

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Untuk mencukupi kebutuhan hidup, manusia diharuskan untuk menjalin hubungan baik satu dengan yang lainnya, tidak terkecuali dibidang ekonomi baik secara personal maupun kolektif. Keadilan dalam diri serta perilaku yang tidak merugikan pihak lain merupakan beberapa faktor penting yang mendukung terbentuknya tatanan kehidupan manusia yang harmonis.

Pertumbuhan ekonomi Indonesia sangat terkait dengan aktivitas ekonomi yang dilakukan melalui jasa koperasi. Koperasi berperan penting dalam perekonomian Indonesia dan merupakan satu-satunya bentuk usaha yang selaras dengan karakteristik sistem perekonomian nasional.

Dalam Pasal 33 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa “Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”. Koperasi merupakan lembaga perekonomian rakyat yang dianggap paling selaras dengan sistem perekonomian nasional yang dibangun sebagai usaha bersama atas dasar kekeluargaan dan demokrasi Indonesia. Koperasi memainkan peran kunci dalam memajukan potensi ekonomi rakyat dan mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi melalui ciri-ciri demokratis, kebersamaan, keterbukaan, dan kekeluargaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 1 ayat 1 menjelaskan 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”.

Maka menurut undang-undang di atas, koperasi merupakan badan usaha yang berbadan hukum dan diharapkan dapat berperan aktif sekaligus dapat memperbaiki perekonomian. Anggota dapat bekerja sama atau saling menolong satu sama lain dengan anggota lainnya, dan memiliki kepentingan yang sama dan diwujudkan dengan membentuk koperasi. Tujuan dibangunnya koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor internal utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting untuk mengarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud mencakup upaya organisasi untuk menyelaraskan persepsi pegawai dengan pemimpin guna mencapai tujuan bersama, salah satunya melalui pembentukan mental kerja yang baik. Manusia ialah sumber daya yang sangat krusial dalam usaha organisasi agar bisa mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini dapat membantu organisasi dengan bakat kemampuan, kreativitas/inovasi , dan dorongan. Bagaimana pun juga aspek teknologi dan ekonomi jika tanpa aspek manusia akan kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Masyarakat juga sudah pemerhatikan perhatian yang besar terhadap aspek manusia tersebut. Kualitas manusia makin dikoordinasikan dengan aspek-aspek teknologi ataupun ekonomi. (Moh. Agus Tulus, 1992)

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan individu dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia mencangkup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kontrol, perektrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, dan pengakhiran hubungan kerja. Tujuan utamanya adalah agar perusahaan bisa memperoleh hasil yang lebih tinggi dibandingkan tingkat bunga bank, karyawan merasa puas dengan hasil kerja mereka, masyarakat memperoleh produk atau jasa berkualitas dengan harga terjangkau dan selalu tersedia di pasaran, dan juga pemerintah mendapatkan pemasukan pajak.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek utama yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Motivasi kerja merupakan penggerak internal yang mendorong seseorang agar bekerja dengan maksimal dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya lebih produktif, inovatif, dan setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang rendah dan mudah meninggalkan organisasi.

Motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:95) adalah Pemberian dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua usaha mereka guna mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Robbins (2002:55) motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak guna memenuhi kebutuhan individu.

Dapat disimpulkan, dari berbagai pendapat tersebut bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk bekerja sebaik mungkin agar mencapai tujuan atau keinginan tertentu.

Motivasi kerja pada diri seseorang sangat bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:103) setiap manusia/karyawan menginginkan imbalan dari prestasi yang diberikannya serta ingin menerima puji dan perlakuan baik dari atasannya.

Dengan adanya motivasi yang tepat dan mendukung, maka karyawan akan memiliki kesempatan untuk menggali potensinya, yang pada gilirannya dapat memecu mereka untuk meningkatkan produktifitas kerja. Sebaliknya, tanpa adanya motivasi yang tepat dan mendukung maka karyawan cenderung akan kehilangan semangat, menjadi kurang efektif, dan mungkin merasa bosan yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Jadi, motivasi pada diri seseorang sangatlah penting. Motivasi ini muncul atau tertanam pada diri seseorang berdasarkan pada keinginan, dorongan kebutuhan, harapan, sasaran, dan tujuan. Karena, ketika seseorang merasakan kebutuhan, hal ini bisa mendorong mereka untuk bekerja yang kemudian menghasilkan motivasi untuk mencapai prestasi, serta menjadi dasar dalam merancang pekerjaan agar lebih menarik dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Produktivitas menjadi faktor penting untuk menilai kesuksesan suatu perusahaan. Semakin signifikan peningkatan produktifitas kerja karyawan dari

waktu ke waktu, semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era industri 4.0 ini, di mana persaingan semakin intens, perusahaan harus fokus pada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas untuk bisa bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja karyawan mengacu pada keluaran (*output*), baik dari segi kualitas maupun kuantitas barang atau jasa, sesuai dengan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi mental dan fisik, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, tingkat pendidikan, disiplin, keterampilan, sikap dan etika kerja, kesehatan dan gizi, tingkat penghasilan dan gaji, tingkat teknologi yang digunakan, serta kesempatan untuk berprestasi.

