

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Peran pelaku perekonomian dalam kegiatan usaha di Indonesia sangat vital bagi roda perekonomian di Indonesia. Bagian dari pelaku ekonomi yang berupaya untuk membangun perekonomian dan meningkatkan usaha mereka adalah tiga pilar ekonomi nasional yaitu Badan Usaha Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan koperasi. Dari ketiga pelaku tersebut, Koperasi diharapkan dapat berperan aktif dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, karena koperasi merupakan suatu badan usaha bersama dan bersifat kekeluargaan.

Sebagai badan usaha yang dapat berperan penting dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, koperasi memiliki nilai-nilai dan prinsip yang ideal sebagai badan usaha, serta keunggulan potensial yang dapat menjadikannya efisiensi, posisi tawar yang kuat, dan pasar yang lebih pasti. Secara teoritis, koperasi memiliki keunggulan yang lebih besar dibandingkan dengan usaha-usaha lainnya. (Supriyadi, 2022:227)

Koperasi sebagai badan usaha yang bertujuan menyejahterakan anggotanya, diharapkan dapat memberikan manfaat ekonomi langsung kepada anggotanya melayani pelayanan dari setiap kegiatan usaha koperasi. Manfaat ekonomi

Langsung ini dapat mencakup selisih harga, lebih banyak kemudahan dalam transaksi, kualitas produk yang lebih baik, jaminan ketersediaan barang yang lebih baik dan seterusnya. (Supriyadi, 2022:227)

Dengan pernyataan tersebut dapat diartikan keberadaan koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan kembangkan potensi ekonomi rakyat. Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian juga menjelaskan peran dan tujuan koperasi dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian:

“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 pemahaman di atas, bahwa koperasi adalah badan usaha yang didirikan oleh anggota berkaitan langsung dengan kepentingan anggota, untuk meningkatkan usaha dan kesejahteraan anggota. Dalam organisasi koperasi, berbagai pihak bekerja sama untuk mencapai tujuan koperasi. Manajemen sebagai pengelola yang terdiri dari pengurus, manajer, dan karyawan bertanggung jawab untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi. (Sugianto Dkk, 2011:3)

Organisasi adalah wadah kumpulan orang untuk mencapai tujuan yang sama, dimana setiap anggota memiliki perannya masing-masing yang diarahkan untuk pencapaian tujuan tersebut. Partisipasi aktif anggota organisasi baik berbentuk kontribusi pemikiran, tenaga bahkan keuangan dapat menjadi penentu berlangsung dan bertahannya suatu organisasi. (Purnamawati, 2021:127)

Peran dan keterlibatan seseorang di dalam organisasi koperasi digambarkan sebagai partisipasinya pada koperasi (Ropke, 1995). Ropke lebih jauh menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan koperasi terdiri dari (1) partisipasi anggota dalam membiayai koperasi, memanfaatkan layanan usaha koperasi, dan memberikan ide, saran serta masukan untuk kemajuan koperasi. Dan (2) partisipasi pengurus dalam mengembangkan program kerja koperasi. (Yuanita, 2021:87)

Realisasi tujuan koperasi untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota diukur dengan melihat aspek kinerja rumah tangga atau perusahaan anggota, sebagai salah satu aspek penilaian keberhasilan koperasi. (Sugiyanto, 2022:91)

Untuk mewujudkan tujuan dan menjalankan fungsi di atas, koperasi tentunya harus memiliki kinerja yang baik melalui pelayanan terhadap anggotanya demi kesejahteraan bersama. Pengertian kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) yaitu:

“Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan”.

Kemudian, menurut Robbins (Tarmizi & Hutasuhut, 2021:26) untuk mengukur kinerja yaitu:

“alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian”.

