

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat membantu mendorong proses kemajuan ekonomi bagi suatu negara. Keadaan ini dapat memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan nasional yang menuntut kemampuan dari koperasi yang awalnya mengembangkan keunggulan (komparatif) menjadi keunggulan bersaing (kompetitif).

Sebagai salah satu struktur perekonomian negara, koperasi dapat menjadi kekuatan ekonomi yang mampu membawa perekonomian negara menjadi lebih maju, baik negara berkembang maupun negara maju. Untuk mencapai tujuan tersebut, koperasi harus dalam kondisi sehat secara organisasi, usaha, maupun mental supaya dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. banyak indikator yang saling berhubungan yang dapat mendorong keberhasilan suatu koperasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah indikator motivasi.

Dalam era globalisasi yang begitu pesat, Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang menjadi landasan untuk memenuhi harapan tercukupinya seluruh kebutuhan ekonomi anggota. Hal ini telah terbukti dan dipercaya karena asas yang dimiliki koperasi yaitu asas kekeluargaan yang menjadi salah satu bentuk adanya kesadaran pada diri setiap anggota koperasi untuk melaksanakan seluruh kegiatan koperasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan semua anggota koperasi

tersebut, seperti yang tercantum dalam UU RI No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 33 ayat (1) yaitu :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”

Koperasi merupakan salah satu bentuk usaha yang memiliki tujuan menyejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Keterkaitan organisasi Koperasi dalam sistem perekonomian Indonesia lebih diperjelas dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab 1 Pasal 1 Ayat (1) yang menegaskan bahwa :

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa Koperasi disebut bentuk badan usaha yang memiliki kegiatan berdasarkan prinsip koperasi dan berdasarkan atas asas kekeluargaan, yang dapat memperoleh keuntungan dengan modal yang digunakan, jika dikelola lebih efektif dan efisien. Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi semua kebutuhan anggota dengan baik. Selain mensejahterakan anggotanya koperasi juga turut memajukan kesejahteraan masyarakat yang berupa perekonomian masyarakat.

Ada banyak kelebihan yang dimiliki koperasi, salah satunya adalah anggota memperoleh manfaat yang sebanding atas jasa yang diberikan oleh masing-masing

anggota tersebut. Akan tetapi dari semua kelebihan yang dimiliki oleh koperasi di Indonesia cenderung masih sulit untuk berkembang karena masih banyak masyarakat yang belum tahu segala hal tentang koperasi sehingga tidak banyak yang berpartisipasi dalam koperasi. Padahal keberhasilan suatu koperasi tidak hanya terletak pada partisipasi anggotanya, melainkan pengelolaan yang berpengaruh pada sebuah koperasi. Oleh karena itu sebuah organisasi memerlukan sumberdaya manusia yang baik dan mampu di bidangnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan. Karena pada hakikatnya manusia sebagai penggerak, pemikir, perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat pentingnya peran SDM di dalam perusahaan, maka setiap individu memiliki tanggung jawab baik dari pegawai itu sendiri maupun dari pimpinan.

Karyawan merupakan makhluk hidup yang memiliki rasa kepuasan dan ketidakpuasan pada pekerjaan, maka karyawan juga harus mempunyai kemampuan untuk mengelola dirinya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain motivasi dari atasan karyawan juga dapat memberikan motivasi pada dirinya sendiri agar terdorong untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai target yang direncanakan. Motivasi dapat pula berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi tinggi didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motif dapat diartikan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Salah satu teori Motivasi menurut para ahli yaitu, Teori Dua Faktor menurut Herzberg. Dalam teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi besarnya motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dan menerapkan teori motivasi Dua Faktor Herzberg, dikarenakan di dalam teori Herzberg dapat memperhatikan karyawan sehingga dapat diketahui dengan benar kondisi karyawan, dan di dalam teori ini terdapat tolak ukur yaitu faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Wilson Bangun (2012:318)

Pemberian dorongan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi pada karyawan dilakukan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yaitu dimana prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Salah satu teori tentang kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), sebagai berikut :

"Kinerja adalah hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang bagus "keberhasilan suatu perusahaan dapat pula dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan" Menurut Suryadi Prawirosentono dalam Fransiskus Ady (2013:101) Karyawan dapat dikatakan berprestasi baik apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik, artinya mencapai sasaran, atau standar yang telah diterapkan.