KSU Tandangsari, sebuah Koperasi Serba Usaha yang berdiri sejak 16 Mei 1980, menjalankan empat bidang usaha utama yaitu Divisi Usaha Susu Segar, Divisi Usaha Sarana Produksi, Divisi Usaha Peternakan Sapi Perah, dan Divisi Usaha Simpan Pinjam. Koperasi ini berlokasi di Komplek Pasar Tanjungsari No. 50, Desa Jatisari, Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Sumedang.

Selama tahun 2023 usaha peternakan sapi perah di KSU Tandangsari dihadapkan pada situasi yang sangat sulit dan mengalami penurunan produksi dan penurunan pendapatan yang sangat besar sehingga sangat mempengaruhi perkembangan berjalannya usaha koperasi, dikarenakan masih dalam proses pemulihan masa wabah Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) serta penyakit *Lumpy Skin Disease* (LSD). Dampak yang langsung dirasakan koperasi diantaranya:

1. Terjadinya penurunan produksi susu di tingkat lokal maupun nasional
2. Terjadinya penurunan kualitas susu secara signifikan
3. Terjadinya sapi-sapi yang melahirkan tidak memproduksi susu secara normal
4. Terjadi penurunan semangat anggota untuk beternak dan banyak anggota yang keluar
5. Terjadi penurunan harga beli susu oleh Industri Pasar Susu (IPS)
6. Terjadi kerugian usaha yang sangat besar
7. Belum ada kepastian sampai masa pemulihan
8. Sangat sulitnya stok sapi yang bebas dari Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) serta penyakit *Lumpy Skin Disease* (LDS).
9. Tingginya biaya operasional beternak
10. Terjadinya pembatasan penerimaan susu

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Enang dari bagian SDM, diketahui bahwa jumlah karyawan serta pendapatan Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari menunjukkan penurunan yang signifikan setiap tahunnya. Data yang disajikan berikut ini memberikan gambaran mengenai jumlah karyawan di KSU Tandangsari selama periode 2019 hingga 2023, yang mencerminkan penurunan yang terus berlanjut.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan KSU Tandangsari Tahun 2019-2023

Jenis Karyawan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Karyawan Tetap	70	71	69	65	54
Karyawan Kontrak	4	3	4	3	1
Jumlah	74	74	73	68	55

Sumber : Laporan RAT KSU Tandangsari Tahun 2019-2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan perubahan karyawan tetap dan karyawan kontra di KSU Tandangsari dari tahun 2019-2023. Jumlah karyawan tetap berkurang dari 70 pada tahun 2019 menjadi 65 pada tahun 2023. Sementara itu, jumlah karyawan kontra munurun dari 4 pada tahun 2019 menjadi 1 pada tahun 2023. Total jumlah karyawan juga menurun dari 74 pada tahun 2019 dan tahun 2020 menjadi 55 pada tahun 2023. Jumlah karyawan di koperasi KSU Tandangsari menurun tiap tahunnya karena beberapa faktor utama. Salah satunya adalah penurunan permintaan terhadap produk atau layanan koperasi yang mengakibatkan kebutuhan akan tenaga kerja berkurang.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Pendapatan KSU Tandangsari Tahun 2019-2023

Tahun	Rencana Anggaran (RP)	Realisasi Pendapatan (RP)	Pencapaian (%)
2019	61.777.971.194,53	59.806.994.038,51	96,81
2020	63.043.545.077,00	60.092.659.782,02	95,20
2021	64.391.681.885,00	59.636.767.461,73	91,90
2022	65.391.681.885,00	50.957.638.485,00	77,9
2023	50.978.248.942,70	39.195.510.177,80	76,81

Sumber: Laporan RAT KSU Tandangsari Tahun 2019-2023

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rencana anggaran yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai dari tahun ke tahun. Perubahan dalam pencapaian menunjukkan penurunan yang konsisten dari tahun 2019 hingga 2023. Penurunan terbesar dalam realisasi rencana anggaran terjadi pada tahun 2023, dengan penurunan sebesar 1,09%. Selain itu, pendapatan koperasi mengalami penurunan signifikan sebesar Rp 11.762.128.307,20 pada tahun 2023. Penurunan pendapatan ini disebabkan oleh berkurangnya permintaan terhadap produk atau layanan yang ditawarkan oleh Koperasi KSU Tandangsari.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan KSU Tandangsari Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Realisasi Pendapatan (Rp,00)	Produktivitas/karyawan (Rp,00)	Rencana Anggaran (Rp,00)	Produktivitas Ideal/karyawan (Rp,00)
2019	74	59.806.994.038	808.175.595	61.777.971.194	835.648.253
2020	74	60.092.659.782	811.941.616	63.043.545.077	851.269.797
2021	73	59.636.767.461	816.936.684	64.391.681.885	882.086.062
2022	68	50.957.638.485	749.377.626	65.391.681.885	961.641.792
2023	55	39.195.510.177	712.645.639	50.978.248.942	926.877.253

