

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi adanya pertukaran secara bebas di bidang perekonomian, politik dan kebudayaan tentunya akan berpengaruh terhadap kondisi perekonomian Indonesia. Untuk itu segala aspek yang mendukung harus dipersiapkan secara serius agar tidak menyebabkan kondisi ekonomi Indonesia makin terpuruk.

Pemerintah ekonomi nasional menentukan pelaku ekonomi yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi. Maka peran aktif masyarakat dapat disalurkan melalui tiga sektor tersebut, tentunya peran koperasi dapat diharapkan bisa dijadikan pedoman untuk melaksanakan pembangunan yang mewujudkan pemerataan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Koperasi juga berkaitan dengan kehidupan sehari-hari baik dalam masyarakat maupun lingkungan, peran serta koperasi bukan hanya sekedar kerja sama dalam dunia usaha tetapi sudah dijadikan satu lembaga ekonomi yang mempunyai tempat tersendiri didalam struktur perekonomian. Sehingga perekonomian harus diperhatikan oleh berbagai pihak baik pihak pemerintah maupun pihak swasta.

Koperasi dapat berjalan dengan baik apabila dikelola dengan menggunakan manajemen yang baik, ditentukan oleh kemampuan didalam mengelola organisasi dan usahanya, serta memanfaatkan segala fasilitas yang ada untuk dapat menerapkan fungsi perusahaan manajemen personalia yang berkaitan dengan

manusia sebagai pengelolanya. karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan mengelolanya menjadi sesuatu yang bermanfaat, dan karyawan menjadi penggerak penentu jalannya organisasi, sehingga perhatian dari pimpinan sangat diperlukan.

Pada dasarnya perusahaan atau koperasi ingin mempunyai karyawan yang bekerja dengan giat berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal, untuk itu pengurus hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan optimal. Disinilah peran motivasi sangatlah penting agar target yang direncanakan oleh koperasi bisa terlealisasi. Untuk memberikan semangat kerja karyawan terkait dengan usaha memotivasinya dengan mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh setiap karyawan. Pengurus yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi karyawan mendapat dukungan untuk bekerja keras dan menginspirasi untuk bekerja dengan optimal, motivasi menjadi sangat penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras untuk mencapai target yang direncanakan dapat terealisasi, dengan demikian motivasi sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan.

Tetapi kadangkala kesejahteraan ekonomi anggota pada tingkatannya berbeda-beda berdampak pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan setiap karyawan. Koperasi dalam meningkatkan ekonomi anggota tidaklah sama dengan koperasi yang lain. keberadaan dan kemajuan setiap koperasi berbeda, ada yang koperasi masih berkembang, ada yang baru mulai membuat koperasi dan ada yang

mengalami kemunduran atau bangkrut. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti jaringan usaha yang lemah serta sumber daya manusia kurang berpotensi dalam bidang perkoperasian karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang belum dilaksanakan dengan baik. Sumber daya manusia salah satunya harus ditunjang oleh keahlian, tingkat motivasi yang tinggi, sehingga tujuan koperasi mensejahteraan ekonomi anggota akan tercapai. Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan pribadi yang diperlukan masing-masing karyawan menjadi kekuatan, tekad, dan harapan keberhasilan yang ingin dicapai, dengan harapan karyawan bisa bekerja dengan optimal agar koperasi dapat terus berkembang dengan baik.

Koperasi Primkoptama (Primer Koperasi Wredatama) “Padaringan” Cicalengka, bertempat di Jalan Dipati No. 1 Cicalengka dengan Badan Hukum Nomor. 63/BH/PAD/KWK/10/VII/1996/Tgl 22 Agustus 1992. Koperasi ini merupakan koperasi Fungsional yang termasuk ke dalam bentuk koperasi primer dan berdasarkan fungsinya termasuk koperasi serba guna karena koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka melakukan lebih dari satu kegiatan usaha diantaranya :

1. Unit simpan pinjam
2. Unit penyewaan kursi
3. Unit niaga.

Koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka, dikelola oleh 5 orang pengurus dan 12 orang karyawan, serta pada tahun 2018 mempunyai jumlah anggota sebesar 430 orang anggota, yang mengalami penurunan setiap tahun dikarenakan adanya anggota yang meninggal dunia serta atas permintaan sendiri.

Pengurus Primkoptama “Padaringan” Cicalengka berusaha memberikan semangat kerja terhadap karyawan dengan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin. Tetapi ada beberapa kendala yang dihadapi oleh pengurus yaitu sarana, prasarana dan memberikan motivasi bagi karyawannya. Pengurus selayaknya dapat berusaha untuk memberikan rangsangan motivasi kepada karyawannya dengan tujuan untuk menimbulkan gairah kerja dalam melaksanakan tugasnya secara bersungguh-sungguh. Melalui pemberian motivasi yang baik diharapkan karyawan dapat mengelola usaha dengan baik, untuk itu sebelumnya pengurus harus memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawannya.