Hal tersebut juga berlaku pada karyawan koperasi yang berada di Kota Bandung yaitu Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung, karyawan perlu diberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja yang baik agar dapat tercapainya tujuan koperasi.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung atau biasa disebut dengan KPKB yang terletak di Jalan Wastukencana Blok No. 5, Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Jawa Barat Koperasi ini didirikan pada tanggal 11 Mei 1962. Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung merupakan jenis Koperasi multi purpose dimana Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung memiliki lebih dari satu unit usaha. Adapun unit usaha yang sudah dijalankan yaitu sebagai berikut :

1. Unit Simpan Pinjam

Kegiatan utama unit simpan pinjam yaitu menghimpun simpanan atau tabungan berjangka koperasi serta memberikan pinjaman kepada anggota, calon anggota, ataupun koperasi lainnya. Sampai saat ini unit Simpan Pinjam di

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung masih dapat berjalan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang semestinya.

2. Unit Jasa

Di bagian unit jasa yaitu menyediakan jasa sewa mobil, sewa gedung dan sewa kamar indekos.

3. Unit Niaga

Di bagian unit niaga koperasi memiliki kantin dan butik yang bermanfaat untuk para anggota dan dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh masyarakat terdekat.

Pengurus di koperasi ini terdiri dari 3 orang pengurus, 3 orang pengawas, 4.689 orang anggota dan 28 orang karyawan yang bekerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

Dari 28 orang karyawan terdapat lima orang kepala bagian beserta tim staf pelaksana di antaranya yaitu :

1. Kepala bagian umum dan tiga orang staf pelaksana yaitu bertugas mengkaji data dan informasi kebijakan dan pengelolaan dari semua unit usaha di KPKB.
2. Kepala bagian keuangan dan empat orang staf pelaksana yaitu bertugas mengelola administrasi anggaran, perbendaharaan, penerimaan dan pengeluaran keuangan, pertanggungjawaban dan akuntansi keuangan KPKB.

3. Kepala bagian unit simpan pinjam dan enam orang staf pelaksanaannya yaitu bertugas mengelola proses kredit uang simpanan dan pinjaman anggota KPKB.
4. Kepala bagian unit jasa dan empat orang staf pelaksanaannya yaitu bertugas mengelola unit usaha jasa meliputi jasa sewa mobil, sewa gedung dan sewa kamar indekos.
5. Kepala bagian unit usaha niaga dan enam orang staf pelaksanaannya yaitu bertugas mengelola unit usaha niaga meliputi aktivitas operasional pembelian barang dan stok gudang.

Berdasarkan hasil pengamatan sebelumnya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung ditemukan fenomena dan indikator mendasar mengenai timbulnya masalah kinerja karyawan disebabkan oleh belum optimalnya motivasi yang didapatkan oleh karyawan dari KPKB. Kondisi ini diperkuat dari pendapat Herzberg yang menyatakan motivasi kerja dipengaruhi oleh tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi, kondisi kerja, gaji, hubungan kerja dan status pekerjaan. Adapun halnya di KPKB, terdapat kaitannya antara motivasi karyawan dengan tingkat pendapatan koperasi.

