

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi merupakan sebuah faktor penting bagi perkembangan suatu negara. Dengan bertumbuhnya ekonomi dalam suatu Negara, Negara tersebut dapat memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya secara merata dan makmur. Indonesia adalah satu Negara yang masih berkembang oleh karena itu Indonesia giat dalam mengembangkan pertumbuhan ekonominya. Pada saat ini Indonesia memiliki tiga badan usaha yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan Koperasi yang sudah lama saling bersinergi meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Ketiga badan usaha tersebut koperasi menjadi salah satu badan usaha yang kurang populer tetapi sangat dibutuhkan keberadaannya oleh masyarakat menengah hal ini disebabkan budaya masyarakat Indonesia yang sesuai dengan prinsip-prinsip koperasi seperti bergotong royong dan berasaskan kekeluargaan dalam melakukan berbagai kegiatan perekonomian pada koperasi tersebut.

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang terus mengambil bagian dalam menumbuhkan perekonomian masyarakat Indonesia, peran koperasi sangat dibutuhkan karena koperasi memiliki prinsip kekeluargaan dan gotong royong yang bisa sangat membantu masyarakat kecil. Seperti yang telah dijelaskan pada Undang-Undang Republik Indonesia No 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian, yaitu :

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya

berdasar kan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan”.

Tujuan dari didirikannya koperasi dapat dilihat dalam Undang-undang Republik Indonesia No 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 3 sebagai berikut:

“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan Makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945”.

Sebagai badan usaha tentunya koperasi membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan serta memenuhi target usaha yang akan dijalankannya. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang ataupun jasa Sedarmayanti (2017:3) sumber daya manusia didalam koperasi memiliki peran yang sangat penting karena seluruh kegiatan dan sistem yang digunakan dalam koperasi berbasis pada sumber daya manusia itu sendiri.

Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi koperasi untuk meningkatkan kualitas koperasi agar dapat terus aktif berkontribusi dalam menyokong pertumbuhan ekonomi. Keberhasilan suatu koperasi pun dapat dilihat dari adanya sinergitas sumber daya manusia didalamnya antara pengurus, pengawas, karyawan serta anggota koperasi. Kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu koperasi atau organisasi (Handoko, 2001:195).

Mengingat peran penting dari sumber daya manusia, Koperasi haruslah bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan juga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat koperasi lakukan untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia adalah dengan mengetahui kepuasan kerja yang dialami oleh sumber daya manusianya.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti penghargaan finansial, pengakuan, pengembangan karier, hingga lingkungan kerja yang kondusif. Namun, dalam banyak kasus, kurangnya pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor motivasi yang efektif menyebabkan program peningkatan kinerja tidak memberikan hasil yang diharapkan. Berbagai studi menunjukkan adanya hubungan erat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Menurut Herzberg (*Two-Factor Theory*), motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas. Dalam konteks perusahaan modern, upaya meningkatkan kinerja melalui pendekatan motivasi yang tepat menjadi sangat relevan untuk menjawab tantangan globalisasi dan kompetisi pasar.

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009). Untuk mendapatkan hasil yang maksimal yang dilakukan oleh karyawan koperasi perlu mengetahui motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka, keberhasilan dan kemajuan koperasi dapat ditingkatkan melalui kebijakan dan program-program yang mendorong sumber daya manusia untuk memberikan pekerjaan terbaiknya untuk mencapai tujuan tersebut.

KSU Tandangsari merupakan koperasi yang aktif di Jawa Barat yang sampai sekarang tetap mempertahankan eksistensinya dilihat dari terbentuknya koperasi ini dari penggabungan koperasi pertanian dan koperasi serba usaha yang berada di

Desa Tanjungsari dan hingga kini koperasi ini mampu bertahan dan semakin berkembang. Dalam menjalankan aktivitas usahanya KSU Tandangsari memiliki 4 unit usaha, diantaranya sebagai berikut :

1. Unit usaha susu murni
2. Unit usaha peternakan sapi perah.
3. Unit usaha produksi peternakan
4. Unit simpan pinjam.

Dalam menjalankan seluruh unit usahanya pengurus KSU Tandangsari dibantu oleh karyawan yang bekerja disetiap unit. Berikut jumlah karyawan Koperasi Tandangsari :

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan KSU Tandangsari Tahun 2019-2023

No	Status	Jumlah Karyawan				
		2019	2020	2021	2022	2023
1.	Karyawan Tetap	70	71	69	65	60
2.	Karyawan Kontrak	4	3	4	3	1
Jumlah		74	74	73	68	61

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KSUTandangsari 2019-2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan di KSU Tandangsari yang bekerja di setiap unit usaha Koperasi dan diawasi serta dikontrol langsung oleh pihak pengurus dalam mengelola dan menjalankan kegiatan usaha koperasi mengalami sedikit pengurangan dari tahun ke tahun.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang dapat memengaruhi seseorang dengan tujuan mencapai hasil tertentu dalam lingkungan kerja, motivasi ini berkaitan dengan alasan di balik tindakan, perilaku, dan dedikasi individu terhadap pekerjaan yang merela lakukan. Motivasi kerja

sangat penting karena berdampak langsung pada produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan karyawan