Namun kenyataannya sampai saat ini masih banyak pertanyaan tentang kinerja sumber daya manusia koperasi. Dari sudut pandang kompetensi dan komitmen pengelola, kinerja belum mencapai tingkat yang diharapkan. Untuk

menjalankan visi, misi, tujuan, dan jati diri koperasi serta untuk menghasilkan keunggulan kompetitif yang bermanfaat bagi anggotanya, pengelola harus memiliki kemampuan dan komitmen yang diperlukan untuk bersaing dengan sektor lainnya serta ditingkatkan melalui kuantitas dan kualitas pendidikan dan pelatihan. (Sugiyanto, 2020:8)

Demikian juga dengan Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad merupakan salah satu koperasi yang berada di Jawa Barat, beralamatkan di kompleks Pendidikan Al-Jihad kampung Jati 03/05 desa Cikembulan kecamatan Kadungora kabupaten Garut dan sudah berbadan hukum nomor: 206/BH.XII8/DKUB/1/2016 per tanggal 25 Januari 2016. Dalam upaya memenuhi kebutuhan anggota, Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad memiliki usaha di beberapa bidang yaitu:

1. Unit Simpan Pinjam
2. Perdagangan Umum/Niaga (KOPMART)
3. Pertanian (Penyediaan Pupuk Tanaman)
4. Penyediaan Pembayaran Jasa Listrik

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad tidak terlepas dari permasalahan, salah satunya yaitu mengenai kurangnya kinerja karyawan. Tidak mudah untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, ada faktor-faktor yang dapat menghambat baik itu karena faktor internal atau dalam dirinya sendiri maupun faktor eksternal atau dari lingkungan luar. Salah satu faktor tersebut antara lain motivasi kerja. (Nirmalasari & Melawati, 2021:296)

Banyak faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Wibisono (dalam Aviantara Putra, 2019:9) bahwa absensi dapat dijadikan sebagai faktor pengukuran kinerja karyawan. Berikut adalah kondisi absensi karyawan pada koperasi Surya Karyawan Al-Jihad pada tahun 2019-2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad Tahun 2019-2023

Tahun	Efektif Bekerja (Aktif)	Jumlah Absensi Karyawan (hari)			Jumlah Absensi Karyawan (hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Ketidakhadiran (%)
		Sakit	Izin	Alfa			
2019	231	5	16	2	23	9	1,10
2020	232	4	18	2	24	9	1,14
2021	235	6	17	3	26	9	1,22
2022	234	6	15	4	25	9	1,18
2023	240	4	18	3	27	9	1,25

Sumber: Laporan RAT Koperasi SSA Al-Jihad

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad mengalami peningkatan pada tahun 2023. Jumlah absensi yang meningkat menyebabkan kinerja karyawan menurun yang pada akhirnya akan menyebabkan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh koperasi tidak efektif.

Mengelola sumber daya manusia dengan baik bukan hanya pada keunggulan teknologi dan dana melainkan faktor manusia melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, dan meningkatkan produktivitas kepada tenaga kerja yang sudah ada. Hal ini biasa diwujudkan dengan pemberian motivasi dari seorang pimpinan. (Parwati, 2020:2)

Berikut ini merupakan data jumlah karyawan yang ada pada Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad:

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad Tahun 2019-2023

No.	Unit/Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1.	Simpan Pinjam	4	3	3	4	4
2.	KOPMART	2	2	1	2	2
3.	Pertanian	1	1	1	1	1
4.	Jasa Pembayaran Listrik	1	1	1	1	1
5.	Keuangan/administrasi	1	2	2	1	1
Total		9	9	9	9	9

Sumber: Laporan RAT Koperasi SSA Al-Jihad

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas tidak adanya penambahan karyawan pada Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad. Berdasarkan penelitian terdahulu (Harliska M, 2018:9) menyatakan dengan tidak adanya penambahan karyawan pada koperasi menyebabkan peran ganda pada karyawan hal ini dapat menurunkan kualitas kerja dan motivasi kerja.

Adapun tugas pokok dan fungsi setiap karyawan pada unit-unit usaha Koperasi Surya Sekawan sebagai berikut:

1. Unit simpan pinjam berfungsi untuk menjalankan kegiatan operasional simpan pinjam, memberikan layanan kepada anggota, serta menyediakan informasi perkembangan keuangan kepada pengurus, dan bertugas melaksanakan rencana atau keputusan atas intruksi dari pengurus.
2. Unit Koperasi *Mart* atau KOPMART berfungsi sebagai petugas yang melayani semua transaksi pembayaran, melakukan perhitungan, pencatatan, penyeteroran hasil penjualan, promosi *online* maupun *offline*

serta bertanggung jawab atas pengelolaan stok barang dan bertugas dalam memastikan kelancaran aktivitas koperasi *mart* tersebut.

