

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai warga negara Indonesia, kita tentu tidak asing dengan koperasi karena dekat dengan kehidupan sehari-hari. Koperasi adalah organisasi yang bergerak dibidang ekonomi kerakyatan dengan beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan (Pasal 3 UU No. 12 Tahun 1967). Dalam pengertian lain yang tertera dalam Pasal 1 UU RI No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, definisi koperasi adalah:

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

Koperasi sebagai salah satu dari pilar pembangunan ekonomi Indonesia bersama Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan swasta, memiliki peran besar dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pilar ekonomi yang melandaskan kegiatannya pada azas kekeluargaan sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Dasar pasal 33 ayat 11. Melalui koperasi, anggota yang bergabung dapat memperoleh yaitu keuntungan dari sisi ekonomi juga memperoleh pemahaman tentang arti pentingnya kerjasama diantara anggota dan pengurus, yang secara tidak langsung akan menimbulkan nilai persaudaraan diantara sesama anggota.

Tujuan pendirian Koperasi, menurut UU Perkoperasian, adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Koperasi yang memiliki fungsi dan peran berbeda dengan sektor swasta, bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya melalui pelayanan yang diberikan oleh pengurus kepada anggota. Identitas ganda yang dimiliki anggota yaitu sebagai pemilik sekaligus pengguna atau pelanggan, mengharuskan koperasi tetap menjaga hubungan baik diantara anggota dan melaksanakan tugas untuk menjalankan usaha yang diamanatkan oleh anggota kepada pengurus koperasi agar dapat memenuhi kebutuhan anggota.

Koperasi merupakan bentuk usaha yang sesuai dengan landasan demokrasi ekonomi bangsa kita sehingga koperasi dijadikan sokoguru dan tulang punggung perekonomian nasional. Sebagai badan usaha, koperasi dituntut bersaing dengan pelaku ekonomi lainnya, maka dari itu koperasi harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada dalam wilayah kerjanya untuk mengadaptasi kendala-kendala yang dialami koperasi selama ini terutama dalam hal pengelolaan koperasi dan kualitas sumber daya manusia koperasinya.

Untuk meningkatkan pengembangan koperasi sehingga mampu mewujudkan visi dan misi koperasi maka dalam menjalankan usahanya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Perananan SDM dalam koperasi baik sebagai anggota, pengurus, pengawas, maupun manajer perlu dikelola dengan baik oleh organisasi koperasi. Manajer bekerjasama dengan karyawan dalam melaksanakan

tugas dan wewenangnya sesuai dengan kepentingan koperasi. Karyawan koperasi adalah orang yang bekerja pada perusahaan koperasi tersebut dan yang melaksanakan usaha, melayani anggota, serta membantu pengurus dalam membuat pertanggungjawaban kepada pemilik koperasi. Syarat penting untuk menjadi karyawan koperasi adalah orang yang sesuai dengan keahliannya masing-masing yang dibutuhkan oleh pekerjaannya, dan dengan tujuan agar tidak ada pemborosan dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di koperasi (Sukamdiyo, 1999 : 92-93).

Penerapan sumber daya manusia di lingkungan koperasi diperlukan dalam meningkatkan kualitas, sehingga dapat meningkatkan pencapaian koperasi mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dalam tubuh koperasi yang berperan untuk mengembangkan usaha bersama tersebut adalah pengurus, karyawan dan anggota koperasi. Peran pengurus sangatlah vital dalam keberlangsungan kegiatan koperasi, tanpa adanya pengurus tidak mungkin sebuah koperasi dapat berjalan dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu disinilah peran bagi *Human Resource* yang merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kemajuan bagi koperasi diantaranya:

1. Peranan keanggotaan yaitu mengembangkan ide-ide, menyumbangkan modal dan ikut serta memanfaatkan pelayanan koperasi;
2. Peranan karyawan yaitu bekerja pada koperasi dan melaksanakan usaha koperasi, melayani anggota maupun non anggota dan membantu pengurus dalam membuat laporan pertanggungjawaban ketika akan dilaksanakannya rapat anggota;

3. Peran manager koperasi yaitu mengelola usaha koperasi dan menunaikan tugas pengurus dalam hal memberikan pelayanan terhadap anggota koperasi;
4. Peranan pengurus koperasi yaitu mengelola koperasi dan mengawasi jalannya koperasi. Dapat dinyatakan dalam konsep kepemimpinan dalam menjalankan koperasi;
5. Peranan pengawas yaitu melakukan pemeriksaan dan monitoring terhadap cara kerja pengurus dalam menjalankan koperasi dan mengembangkan usaha koperasi.