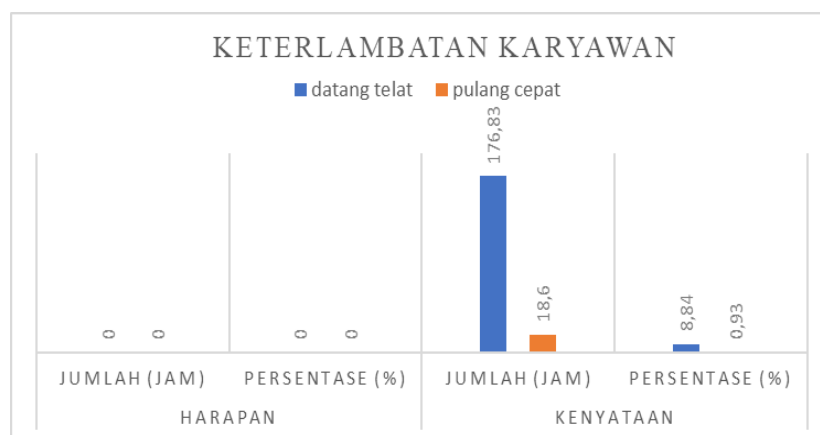
Adapun tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan masih kurang, seperti telat masuk kerja dan tidak masuk kerja. Di mana jadwal masuk kerja dimulai dari hari Senin s.d Jumat pukul 08.00 s.d 16.00 dengan total hari dalam kurun satu tahun periode 2022 adalah 250 hari atau 2000 jam. Fenomena tersebut menyebabkan beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu dan dapat berakibat pada keterlambatan *deadline* yang sudah ditentukan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Keterlambatan Karyawan Koperasi Tahun 2022

No.	Keterangan	Harapan		Kenyataan	
		Jumlah (jam)	Persentase (%)	Jumlah (jam)	Persentase (%)
1	Datang Telat	0	0	176,83	8,84
2	Pulang Cepat	0	0	18,6	0,93
Jumlah		0	0	195,43	9,77

Sumber :Buku Daftar Hadir KPKB 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat terdapat harapan keterlambatan masuk kerja karyawan dengan persentase 0% (jam), kenyataannya persentase datang telat adalah 8,84% dan persentase pulang cepat 0,93% pada tahun 2022.



Gambar 1. 1 Diagram Keterlambatan Karyawan KPKB Tahun 2022

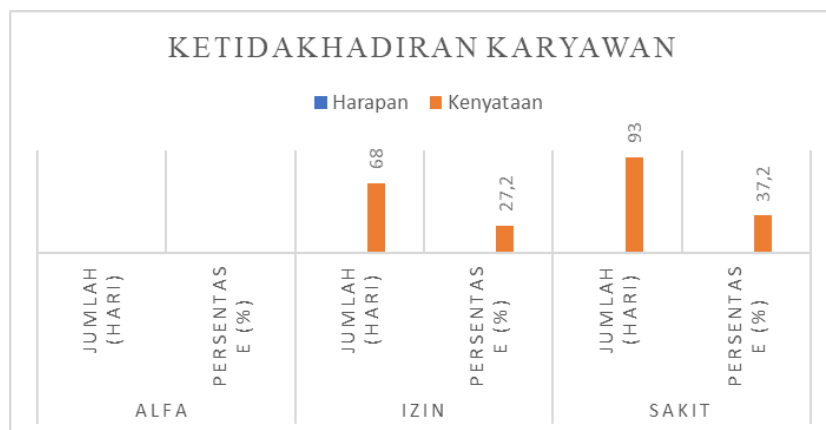
Hal ini juga dapat dilihat pada gambar 1.1 Diagram Keterlambatan Karyawan KPKB Tahun 2022, dimana keterlambatan datang karyawan mencapai 176,83 jam lebih tinggi dibandingkan jumlah jam pulang lebih cepat yaitu 18,6 jam.

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan Koperasi Tahun 2022

No.	Keterangan	Harapan		Kenyataan	
		Jumlah (hari)	Persentase (%)	Jumlah (hari)	Persentase (%)
1	Alfa	0	0	0	0
2	Izin	0	0	68	27,2
3	Sakit	0	0	93	37,2
Jumlah		0	0	161	64,4

Sumber :Buku Daftar Hadir KPKB 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat terdapat harapan absensi karyawan dengan persentase 0%, kenyataan dengan persentase 0%, dan izin dengan persentase 27,2% selain itu untuk presentase sakit 37,2% yang menjadi faktor utama ketidakhadiran karyawan koperasi.