3. Unit pertanian berfungsi untuk mendukung keberhasilan produksi pertanian, mulai dari pengelolaan lahan, mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan kelompok tani, membantu kelompok tani dalam mengakses sarana produksi, modal dan pemasaran.
4. Unit jasa pembayaran listrik berfungsi sebagai petugas yang melayani pembayaran listrik, menerima pembayaran, memeriksa dan menerbitkan bukti pembayaran.
5. Unit keuangan atau administrasi berfungsi melakukan pencatatan dan pembukuan transaksi keuangan, menyusun laporan keuangan dari setiap unit-unit usaha.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pengurus dan karyawan Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad, penulis dapat menduga fenomena yang berkaitan dengan permasalahan di atas seperti:

1. Tidak adanya penambahan karyawan, sehingga adanya peran ganda.
2. Keterlambatan tugas, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan kurang teliti seperti pembukuan dan dokumentasi-dokumentasi yang kurang lengkap.
3. Tidak berinisiatif dalam menemukan solusi, seperti keterlambatan bagian administrasi KOPMART dalam penyediaan barang dan kurangnya promosi melalui media sosial grup “whatsapp”.

4. Tidak mengikuti instruksi dari atasan, seperti pada bagian dept. collector yang sering tidak tepat menagih pembayaran pada anggota yang meminjam sehingga angka kredit macet terus bertambah.
5. Kurangnya mengikuti aturan koperasi yaitu pelayanan dengan 3S (Senyum, Sapa dan Salam) seperti pada bagian kasir KOPMART sehingga banyak aduan dari anggota bahwa pelayanan karyawan rendah.
6. Keterlambatan masuk kerja dikarenakan adanya double job diluar tugas koperasi sehingga pekerjaan yang sudah ditargetkan tidak terlaksana dengan baik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain *motivation, appraisals, ability, job saticfaction, training and development*, (Dobre, 2013:11). Sedangkan menurut Saeed (dalam Aviantara Putra, 2019:10) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, reward, hubungan personal dan konflik di tempat kerja.

Dalam penelitian ini yang perlu mendapat kajian adalah lingkungan kerja, pemberian gaji dan bonus, penghargaan serta penempatan kerja yang tepat. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai. Sedangkan menurut (Purnamawati A, 2021:127) terlaksananya pembagian kerja pada bidang-bidang yang sesuai (*the right man on the right job*) dengan kapasitas SDM akan memungkinkan organisasi mencapai target tingkat produksi atau produktivitas usaha.

Menurut penelitian (Rufaida Nurkholik, 2023) mengemukakan bahwa kinerja berarti berubah dan menguntungkan. Dalam konteks ini, kinerja identik dengan peningkatan kualitas, kuantitas, sikap kerja, dan kesungguhan kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi, gaji, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan (Defrizal, 2023).

Sehubungan dengan hal tersebut, maka motivasi kerja yang harusnya diberikan koperasi agar terciptanya kinerja karyawan yang baik, karena mengingat kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi begitupun pada Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad agar apa yang menjadi tujuan dari koperasi tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai **“Bagaimana Analisis Motivasi Kerja Pada Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian serta untuk memberikan batasan terhadap permasalahan yang akan dibahas, maka identifikasi masalah ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad
3. Bagaimana upaya Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk menganalisis dan menggambarkan secara menyeluruh tentang motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja karyawan di Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad
3. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Koperasi Surya Sekawan

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Aspek Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sebagai metode yang dapat meningkatkan pengetahuan, terutama bagi mereka yang belum memahami masalah yang diteliti, juga dapat digunakan sebagai sumber informasi referensi, acuan, dan pembanding dalam penelitian jenis ini.

1.4.2. Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Koperasi Surya Sekawan Al-Jihad dalam menentukan masalah yang dihadapi, dan juga dapat

memberikan masukan-masukan permasalahan yang dihadapi, dapat memberikan masukan-masukan yang bersifat membangun, dan memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah sebagai solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.



IKOPIN
University