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, ruang kerja yang nyaman dan hubungan antar karyawan yang harmonis dapat meningkatkan motivasi kerja
2. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan karyawan memengaruhi motivasi
3. Penghargaan dan insentif, sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja
4. Kesempatan pengembangan karier, peluang untuk belajar dan berkembang memberi rasa tujuan bagi karyawan
5. Tujuan dan nilai organisasi, kesesuaian antara tujuan pribadi karyawan dengan visi organisasi dapat meningkatkan intrinsik

Berikut ini merupakan gaji bulanan yang diterima oleh karyawan di KSU

Tandangsari:

Tabel 1. 2 Gaji Karyawan KSU Tandangsari Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Rata-Rata Gaji Kary. per Tahun (Rp)	Rata-Rata Gaji Kary. per Bulan (Rp)	UMK Sumedang (Rp)	Perkembangan Gaji Karyawan (%)
2019	74	3.238.734.497	3.647.223	2.893.074	-
2020	74	2.859.302.395	3.219.935	3.139.275	(0,11)
2021	73	2.628.787.846	3.000.899	3.241.929	(0,06)
2022	68	2.850.765.597	3.493.585	3.229.929	0,16
2023	61	2.444.425.494	3.339.379	3.471.134	(0,04)

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KSU Tandangsari 2019-2023

Pada tabel 1.2 disimpulkan bahwa perkembangan gaji karyawan berfluktuasi cenderung menurun dari tahun 2019 hingga tahun 2021 tetapi pada tahun 2022 gaji karyawan mulai meningkat seiring meningkatnya upah minimum kabupaten Sumedang. Gaji yang terus mengalami peningkatan ini akan berdampak pada motivasi kerja karyawan, besar kecilnya pemberian gaji tersebut berdampak pada motivasi kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini berdampak juga pada pendapatan yang diperoleh koperasi.

Pendapatan yang diperoleh koperasi bisa menjadi bukti dari tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan KSU Tandangsari. Berikut merupakan tabel target pendapatan dan jumlah pendapatan yang diperoleh KSU Tandangsari:

Tabel 1. 3 Jumlah pendapatan yang diperoleh KSU Tandangsari Tahun 2019-2023

Tahun	Jml Pendapatan Per Tahun (Rp)	Jml Target Pendapatan Per Tahun (Rp)	Persentase Pencapaian Target (%)
2019	59.806.994.038	61.777.971.194	97
2020	60.092.659.782	63.043.545.077	95
2021	59.636.767.461	64.896.070.622	92
2022	50.957.638.485	65.391.681.885	78
2023	39.195.510.177	50.978.248.942	77

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Tandangsari tahun 2019-2023

Tabel 1.3 merupakan pendapatan yang diperoleh KSU Tandangsari dari tahun 2019 hingga tahun 2023 pendapatan ini berasal dari ke lima unit usaha yang dijalankan oleh KSU Tandangsari. Pendapatan yang diperoleh setiap tahunnya belum mencapai target yang sudah ditetapkan pada saat melakukan Rapat Anggota Tahunan, dan pada tahun 2023 jumlah pendapatan yang diperoleh jauh dari jumlah target yang diharapkan, hal ini bisa saja terjadi karena kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan KSU Tandangsari.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan dan wawancara dengan pengurus, penulis menangkap fenomena bahwa gaji yang diterima karyawan masih kurang, kurangnya penghargaan secara materi atau non materi atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, kurangnya pemberian sanjungan/pujian atas prestasi kerja, pemberian piagam serta pemberian tunjangan yang masih dirasakan belum optimal. Adapun pemberian tunjangan tersebut diantaranya tunjangan kesehatan dan tunjangan beras. Padahal hal tersebut merupakan bagian dari motivasi kepada karyawan, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Pada umumnya banyak yang memengaruhi kinerja karyawan tetapi pada penelitian ini akan meneliti lebih lanjut bagaimana motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, maka berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada KSU Tandangsari Desa Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan pada latar belakang di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi kerja karyawan pada KSU Tandangsari
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada KSU Tandangsari
3. Upaya-upaya apa saja yang perlu dilakukan koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja Karyawan KSU Tandangsari

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada KSU Tandangsari.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memberi jawaban atas permasalahan yang telah didefinisikan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Karyawan pada KSU Tandangsari.
2. Kinerja karyawan KSU Tandangsari.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini tentunya memiliki kegunaan baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran berupa informasi serta referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki kaitan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat memberikan tambahan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Kegunaan untuk koperasi tandangsari diharapkan dapat memberi bahan masukan dan manfaat serta alternative-alternatif pemecahan masalah sebagai solusi dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui motivasi kerja.

