

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu elemen kunci dalam perekonomian Indonesia yang memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat secara luas. Koperasi di Indonesia diakui sebagai badan usaha yang berlandaskan atas kekeluargaan dan gotong royong. Dalam perjalanan perkembangannya, koperasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja, pemberdayaan ekonomi lokal, dan penguatan ekonomi masyarakat kecil dan menengah. Namun, di balik potensi tersebut, masih banyak koperasi yang menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan organisasi dan tata kelola yang baik. Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia mendorong lahirnya berbagai lembaga keuangan berbasis syariah, salah satunya adalah koperasi syariah. Sebagai lembaga keuangan yang berbasis prinsip-prinsip Islam, koperasi syariah tidak hanya dituntut untuk memberikan layanan yang kompetitif dan profesional, tetapi juga menjaga nilai-nilai keislaman dalam setiap aktivitasnya.

Dalam setiap koperasi, peranan sumber daya manusia memegang posisi yang sangat dominan karena melalui keterlibatan mereka tercipta kerja sama yang harmonis demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai dipandang sebagai aset paling berharga dalam koperasi, sebab mereka tidak hanya memiliki akal, perasaan, dan kehendak, tetapi juga keterampilan, kemampuan, serta dorongan untuk berkembang yang sangat dibutuhkan demi mewujudkan tujuan koperasi. Kontribusi yang diberikan karyawan mencakup tenaga fisik maupun pemikiran, yang

keduanya berperan penting dalam keberlangsungan aktivitas organisasi.

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar koperasi semakin ketat sehingga menuntut adanya strategi yang tepat agar koperasi dapat bertahan sekaligus meningkatkan daya saingnya. Salah satu cara utama untuk menjawab tantangan tersebut adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, pengembangan kompetensi dan kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus senantiasa diperhatikan agar koperasi mampu tumbuh secara berkelanjutan dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi anggotanya maupun masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan koperasi, sebab keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Dalam konteks koperasi syariah, peran karyawan tidak hanya sebatas pelaksana teknis, melainkan juga sebagai representasi nilai-nilai syariah dalam pelayanan kepada anggota. Oleh karena itu, pencapaian kinerja optimal menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Dalam kinerja karyawan, motivasi kerja berperan sebagai pendorong agar seseorang tidak mudah puas dengan kondisi saat ini, tetapi selalu terdorong untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan produktivitas. Individu yang termotivasi secara intrinsik yang bekerja karena *passion* dan kepuasan pribadi biasanya akan lebih konsisten dan tahan menghadapi tekanan kerja dibandingkan mereka yang hanya termotivasi oleh faktor eksternal seperti gaji atau penghargaan semata.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan sering menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait motivasi kerja.

Banyak penelitian terdahulu menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan. Akan tetapi, tingginya motivasi belum tentu sejalan dengan konsistensi kinerja yang dihasilkan. Fenomena ini juga tampak pada KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung, di mana hasil evaluasi internal menunjukkan bahwa meskipun kuantitas kerja karyawan relatif tinggi, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) masih rendah. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara motivasi kerja yang dinilai baik dengan kualitas kinerja yang dituntut lembaga.

Fenomena ini menjadi semakin penting mengingat KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung bergerak di sektor simpan pinjam syariah yang sangat mengandalkan kepercayaan anggota. Ketidakselarasan antara motivasi dan kinerja berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta citra koperasi di tengah persaingan lembaga keuangan syariah yang semakin ketat. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta upaya apa yang dapat ditempuh untuk mengoptimalkannya.

Tabel 1.1 Laporan Keuangan KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung
(dalam Rp 000.000,00)

Keterangan	2020	2021	2022	2023	2024
Aset	Rp 65.955	Rp 71.423	Rp 109.327	Rp 120.87	Rp 88.714
Pembiayaan	Rp 42.315	Rp 49.108	Rp 79.885	Rp 85.532	Rp 68.139
Pendapatan	Rp 10.631	Rp 11.660	Rp 17.814	Rp 21.633	Rp 16.302
Modal	Rp 10.631	Rp 11.163	Rp 16.261	Rp 19.994	Rp 16.527
Dana Anggota	Rp 17.965	Rp 20.278	Rp 21.002	Rp 22.879	Rp 19.960

(Sumber: Laporan RAT KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, pada tahun 2020 KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung mencatat aset sebesar Rp65,955 miliar, pembiayaan sebesar Rp42,315 miliar,

pendapatan Rp10,631 miliar, modal Rp10,631 miliar, dan dana anggota Rp17,965 miliar. Angka ini mengalami peningkatan pada tahun 2021, dengan aset sebesar Rp71,423 miliar, pembiayaan Rp49,108 miliar, pendapatan Rp11,660 miliar, modal Rp11,163 miliar, dan dana anggota Rp20,278 miliar. Pada tahun 2022, peningkatan tetap berlanjut, tercatat aset sebesar Rp109,327 miliar, pembiayaan Rp79,885 miliar, pendapatan Rp17,814 miliar, modal Rp16,261 miliar, dan dana anggota Rp21,002 miliar. Kemudian pada tahun 2023, terjadi peningkatan lagi dengan aset mencapai Rp120,87 miliar, pembiayaan Rp85,532 miliar, pendapatan Rp21,633 miliar, modal Rp19,994 miliar, dan dana anggota Rp22,879 miliar.

