<b>88,51</b>
2022	4.366.762.398,34	3.462.543.463,10	<b>79,29</b>
2023	6.346.037.622,27	4.838.158.318,00	<b>76,24</b>

*Sumber: Laporan RAT KPSBU LEMBANG tahun 2019-2023*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pencapaian realisasi dengan rencana yang ditetapkan oleh koperasi dalam Unit Usaha Waserda masih belum efektif, pada setiap tahunnya pendapatan Unit Usaha Waserda belum sesuai dengan yang sudah direncanakan, meskipun telah mengalami kenaikan yang cukup besar pada tahun 2016 namun terjadi penurunan lagi pada tahun 2021. Kinerja usaha koperasi belum memenuhi harapan diduga karena kurangnya motivasi kerja kepada karyawan.

Dalam melakukan penilaian atau mengukur tingkat prestasi kerja seseorang karyawan pada umumnya berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut terhadap target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini memastikan bahwa terdapat suatu standar yang digunakan oleh atasan untuk menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang mendasar mengenai hubungan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada unit usaha Waserda Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang Kab. Bandung Barat.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, dilatar belakang maka pokok permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu:

- 1) Bagaimana motivasi kerja Karyawan pada Unit Waserda Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang
- 2) Bagaimana kinerja Karyawan pada Unit Waserda Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang
- 3) Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan KPSBU untuk meningkatkan motivasi Kerja melalui kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada (KPSBU) Lembang

## **1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan di Unit Waserda Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU)

Lembang, sehingga dapat memberikan gambaran tentang kinerja itu sendiri dengan cara mendeskripsikan unsur-unsur yang menggambarkan permasalahan yang tercantum diidentifikasi masalah.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan motivasi kerja karyawan pada Unit Waserda Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Unit Waserda Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
3. Bagaimana Upaya-upaya yang harus dilakukan koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada Unit Waserda Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini pada hakikatnya digunakan dalam dua aspek yang dapat disumbangkan kepada:

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini akan berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya, serta untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Bagi Perusahaan:
  - a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
  - b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengurus dan anggota KPSBU Lembang sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
  - c) Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan perusahaan.
2. Bagi Pihak lain yang berkepentingan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.

**IKOPIN**  
University