

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan perekonomian Indonesia dalam menghadapi persaingan global merupakan suatu peluang sekaligus tantangan yang harus dapat diatasi. Persaingan global pada pasar bebas merupakan peluang bangsa Indonesia untuk dapat mengembangkan potensi ekonomi. Akan tetapi hal tersebut juga dapat menjadi permasalahan, seperti tingkat pendidikan yang rendah mengakibatkan daya saing sumber daya manusia dalam negeri lebih lemah dibandingkan dengan negara lain. Kondisi ini mengakibatkan pendapatan serta daya beli masyarakat dalam negeri menjadi rendah, sehingga menghambat pembangunan ekonomi bangsa Indonesia menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Oleh karena itu perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas demokrasi ekonomi dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua di bawah pimpinan atau kepemilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran orang seorang. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu adalah koperasi.

Koperasi harus mampu mengelola dan memotivasi sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi koperasi. Organisasi koperasi lebih banyak menghadapi masalah yang berhubungan dengan anggota, pengurus, pengawas, dan karyawan. Dalam mengelola sumber daya

manusia tidak dapat disamakan dengan mesin, material dan yang sifatnya hanya masalah teknis, karena permasalahan sumber daya manusia bersifat lebih kompleks.

Partisipasi anggota koperasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelolanya, karena roda kehidupan koperasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya yang memadai. Pemberian motivasi merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya suatu tujuan organisasi koperasi.

Pemberian motivasi kerja harus didukung oleh seluruh perangkat organisasi koperasi, karena kinerja karyawan akan meningkat jika pengurus mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Dalam usaha mewujudkan hal tersebut maka sangat diperlukan tindakan yang terencana, nyata dan terarah sebagai realisasi pelaksanaan dari kegiatan meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, maka koperasi harus dikelola secara terencana melalui penerapan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang efektif dan efisien. Potensi Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi koperasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang optimal bagi koperasi. Faktor terpenting agar koperasi dapat tumbuh dan berkembang adalah sumber daya manusia yang baik.

Karyawan akan berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak, bagi karyawan

keberhasilan tersebut merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selanjutnya bagi organisasi koperasi, hal ini merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan usaha koperasi.

Koperasi berkembang ditentukan oleh dinamika organisasi, dan keberhasilan koperasi. Hal ini secara dominan ditentukan oleh kemampuan pengelola di dalam mengelola organisasi dan usahanya, serta kemauan anggota memanfaatkan fasilitas yang ada. Untuk menerapkan manajemen yang baik, maka koperasi harus mampu memperhatikan pada segi manusia sebagai pengelolanya.

Keberhasilan tersebut akan berdampak bagi karyawan dan koperasi sebagai organisasi. Bagi karyawan keberhasilan tersebut juga merupakan aktualisasi potensi diri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi sendiri keberhasilan tersebut sebagai sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri. Kondisi ini juga berlangsung umumnya di organisasi koperasi di Indonesia khususnya di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana”

Pemberian dorongan atau semangat kerja kepada bawahan agar bekerja sesuai dengan arahan aturan yang sudah ada. Mengingat dalam organisasi koperasi pemberian motivasi kerja kepada karyawan dilakukan, guna memberikan atau meningkatkan pelayanan kepada anggota serta pencapaian unit usaha koperasi itu sendiri.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan organisasi koperasi. Hal ini meningkatkan

produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pengurus atau atasan mampu memotivasi para karyawan dalam melaksanakan tugas tugas dan tanggung jawabnya.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sasakadana (KP-RI Sasakadana) merupakan koperasi yang berdiri pada tanggal 15 Oktober 1953, Pengesahan akta pendirian koperasi oleh Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Barat dengan No Badan Hukum : 21/KOP/2011/PN-GRT TGL.25 Februari 2011. KP-RI Sasakadana ini beralamat di Jalan Patriot No. 09 Kab.Garut. KP-RI Sasakadana merupakan koperasi primer.

Adapun unit usaha yang dijalankan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” adalah :

1. Unit Usaha Simpan Pinjam
2. Unit Usaha Waserda
3. Unit Usaha Penyewaan Alat Pesta dan Tenda
4. Unit Penyewaan Wisma dan Gedung

Dari keempat unit tersebut dikelola oleh pengurus secara langsung, pengurus tidak mengangkat seorang manajer dalam mengelola koperasi sehingga pengurus harus mengawasi langsung unit usahanya. Pengurus koperasi Sasakadana terdiri dari lima orang. Tiga orang pengawas dan satu kepala bagian tata usaha. Untuk menjalankan usaha koperasi pengurus memiliki 12 karyawan untuk menunjang kegiatan koperasinya. Pada pelaksanaan manajerial sehari-hari

di Koperasi Sasakadana pengurus menjadi penanggung jawab yang menjalankan aktivitas perkoperasian Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” dan di bantu 12 karyawan dari empat unit usaha yang dijalankan oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana”, pengurus bertugas menyetatkan koperasi dari aspek organisasi, manajemen, unit usaha.