Namun demikian, pada tahun 2024, terjadi penurunan di hampir seluruh aspek keuangan. Aset menurun menjadi Rp88,714 miliar, pembiayaan menjadi Rp68,139 miliar, pendapatan Rp16,302 miliar, modal Rp16,527 miliar, dan dana anggota turun menjadi Rp19,960 miliar. Penurunan ini diduga disebabkan oleh keterbatasan pembiayaan dari mitra kerja sama.

Lebih jauh, berdasarkan wawancara dengan salah satu pengurus BMT, diketahui bahwa kinerja kredit di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung juga mengalami penurunan, yang ditunjukkan oleh meningkatnya angka kredit macet. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap penurunan ini adalah menurunnya motivasi kerja karyawan.

Hasil survei internal menunjukkan adanya fenomena di mana sebagian besar karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana enggan ditempatkan sebagai *Account Officer*. Padahal, posisi *Account Officer* memiliki peran yang sangat strategis dan vital dalam operasional lembaga keuangan mikro syariah seperti BMT.

Account Officer berfungsi sebagai ujung tombak lembaga dalam aktivitas pemasaran produk pembiayaan, penggalangan dana, analisis kelayakan usaha, penyaluran kredit, serta monitoring dan evaluasi terhadap performa nasabah. Dalam konteks BMT, keberhasilan dan keberlanjutan bisnis sangat bergantung pada efektivitas kerja dari posisi ini, mengingat *Account Officer* secara langsung berinteraksi dengan anggota dan calon nasabah.

Sayangnya, posisi penting ini justru diisi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA atau sederajat, yang dinilai belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kerja. Minimnya pelatihan serta ketidaksesuaian antara jenjang pendidikan dan kompleksitas tugas menjadi hambatan utama dalam peningkatan kinerja *Account Officer*. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal motivasi kerja dan pengembangan kapasitas.

Saat ini, jumlah karyawan KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung tercatat sebanyak 93 orang, namun belum seluruhnya menunjukkan kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung
Tahun 2024**

No	Lulusan	Jumlah
1	Magister	3
2	Sarjana	33
3	Diploma 3	4
4	SMA	27
5	SMK	26
Jumlah		93

Berdasarkan wawancara dengan pihak pengurus KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung, fenomena demotivasi ini juga terlihat pada beberapa karyawan lain selain posisi *Account Officer*, dimana mereka merasa khawatir akan batal PHK yang terjadi di beberapa perusahaan di wilayahnya. Selain itu demotivasi juga terjadi karena terkadang masih adanya miss communication antara pengurus dan karyawan. Sehingga peneliti menduga adanya keterkaitan kuat antara penurunnya kinerja karyawan dengan tingkat motivasi kerja karyawan di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung tersebut.

Peneliti menetapkan karyawan sebagai objek penelitian karena mereka merupakan bagian penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Peran karyawan tidak hanya sebatas pelaksana, tetapi juga turut menentukan rencana, sistem, proses, serta tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi, karyawan dipandang sebagai penyedia jasa berupa tenaga dan pikiran yang kesejahteraannya perlu mendapat perhatian serius. Peneliti menilai bahwa fenomena yang terjadi di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung merupakan isu yang patut untuk dikaji lebih mendalam. Atas dasar latar belakang tersebut, penelitian berjudul **“Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”** ini dirancang untuk dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan, yang mencakup dua bulan tahap persiapan, satu bulan pengumpulan data, satu setengah bulan pengolahan dan interpretasi data, serta satu setengah bulan terakhir untuk penyusunan laporan penelitian atau skripsi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat identifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung?
3. Bagaimana upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pada KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diantaranya meliputi:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui upaya – upaya apa saja untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja di KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

1. Diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mengenai ilmu koperasi pada umumnya, serta pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia pada khususnya.
2. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengetahuan dan

referensi untuk kegiatan penelitian berikutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi yang berguna bagi manajemen KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Adanya penelitian ini dapat sudut pandang untuk instansi dan koperasi bahwa motivasi karyawan dapat meningkatkan atau tidak pada kinerja karyawan khususnya pada KSPPS BMT ITQAN Kota Bandung.

