

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah tulisan yang berjudul Koperasi Kini dan Harapan Kedepan, (Dr. H. Sugiyanto, SE. 2021) Menegaskan “koperasi dicita-citakan sebagai salah satu pelaku ekonomi dan menjadi soko guru perekonomian nasional dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya dan masyarakat.” dan tentunya tidak terlepas dari adanya peran serta masing-masing pelaku ekonomi yaitu sektor public badan usaha milik negara (BUMN), sektor swasta badan usaha milik swasta (BUMS) dan koperasi serta peran masyarakat yang terdapat di dalamnya.

Koperasi sebagai salah satu badan usaha yang paling dekat dengan rakyat diharapkan dapat menjadi salah satu wadah untuk kegiatan ekonomi rakyat yang diarahkan agar makin memiliki kemampuan menjadi badan usaha yang efektif dan menjadi gerakan ekonomi rakyat yang kuat dan berakar dalam masyarakat, sehingga masyarakat termotivasi untuk melakukan kegiatan ekonomi untuk mencapai kesejahteraan bersama. Pembangunan koperasi juga diarahkan menjadi gerakan ekonomi rakyat yang didukung oleh jiwa dan semangat yang tinggi dalam mewujudkan ekonomi berdasarkan **pasal 33 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945** “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”

Koperasi didirikan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan anggotanya, untuk Mensejahterakan masyarakat, salah satunya untuk memandirikan koperasi menurut Undang-undang Republik Indonesia No, 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian definisi adalah sebagai berikut :

“koperasi adalah badan usaha yang memiliki anggota orang-orang atau badan hukum koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berlandaskan atas asas kekeluargaan”.

Menurut Undang-undang perkoperasian RI No.25 tahun 1992 , koperasi didefinisikan sebagai. Badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. pengertian ini sesuai dengan apa yang tercantum dalam petunjuk organisasi kelembagan keseluruhan organisasi koperasi dan kelihatan yang bersifat menuju pencapaiannya cita-cita dan kesejahteraan bersama koperasi.

“Koperasi bertujuan memajukan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta berpartisipasi membangun tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Setiap koperasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Secara umum, karyawan mengharapkan masa depan, sementara koperasi mengharapkan kesejahteraan anggota. Oleh karena itu, koperasi melalui para pengurus, pengawas dan managernya harus dapat mempersiapkan pekerjajanya di masing-masing Unit Usaha untuk menghadapi perubahan, baik perubahan yang datang dari perusahaan maupun yang datang dari pekerjajanya. Untuk mendorong manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan ungkapan lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi adalah suatu pendorong yang memicu seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Agar karyawan merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan melalui pemberian kompensasi antara lain: gaji, insentif, finansial dan non finansial, jaminan kesehatan karyawan, jaminan pensiun dan fasilitas lain yang diharapkan mampu memotivasi karyawan dan membangun loyalitas terhadap Koperasi. Kompensasi diberikan oleh koperasi kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai dalam usaha pencapaian tujuan koperasi. Penyerahan kompensasi ditentukan berdasarkan kriteria yang ada misalnya, skill yang dimiliki karyawan, status karyawan, tingkat pendidikan, golongan, standar waktu ataupun tingkat prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian bagi koperasi. Penyerahan kompensasi kepada karyawan mesti memiliki dasar yang masuk akal dan rasional. Kompensasi sangat penting untuk karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan untuk membantu Koperasi dalam mencapai tujuannya.

Koperasi KSU-BD yang merupakan suatu badan hukum yang berlandaskan pada perekonomian kerakyatan yang memiliki tujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Koperasi Serba Usaha Budidaya atau sering disingkat KSU-BD adalah salah satu koperasi yang masih aktif sampai sekarang di Bandung. Koperasi KSU-BD memiliki dua unit usaha yakni Unit Usaha Toko dan Unit Usaha Simpan Pinjam. Masing-masing unit usaha tersebut memiliki karyawan yang berbeda-beda jumlahnya, Unit Usaha Toko Memiliki 5 karyawan dan Unit Usaha Simpan Pinjam memiliki 2 orang karyawan. Jumlah perkembangan karyawan dari tahun 2018-2022 dapat lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Daftar Karyawan Dari Tahun 2018-2022

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN
1	2017	7 orang
2	2018	7 orang
3	2019	7 orang
4	2020	7 orang
5	2021	7 orang

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari koperasi yang sudah disajikan dalam bentuk tabel diatas, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa jumlah karyawan KSU-BD selama periode 2018 hingga 2022 adalah 7 orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa selama lima tahun tersebut, jumlah karyawan KSU-BD tetap konsisten dengan angka 7 orang karyawan. Kesimpulan ini dapat mengindikasikan bahwa tidak ada perubahan signifikan dalam jumlah karyawan KSU-BD selama masing-masing periode tersebut, sehingga stabilitas karyawan dipertahankan selama lima tahun tersebut.