Karena tugas yang diterima Pengurus, sehingga Pengurus cukup sering turun langsung ke semua unit usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” setiap hari nya, untuk memperbaiki dan mengawasi langsung kegiatan yang berjalan di unit usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana”.

Pengurus berperan dalam kegiatan koperasi, diduga belum diikuti dengan peningkatan kinerja dari karyawan sebagai bawahan dari pengurus secara langsung, target kerja yang diberikan kepada karyawan belum seluruhnya dapat dicapai. Hal ini diduga karena karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, sehingga perbaikan dan pengawasan yang dilakukan Pengurus belum berimbas pada peningkatan kinerja para karyawan.

Anggota yang tergabung dalam Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” ini sesuai dengan anggaran dasar Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” adalah pegawai pemda sekabupaten Garut yang telah memenuhi syarat dan ketentuan sebagai anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana”.

Adapun data jumlah anggota Koperasi Sasakadana dari tahun 2014-2018 dapat dilihat dari Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tabel Keanggotaan (KPRI) “Sasakadana”

Tahun	Jumlah anggota	Penambahan Anggota	Pengurangan Anggota	Jumlah Anggota aktif
2014	972	28	93	907
2015	907	70	77	900
2016	900	29	90	839
2017	839	18	99	758
2018	758	112	98	772

Sumber: Rat Sasakadana

Dari data Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah anggota di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” menunjukkan penurunan dari setiap tahunnya. Anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” mengalami penurunan disebabkan karena anggota yang bersangkutan Meninggal dunia, Pensiun dari PNS, permohonan sendiri dan diberhentikan karena tidak memenuhi kewajiban sebagai anggota otomatis dicabut dari keanggotaan koperasi. Dengan jumlah anggota yang tercatat pada 31 Desember 2018 sebanyak 772 orang. Selain itu keadaan anggota di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut pada tahun 2014-2018 mengalami penurunan yang cukup banyak, menandakan adanya ketidakpuasan dari anggota terhadap pengurus dan karyawan.

Indikasi kurangnya pemberian motivasi kerja di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” sebagaimana pada survei pendahuluan, menyangkut faktor gaji dan tunjangan atau insentif. Faktor ini yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pandangan mengenai motivasi kerja karyawan.

Keadaan penggajian di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” cukup menarik, karena gaji yang didapat oleh karyawan dikategorikan layak yakni karyawan digaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Garut, yakni sebesar Rp.1.600.000,00 setiap bulannya. Beserta tunjangan asuransi kesehatan, bonus dari sisa hasil usaha. Berdasarkan pra survey di lapangan peneliti menemukan keluhan dari beberapa karyawan mengenai pemberian gaji karyawan yang sudah lama bekerja di sama ratakan dengan karyawan baru hal ini menjadi salah satu keluhan karyawan.

Selain faktor gaji tampaknya ada motif lain dari karyawan koperasi KPRI Sasakadana ini untuk bekerja karena susah mencari lapangan pekerjaan yang lain oleh karena itu beberapa karyawan menganggap bahwa bekerja di Koperasi KPRI Sasakadana ini hanya untuk menjadi ajang mencari pengalaman atau dengan kata lain untuk menjadi batu loncan pegawai untuk bisa bekerja di tempat lain .

Selain itu, dapat pula dilihat dari peran pengurus yang dominan karena tanggung jawab yang dipercayakan pengurus untuk mengembalikan kesehatan koperasi baik aspek organisasi, manajemen dan unit usaha, sehingga pengurus fokus untuk memperbaiki dan mengawasi kegiatan perkoperasian secara langsung di semua unit usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” melalui penanggung jawab masing masing unit usaha. Sebagai akibatnya pengurus yang dominan, membuat para karyawan kurang inisiatif dalam bekerja, karena cenderung mereka hanya mengikuti instruksi dari Pengurus.

Karyawan memiliki kesempatan yang sangat sedikit untuk menunjukkan prestasi kerja atau kemajuan dalam mengemban tanggung jawab serta bekerja lebih. Bahkan karyawan hanya mengerjakan pekerjaan rutin saja yang sudah ditugaskan oleh Pengurs. Berikut ini adalah tabel pendapatan di setiap unit di KP-RI SASAKADANA selama 5 tahun dari tahun 2014 – 2018 :

Tabel 1.2 Tabel Pendapatan Di Setiap Unit

Tahun	Simpan pinjam	Waserda	Wisma dan aulia	Penyewaan alat pesta
2014	994.734.574	61.083.442	77.294.872	11.385.250
2015	1.050.344.172	53.496.150	108.313.876	11.899.000
2016	1.136.191.200	62.890.870	104.946.965	11.232.500
2017	1.176.183.722	46.759.613	128.368.000	19.598.750
2018	1.117.009.545	57.703.343	138.074.485	11.156.250

Sumber: Rat Koperasi Sasakadana Tahun 2014-2018

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa tingkat pendapatan di Koperasi Sasakadana cenderung meningkat mungkin ada beberapa tahun atau unit saja yang mengalami penurunan tetapi selain itu karyawan kurang termotivasi diduga karena pemberian target dari pengurus terlalu rendah sehingga setiap tahunnya selalu dicapai oleh karyawan ini menyebabkan tidak ada inisiatif dari karyawan untuk mengembangkan koperasi karyawan hanya bekerja mengikuti perintah yang sudah ada dan hanya menganggap bekerja hanya untuk memenuhi kewajibannya tidak ada niatan untuk membuat koperasi makin berkembang, baiknya pengurus memberikan target lebih agar karyawan termotivasi dan bekerja lebih untuk mencapai target dari tahun sebelumnya.