Gambar 1. 2 Diagram Absensi Karyawan KPKB Tahun 2022

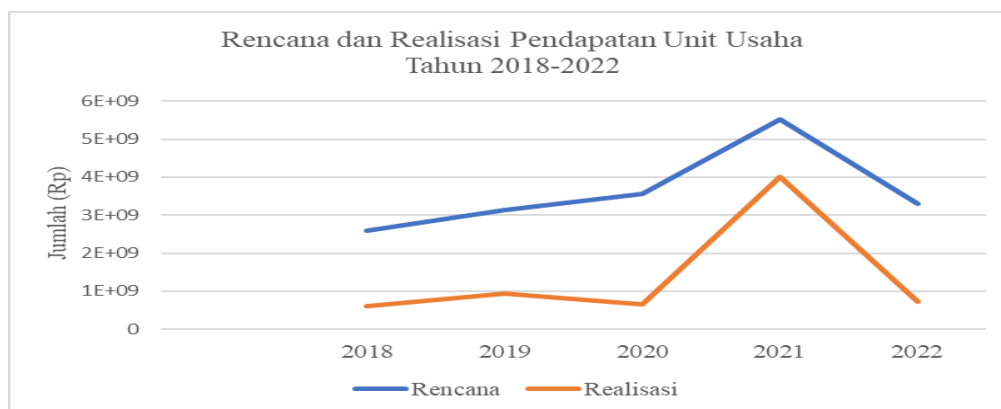
Hal ini juga dapat dilihat pada gambar 1.2. diagram absensi karyawan KPKB Tahun 2022, dimana jumlah tidakhadiran karena sakit lebih tinggi dibandingkan alfa dan izin.

**Tabel 1. 3 Rencana dan Realisasi Pendapatan Unit Usaha KPKB
Tahun 2018-2022**

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2018	2.588.008.574,50	610.357.456,32	23,58
2019	3.140.891.976,64	929.032.109,35	29,58
2020	3.553.387.711,96	654.822.877,44	18,43
2021	5.530.283.189,47	4.008.470.360,65	72,48
2022	3.291.757.377	725.130.800,03	22,03

Sumber : Laporan RAT KPKB 2018-2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rencana dan realisasi pendapatan usaha jasa dan niaga di KPKB dari 5 tahun terakhir tidak memenuhi target dari rencana. Ketidaktercapaian SHU yang direncanakan diduga ada kaitannya dengan kinerja karyawan di samping di tahun-tahun tersebut terjadi covid-19 adanya pemberlakuan *sosial distancing* yang mengakibatkan penjualan menurun.



Gambar 1. 3 Grafik Pendapatan Usaha KPKB Tahun 2022

Fenomena ini juga dapat dilihat pada Gambar 1.3. dimana pendapatan di KPKB dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuatif dengan realisasi lebih rendah dibandingkan rencana pendapatan.

Dari berbagai fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perlunya perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik. Hal tersebut juga telah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya dengan penulis Rini Astuti dan Lailan Safina tentang pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan tersebut perlunya pengujian untuk menunjukkan seberapa besar keterkaitan antara variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka dari itu penelitian akan mengambil judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN" (Studi kasus pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan dalam latar belakang tersebut, maka diperoleh beberapa identifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang akan diuji, maka penelitian ini diharapkan memuat berbagai manfaat tidak hanya untuk bidang akademik baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan penelitian diantaranya :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang Sumber Daya Manusia, dan dapat mengetahui sejauh mana penerapan implementasi teori-teori ilmu pengetahuan yang didapat dalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, khususnya mengenai pengukuran motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) sekarang. Guna untuk menjalankan aktivitas usaha melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Serta dapat dijadikan sebagai bahan taksiran untuk para pengurus koperasi dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan-kebijakan terkait fenomena yang diteliti.