

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Koperasi merupakan salah satu lembaga yang berperan dalam sistem perekonomian Indonesia, dimana keberadaannya mempengaruhi sistem yang ada. Koperasi sebagai lembaga ekonomi yang diupayakan dapat berperan aktif dalam melaksanakan pembangunan hingga mandiri antara lain dengan cara meningkatkan kegiatan koperasi, agar mampu memainkan peranan yang sesungguhnya dalam tatanan ekonomi Indonesia sesuai dengan prinsip kepercayaan dan kemampuan diri sendiri. Fungsi dan peranan koperasi adalah membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya. Dalam upaya untuk membangun dan mengembangkan koperasi dan peranan SDM nya sangat diperlukan.

Koperasi sebagai suatu perusahaan atau badan usaha termasuk dalam suatu sistem ekonomi yang terbuka, artinya selain berhubungan dan melakukan transaksi dengan anggota juga dapat melakukan bisnis dengan non anggota. Hasil bisnis dengan non anggota digunakan untuk melakukan promosi terhadap anggota melalui penyediaan barang dan jasa yang menguntungkan bagi anggota, sehingga memperoleh manfaat ekonomi langsung melalui pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU)

yang dilakukan secara adil dengan besarnya partisipasi anggota, sehingga anggota juga akan mendapat manfaat ekonomi tidak langsung.

Keberhasilan koperasi tidak terlepas dari para pengelolanya, maka untuk mewujudkan sasaran yang hendak dicapai diperlukan karyawan yang kinerjanya baik. Dengan Kinerja karyawan yang baik akan menunjang suksesnya koperasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya, Pengurus sebagai pemegang kebijakan perlu memotivasi karyawannya sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencapai hasil yang baik.

Kinerja karyawan yang baik tidak akan tercapai dengan mudah, karena diperlukan adanya suatu kerja sama antara pihak-pihak yang berkaitan, dalam hal ini antara karyawan dengan pengurus dan Manajer. Kerja sama tersebut akan menjadi salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan koperasi, dengan adanya kinerja yang baik dari para karyawan akan memudahkan dalam hal pelayanan dan pemenuhan kebutuhan anggota koperasi. Kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan, seperti fasilitas kerja, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja atau pimpinan. Tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kemampuan dari karyawan itu sendiri (A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2007:15).

Adanya integrasi yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan termasuk dalam menjalankan usaha koperasi agar tercipta suatu pola yang berjalan dengan

baik, karena masalah kinerja karyawan pada umumnya timbul karena karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya sehingga banyak usaha-usaha koperasi yang mengalami hambatan-hambatan pekerjaan dalam upaya mencapai tingkat keberhasilan baik dari segi personalia maupun dari segi usaha. Agar dalam menjalankan tugasnya, karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga dari aktifitas karyawan akan dapat dicapai suatu tujuan yang diharapkan dan mencapai ukuran yang telah diproyeksikan.

KPRI “MULIA” RSUD Majalaya berkedudukan di Jl. Cipaku No. 87 Paseh-Majalaya Kabupaten Bandung, memiliki Badan Hukum Nomor: 518/BH/PAD/KEP.19–KOP/III/2016, Tanggal 31 Maret 2016, KPRI “MULIA” RSUD Majalaya adalah koperasi multi purpose yang memiliki anggota 583 orang, dengan jumlah pengurus 3 orang, 3 orang pengawas, 1 orang manajer serta 17 orang karyawan. Adapun unit usaha yang dikelola adalah :

1. Unit usaha rekanan dan jasa
 - a. Pembayaran rekening listrik , telepon, PDAM secara online, token pulsa listrik, pulsa hp dan transfer uang.
 - b. Jasa Photo Copy, jilid, laminating dan lain-lain.
 - c. Jasa Laundry, Pembayaran Pajak Kendaraan/Perpanjangan STNK, BBN, Mutasi dll.

2. Usaha Perdagangan
3. Unit Simpan Pinjam
 - a. SIMANIS (Simpanan Manasuka Istimewa)
SIMANJA (Simpanan Manasuka Berjangka)
 - b. SIMDAQU (Simpanan Dana Qurban)
 - c. SIMDAHU (Simpanan Dana Haji dan Umrah) bekerja sama dengan pihak ke
– III
 - d. SIDAPA (Simpanan Dana Pendididkan Anak)

Tabel 1.1 Perkembangan Hasil Usaha Pada KPRI “MULIA” RSUD Berdasarkan Unit Usaha Tahun 2013-2017

| Tahun | Unit Usaha Rekanan Dan Jasa | Presentase Hasil Usaha (%) | Usaha Per dagangan | Persentase Hasil Usaha (%) | Unit Simpan Pinjam | Presentase Hasil Usaha (%) | Jumlah Hasil Usaha |
|--------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| 2014 | 35,225 | 83% | 11,099 | 26% | 31,446 | 74% | 42,580 |
| 2015 | 35,225 | 65% | 11,099 | 20% | 43,091 | 79% | 54,226 |
| 2016 | 46,608 | 65% | 16,783 | 23% | 54,951 | 77% | 71,781 |
| 2017 | 30,699 | 40% | 17,494 | 23% | 60,138 | 77% | 77,664 |
| 2018 | 36,567 | 61% | 18,051 | 30% | 71,825 | 121% | 59,584 |