Data pendapatan unit usaha dilihat dari beberapa perkembangan yang masing-masing dalam kajiannya pada beberapa realisasi perkembangan koperasi, Naik turunnya pendapatan diduga sebagai akibat menurunnya motivasi kerja karyawan. Selain itu kegiatan usaha yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut, merupakan hasil musyawarah anggota yang dilakukan koperasi. Unit-unit kegiatan usaha ini merupakan hasil serapan aspirasi anggota yang diterima pengurus. Untuk melihat hasil kegiatan usaha yang di rencanakan belum terealisasikan atau sudah terealisasikan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut akan ditunjukkan dengan tabel rekapitulasi pencapaian hasil kerja.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2014-2018

Periode	Rencana Anggaran (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Persentase %
Tahun 2014	1.133.000.000,00	1.144.498.138,98	101,01
Tahun 2015	1.142.000.000,00	1.224.053.198,81	107,19
Tahun 2016	1.168.000.000,00	1.315.261.536,73	112,61
Tahun 2017	1.184.800.000,00	1.370.910.176,64	115,71
Tahun 2018	1.241.500.000,00	1.323.943.623,75	106,64

Sumber: Laporan pertanggung jawaban musyawarah anggota tahun 2014- 2018

Pengurus selalu memberi toleransi ketika target kerja tidak dapat dicapai oleh karyawan, pengurus menganggap target kerja yang tidak dapat dicapai karyawan dikarenakan fokus dari pengurus dan karyawan adalah untuk sementara hanya membuat Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” tetap ada. Adapun indikasi karyawan kurang termotivasi dalam bekerja dapat

dilihat juga dari kehadiran dalam bekerja. Berikut tabel presentase absensi karyawan Koperasi Sasakadana dari 2014-2018 :

Tabel 1.4 Presentase absensi karyawan Koperasi Sasakadana

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi	Presentase Ketidakhadiran (%)	Presentase Kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Alfa			
2014	240	58	17	1	76	31,66	68,34
2015	240	52	55	3	110	45,83	54,17
2016	240	44	25	20	89	37.08	62.92
2017	240	65	58	6	129	53.75	46.25
2018	240	33	33	27	93	38.75	61.25

Sumber :Data pengurus koperasi Sasakadana

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan di koperasi Sasakadana mengalami fluktuatif dan cenderung mengalami penurunan di tahun 2018, dengan jumlah alfa yang tinggi dibanding dengan tahun sebelumnya, menandakan bahwa tingkat kehadiran karyawan di koperasi kurang baik. Dengan kehadiran karyawan yang kurang baik ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi karyawan untuk datang dan menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan di koperasi, dengan banyaknya alfa yang dilakukan karyawan tugas yang diberikan kurang dijalankan dengan baik.

Indikasi lainnya yang diduga membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja adalah karena tidak jelasnya jam kerja dan jam istirahat karyawan sehingga karyawan cenderung bekerja tanpa standar jam kerja dan jam istirahat yang jelas. Karyawan hanya mengetahui jam bekerja dimulai pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 14.00. Setiap hari karyawan menentukan sendiri jam

istirahat pada siang hari tanpa jam yang jelas, maksudnya adalah karyawan istirahat pada jam yang mereka sendiri kehendaki.

Berbagai alasan keterlambatan ini menyebabkan lemahnya motivasi karyawan terlebih lagi kebijakan yang kurang tegas dari aturan yang sudah ada. Fenomena lain yang diduga menjadi penyebab kurangnya motivasi kerja karyawan adalah karena hubungan kerja yang kurang antara Pengurus dan karyawan. Terlihat bahwa pengurus dan karyawan belum saling percaya sepenuhnya yang menyebabkan hubungan kerja keduanya menjadi kurang maksimal dan seperti ada jarak antar keduanya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan “** Studi kasus pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang dihadapi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian motivasi kerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana
3. Bagaimana hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan secara menyeluruh mengenai pemberian motivasi kerja dengan kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pemberian motivasi kerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI)
2. Kinerja kerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI)
3. Hubungan pemberian motivasi kerja dengan kinerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI)

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

1. Melalui pengetahuan mengenai pemberian motivasi kerja dengan kinerja yang dilaksanakan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) diharapkan dapat melengkapi, membuktikan dan mendukung mengenai teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia serta Manajemen Koperasi.
2. Hasil penelitian bisa dijadikan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya.

1.4.2 Aspek Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada Koperasi dalam hal langkah-langkah untuk memotivasi kerja dengan kinerja karyawan, sehingga harapan dan tujuan dari koperasi itu dapat terlaksana dengan baik.



IKOPIN