Tabel 1.2 Daftar Karyawan beserta Kompensasi Dari Tahun 2018-2022

NO	TAHUN	KOMPENSASI		
		KARYAWAN	UPAH DAN GAJI	ASURANSI KESEHATAN
1	2018	Ahmad Saftari	Rp. 1.400.000	Rp. 50.000
		Hilman	Rp. 1.000.000	Rp. 50.000
		Sri Wahyuni	Rp. 1.000.000	Rp. 50.000
		Zezen	Rp. 1.000.000	Rp. 50.000
		Yuni	Rp. 1.000.000	Rp. 50.000
2	2019	Ahmad Saftari	Rp. 1.400.000	Rp. 50.000
		Dede	Rp. 1.000.000	Rp.
		Hilman	Rp. 1.000.000	Rp.
		Zezen	Rp. 800.000	Rp. 50.000
		Yuni	Rp. 459.000	Rp. 50.000
3	2020	Ahmad Saftari	Rp. 700.000	Rp. -
		Sri Wahyuni	Rp.500.000	Rp.-
		Saepul Imbar	Rp.500.000	Rp.-

		Zezen	Rp.250.000	Rp.-
		Yuni	Rp.500.000	Rp.-
4	2021	Ahmad Saftari	Rp. 500.000	Rp. -
		Sri Wahyuni	Rp.	Rp.-
		Saepul Imbar	Rp.	Rp.-
		Zezen	Rp.1.000.000	Rp.-
		Yuni	Rp. 700.000	Rp.-
5	2022	Ahmad Saftari	Rp. 950.000	Rp. -
		Zezen	Rp.1.2000.000	Rp.-
		Yuni	Rp.700.000	Rp.-
			Rp.	Rp.-

Dari hasil wawancara peneliti serta data laporan dengan beberapa karyawan yang bekerja pada beberapa unit usaha KSU-BD memiliki status berbeda. Dalam wawancara ini diketahui masalah umum yang dirasakan oleh masing-masing karyawan adalah masalah yang berkaitan dengan kompensasi, seperti masalah pemberian bonus yang sudah jarang diterima, masalah selanjutnya tentang keterlambatan pemberian gaji.

Keterlambatan ini sangat berpengaruh besar terhadap kebutuhan hidup karyawan bersama keluarganya, sehingga hal ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Seperti diketahui bahwa karyawan bekerja pada suatu Unit Usaha Koperasi mengharapkan sebuah gaji yang berbentuk finansial, fungsi dari gaji tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup, jika pemberian kompensasi itu terlambat maka secara langsung dapat menghambat kehidupan karyawan bersama keluarganya. Karyawan pun kurang antusias dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Apabila kondisi KSU-BD tersebut dikaitkan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang membahas Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, maka penelitiannya:

(Dede 2016) dengan hasil penelitian kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Heryanto Dicky 2020) dengan hasil kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

(Nurchayani and Adnyani 2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” kesimpulan yang diperoleh ialah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

(Rasnawati 2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang” hasil temuan yang diperoleh adalah, Kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga kompensasi dapat berperan penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal karena tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi kerja karyawan sangat penting ditingkatkan karena menyangkut tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Hubungan Antar Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan”** diharapkan dengan mengetahui pengaruh antara kompensasi dan tingkat motivasi kerja pada masing-masing Unit Usaha KSU-BD dapat membantu koperasi dalam melihat indikator-indikator yang memicu kinerja karyawan demi tercapainya tujuan koperasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah tersebut, maka yang menjadi identifikasi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan Koperasi Serba Usaha-Budidaya
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha-Budidaya

3. Upaya-Upaya yang harus dilakukan koperasi serba usaha-Budidaya kembali dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kompensasi.

1.3 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kompensasi non finansial dan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan KSU-BD dengan tingkat motivasi kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kompensasi dapat mempengaruhi motivasi internal karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan pekerjaan mereka.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan Koperasi Serba Usaha-Budidaya
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha-Budidaya
3. Upaya-Upaya yang harus dilakukan koperasi serba usaha-Budidaya kembali dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kompensasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperbolehkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Aspek Teoritis

Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur yang berguna untuk dijadikan acuan bagi civitas akademik.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat bermanfaat sebagai masukan kepada:

- a. Bagi penulis, menambah pengetahuan, wawasan dan daya analisis mengenai pemberian motivasi, kendala-kendala dan tantangannya.
- b. Bagi Koperasi Serba Usaha Budidaya, sebagai bahan masukan dan informasi yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan KSU-BD lewat pengambilan keputusan tentang motivasi kerja karyawan.
- c. Bagi Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia IKOPIN, diharapkan dapat melengkapi koleksi atau referensi bacaan Perpustakaan IKOPIN