Sumber : Laporan Pertanggung Jawaban Pengawas KPRI “MULIA” RSUD Majalaya tahun 2013-2017

Permasalahan unit usaha KPRI ”MULIA” RSUD Majalaya Hasil usaha terendah yaitu unit usaha Rekanan dan jasa hal ini diduga karena, kinerja pelayanan yang kurang dari karyawan diduga perlu pemberian motivasi serta pengadaan barang pada tahun 2017 ke RSUD Majalaya sangat kurang. Hal ini perlu menjadi perhatian

manajer koperasi karena perolehan Hasil usaha merupakan salah satu indikator dari keberhasilan koperasi.

Tabel 1.2 Pemberian Gaji Karyawan KPRI “MULIA” RSUD Majalaya

| Unit usaha | Karyawan | Pendidikan | Gaji |
|-----------------------|------------------------------|------------|-----------|
| Manager | a. Drs.Dedi kurniadi | S1 | 3.200.000 |
| Staf | b. Agus Heryadi, SE | S1 | 3000.000 |
| Manager | c. Budi suryadi | SMA | 1.981.000 |
| Staf umum | d. Neneng larasati | SMK | 1.981.000 |
| Staf umum | | | |
| Unit | a. Endah permata sari, SE | S1 | 2.064.500 |
| Rekanan | b. Lukmanurahman H | SMP | 1.891.000 |
| dan Jasa | c. Ria Gustianawati | SMU | 1.942.000 |
| Unit | a. Sultoni, Spd. | S1 | 2.064.500 |
| perdagangan | b. Jajang Hermawan | SMU | 2.078.000 |
| | c. Nurlela | SMU | 2.078.000 |
| | d. Elan jaelani | SMU | 2.012.000 |
| | e. a fauji | SMA | 1.568.000 |
| Unit simpan pinjam | a. Anis syarifah | SMU | 2.380.000 |
| | b. Riska diana | SMU | 2.012.000 |
| | c. Nelly sepryani | SMK | 1.990.000 |
| | d. Syanti N.K. Dewi | SMU | 1.946.000 |

Sumber : Laporan RAT KPRI “MULIA” RSUD Majalaya

Gaji merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai.

Hal ini sejalan dengan kondisi koperasi KPRI “Mulia” yang ditunjukkan oleh tabel 1.1

dan 1.2 dengan demikian dapat di duga bahwa kinerja yang rendah dipengaruhi oleh rendahnya gaji.

Fenomena yang terjadi di lapangan Pemberian gaji karyawan berkisar Rp.1.568.000,- s/d Rp. 3200.000,- berarti belum sesuai dengan UMK Kabupaten Bandung Rp.2.893.000.-

Hasil observasi melalui wawancara dengan 5 (lima) orang karyawan, terdapat indikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di antaranya adalah :

1. Pada umumnya karyawan berkecendrungan untuk menunda pekerjaan, sehingga penyelesaian pekerjaan pada umumnya lebih lama dari yang seharusnya.
2. Pada umumnya karyawan tidak memiliki rasa inisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan melaksanakan pekerjaan hanya sebatas perintah.

Uraian hasil observasi awal dapat di duga bahwa kinerja karyawan koperasi RSUD Majalaya “Mulia” rendah di lain pihak, fakta juga menunjukkan bahwa gaji karyawan rata-rata masih di bawah UMR, meski status kepegawaian nya adalah pegawai tetap dengan tingkat pendidikan yang heterogen.

Melihat penomena yang terjadi, dapat di duga bahwa kinerja karyawan yang rendah di pengaruhi oleh motivasi kerjanya. Dalam hal ini menjadi penting untuk di

teliti. Oleh karena itu akan dilakukan penelitian dengan judul **“Motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya oleh peneliti, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi kerja di KPRI RSUD Majalaya “Mulia”
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di KPRI RSUD Majalaya “Mulia”
3. Upaya perbaikan motivasi kerja yang bagaimana yang harus dilakukan untuk meningkatkan Kinerja karyawan di KPRI RSUD Majalaya “Mulia”

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis secara menyeluruh tentang Motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan KPRI RSUD Majalaya “Mulia”.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Tingkat Motivasi kerja pada KPRI RSUD Majalaya “Mulia”
2. Tingkat Kinerja karyawan pada KPRI RSUD Majalaya “Mulia”

3. Upaya-upaya yang perlu Dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan Motivasi kerja KPRI RSUD Majalaya “Mulia”.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan rujukan pada penerapan ilmu pengetahuan tentang perkoperasian pada umumnya dan di bidang sumber daya manusia pada khususnya dalam pemberian motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pemberian motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

Sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan sebagai cara untuk memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan metode ilmu yang dipelajari.