Dengan demikian karyawan termotivasi dengan pemberian balas jasa dengan layak dan adil, ketersediaan sarana dan prasarana kerja, adanya penghargaan dari atasan atas pekerjaannya, adanya jaminan keamanan serta tunjangan lainnya yang diberikan oleh koperasi pada karyawan seperti pemberian pujian dan pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Kondisi karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara bersungguh-sungguh diharapkan dapat mengelola usaha koperasi yang lebih baik lagi guna meningkatkan para anggotannya untuk berpartisipasi aktif dalam memanfaatkan pelayanan koperasi

Berdasarkan hasil survei pendahuluan di Koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka. Terdapat permasalahan yang berhubungan dengan gaji yang diterima karyawan sebesar Rp.600.000 yang belum sesuai dengan UMR Kabupaten Bandung sebesar Rp.2.893.074, kurangnya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan dikoperasi, kurangnya penghargaan motivasi

material dan non material atas pekerjaan yang dilakukan karyawan serta masih kurangnya pemberian sanjungan/ pujian atas prestasi kerja. Pemberian tunjangan yang masih dirasakan belum optimal seperti tunjangan kesehatan dan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan operasional koperasi seperti komputer untuk input data, printer dan mesin fotocopy yang akan digunakan oleh karyawan pada saat bekerja, proses input data masih dilakukan secara manual sehingga waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terhambat dan menimbulkan kemalasan bagi karyawan. Sehingga efektivitas kerja karyawan dirasakan belum optimal.

Dapat terlihat dari efektivitas kerja karyawan seperti tidak tepat waktu untuk menyelesaikan pekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Hal tersebut diduga mempengaruhi pendapatan dari unit usaha yang telah ditargetkan koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka.

Berikut adalah data anggaran pendapatan dan realisasi dari tahun 2014-2018 di koperasi Primkoptama Padaringan “Cicalengka” sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Perbandingan Anggaran Pendapatan dan Realisasi pada koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka**

Tahun	Anggaran Pendapatan (Rp)	Realisasi (RP)	Efektivitas (%)
2014	411.800.000	431.328.179	99.63
2015	416.000.000	401.200.678	96.44
2016	432.000.000	450.895.485	104.37
2017	416.000.000	401.200.678	(96.44)
2018	478.182.757	410.603.372	(85.87)

*Sumber : Laporan RAT koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka*

Tabel tersebut menjelaskan bahwa perbandingan antara anggaran pendapatan dan realisasi pendapatan dari keseluruhan unit (unit simpan pinjam, unit penyewaan kursi dan unit niaga) koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka selama 5 tahun terakhir, dimana dari tahun 2014-2016 rekapitulasi pendapatan mengalami kenaikan dan pada tahun 2017-2018 rekapitulasi realisasi pendapatan mengalami penurunan dibandingkan dengan anggaran pendapatan, dalam hal ini target yang direncanakan belum tercapai dengan baik. Tentunya akan mempengaruhi kegiatan usaha koperasi sehingga perlu adanya upaya dari pihak pengurus dan Pembina untuk memberikan pelayanan kepada anggota dalam rangka pencapaian kesejahteraan anggotanya.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja, maka diperlukan suatu motivasi bagi karyawan karena karyawan mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan mereka yang berbeda, kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penggerak, dan penguat perilaku seseorang. Sebagai manusia tidak terlepas dari berbagai kebutuhan maupun keinginan yang mendorong untuk mencapai tujuannya. Sehingga efektivitas kerja yang tinggi, tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan untuk organisasi maupun karyawan akan tercapai.

Setelah dilakukan beberapa wawancara kepada karyawan terdapat beberapa hal yang harus dibenahi yang menurut mereka dapat memotivasi kerja. Antara lain imbalan berupa upah atau bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, fasilitas kerja berupa peralatan kerja yang masih manual seperti komputer sebagai alat pencatatan. Serta pengurus harus mengetahui bagaimana memerintah kepada karyawan tanpa menimbulkan perasaan benci, serta ketaatan

tanpa menghilangkan kreativitas karyawannya dan pengurus harus mengetahui informasi dari bawahan mengenai permasalahan dalam kepentingan mereka bersama. Sedangkan menurut pengurus para karyawan tidak memberikan masukan-masukan untuk meningkatkan penghasilan koperasi padahal koperasi memberikan wewenang kepada karyawan lainnya.

Peran serta pimpinan sangat besar sekali untuk mendorong para karyawan kearah usaha yang maksimal. Aspek manusia dalam organisasi harus ditumbuhkan melalui motivasi untuk mencapai efektivitas yang tinggi. Oleh karena peranan pimpinan sangat besar sekali dalam hal pemberian motivasi, maka peranan pimpinan tersebut sangat perlu diperhitungkan dalam rangka peningkatan efektivitas kerja. Peranan karyawan juga sangatlah besar di dalam mencapai tujuan organisasi, baik koperasi maupun perusahaan. Untuk karyawan pada koperasi diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu berprestasi dalam bekerja sesuai yang diharapkan koperasi. bagi peran pengurus untuk pemberian motivasi sangatlah besar karena berkewajiban untuk memberikan motivasi setiap karyawan, agar karyawan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh koperasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka diterapkan judul **“Analisis Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja yang dilakukan oleh Koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka.
2. Bagaimana efektivitas kerja karyawan di Koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka.
3. Bagaimana pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan di Koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menggambarkan tentang pelaksanaan motivasi dalam meningkatkan koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka pada efektivitas kerja karyawan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pemberian motivasi kerja pada Koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka.
2. Efektivitas kerja karyawan pada Koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka.
3. Pelaksanakan pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan yang memberikan sumbangan pemikiran mengenai manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia secara umumnya dan secara khususnya mengenai motivasi kerja dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan bagi Koperasi Primkoptama “Padaringan” Cicalengka, dalam pelaksanaan pemberian motivasi agar efektivitas kerja karyawan dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh koperasi. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan teori maupun praktik dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan objek peneliti.

IKOPIN