Sumber: Laporan RAT KSU Tandangsari Tahun 2019-2023

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut, dapat dijelaskan bahwa pendapatan dan produktivitas karyawan dari tahun 2019 hingga 2023 mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan menurun secara bertahap dari 74 orang pada tahun 2019 menjadi 61 orang pada tahun 2023. Realisasi pendapatan menunjukkan adanya penurunan dari Rp 59.806.994.038 pada tahun 2019 menjadi Rp 39.195.510.177 pada tahun 2023. Produktivitas per karyawan cenderung menurun, dengan nilai tertinggi sebesar Rp 816.936.684 pada tahun 2021 dan terendah sebesar Rp 712.645.639 pada tahun

2023. Rencana anggaran juga menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, dengan nilai tertinggi pada tahun 2022 sebesar Rp 65.391.681.885, namun menurun pada tahun 2023 menjadi Rp 50.978.248.942. Produktivitas ideal per karyawan, yang dihitung berdasarkan rencana anggaran, menunjukkan nilai tertinggi pada tahun 2022 sebesar Rp 961.641.792 dan menurun pada tahun 2023 menjadi Rp 926.877.253. Penurunan produktivitas per karyawan dan produktivitas ideal per karyawan pada tahun 2023 mencerminkan tantangan dalam mencapai target pendapatan yang direncanakan. Secara keseluruhan, tabel ini menunjukkan tren penurunan baik dalam jumlah karyawan maupun dalam realisasi pendapatan dan produktivitas per karyawan, yang dapat menjadi indikasi perlunya evaluasi dan penyesuaian strategi untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target yang diharapkan.

Di KSU Tandangsari, produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama. Namun, koperasi belum memiliki sistem baku untuk mengukur produktivitas secara objektif. Berbagai faktor seperti kehadiran, hasil kerja, dan proses kerja telah diidentifikasi sebagai penghambat produktivitas. Meskipun koperasi telah menerapkan berbagai insentif seperti bonus/gaji tambahan, lauk pauk, transportasi, dan pakaian untuk meningkatkan motivasi efektivitas dari insentif tersebut masih perlu di teliti lebih lanjut.

Selain itu, Koperasi Serba Usaha Tandangsari belum secara rutin melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, padahal ini merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, koperasi telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan aman serta

mendorong kolaborasi dan komunikasi antar karyawan melalui pembentukan tim kerja dan penghargaan. Program-program khusus juga telah dilaksanakan untuk meningkatkan produktivitas.

Di Koperasi KSU Tandangsari, berbagai fenomena yang mempengaruhi produktivitas kerja telah menjadi perhatian utama. Salah satu masalah mendasar adalah kurangnya penerapan sistem manajemen yang efektif untuk mengoptimalkan proses produksi dan distribusi barang atau jasa. Manajemen yang ada saat ini belum mampu memastikan bahwa semua tahapan produksi berjalan dengan lancar dan efisien, yang mengakibatkan hambatan dalam penyampaian produk kepada konsumen. Selain itu, ketidakmampuan dalam memanfaatkan teknologi terbaru juga menjadi kendala signifikan. Banyak teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja belum diterapkan secara optimal di koperasi ini, sehingga proses kerja menjadi lebih lambat dan kurang efisien dibandingkan dengan pesaing yang sudah lebih maju dalam penggunaan teknologi.

Keterbatasan dalam akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di KSU Tandangsari. Karyawan sering kali tidak mendapatkan pelatihan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Hal ini berujung pada kinerja yang tidak optimal dan produktivitas yang rendah. Selain itu, kurangnya monitoring dan evaluasi kinerja karyawan secara berkala juga menjadi isu penting. Tanpa adanya evaluasi yang rutin, koperasi kesulitan mengidentifikasi area-area yang

memerlukan perbaikan, sehingga kinerja karyawan tidak dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka bagaimana deskripsi dari **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSU Tandangsari)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan tolak ukur dari permasalahan dalam rumusan masalah pada latar belakang penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari.
3. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari.

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Motivasi kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari.
2. Produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari.
3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dalam bidang perekonomian pada umumnya serta manajemen sumber daya manusia pada khususnya dalam kajian analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai informasi bagi pihak-pihak bersangkutan khususnya bagi koperasi dan umumnya bagi masyarakat, dan dapat dijadikan masukan bagi Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari untuk memberikan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menjadi sumber informasi bagi penelitian selanjutnya yang dapat menghasilkan ilmu baru.