Salah satu cara agar koperasi dapat mencapai tujuan dan target yang ingin dicapai tiap tahunnya yaitu dengan diterapkannya *reward* dan *punishment* untuk memotivasi karyawan. Dengan begitu kinerja karyawan pun akan lebih baik dan anggota pun akan merasa puas dengan begitu transaksi anggotapun akan meningkat dan berdampak pula bagi ekonomi anggotanya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting yang terdapat dalam sebuah koperasi. Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus di penuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas kegiatan koperasi tidak akan terselesaikan dengan baik. SDM yang berkualitas sendiri merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016:4). Salah satu teknik yang dapat

digunakan untuk menciptakan SDM yang berkualitas yaitu melalui penerapan *reward* dan *punishment*.

Ketika sebuah *reward* dan *punishment* kurang maksimal diterapkan pada Koperasi BMT Ibnu Sina, terlihat dari masih terbatasnya atau lemahnya pemberian *reward* dan *punishment* kerja karyawan tersebut pada kondisi situasi kerja antara lain, yaitu kinerja karyawan belum terukur dengan baik, terutama dalam memberikan penilaian akhir tahun, sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan karyawan menjadi tidak maksimal terhadap kinerjanya sehingga target dari Koperasi BMT Ibnu Sina mengalami hambatan.

Penerapan *reward* digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan supaya giat, semangat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bersemangat secara maksimal dalam bekerja. Sedangkan *punishment* digunakan untuk menanggulangi ketika karyawan yang melanggar atau menghambat kewajibannya sehingga nantinya dapat menyebabkan tidak tercapainya kontrak kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja (Oemar, 2007:127). Begitu pula sebaliknya, apabila sebuah *reward* dan *punishment* kurang di terapkan di suatu perusahaan akan mengakibatkan turunnya motivasi kerja yang akan berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan, diantaranya karyawan mempunyai kemampuan tetapi tidak bergairah untuk bekerja, rendahnya tingkat disiplin, tanggung jawab terhadap tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, merasa tidak dihargai atas prestasi kerja dan adanya kecendrungan tidak mematuhi ketentuan atau perintah.

Tabel 1.1 Pembagian Tugas Karyawan 2015 - 2018

No.	Wilayah	Karyawan yang bertugas	Jumlah Anggota (2015)	Jumlah Anggota (2016)	Jumlah Anggota (2017)	Jumlah Anggota (2018)
1.	RT 01 RW 13	Jubaedah	14	15	11	14
2.	RT 02 RW 13	Deulis Adviyanti	29	34	34	34
3.	RT 03 RW 13	Eni Rohaeni	27	32	28	30
4.	RT 04 RW 13	Lilis Rohimah	57	54	46	44
5.	RT 05 RW 13	Yayu yunia Dewi	25	31	31	29
6.	RT 06 RW 13	Cahyani Sri K. L	70	50	54	58
7.	RT 07 RW 13	Unayah	69	36	25	24
8.	RT 08 RW 13	Rosalina	42	43	53	45
9.	RT 01 RW 11	Yuyun Yuningsih	68	70	63	60
10.	RT 07 RW 11	Eli Yanti	32	36	24	14
11.	Melati	Fatkhul Jannah	32	31	38	35
12.	Jati Kencana	Suratmi	37	36	36	37
13.	Jati Anom	Sufiani Nur Ilah	10	15	15	14
14.	Buka Tanah	Daimatun	0	40	42	42
15.	Karang Arum & Kantor		23	51	48	30
Jumlah		14	535	574	548	510

Sumber: Laporan RAT BMT Ibnu Sina Tahun Buku 2015-2018

Dari data diatas jelas bahwa Koperasi BMT Ibnu Sina ini memiliki karyawan sebanyak 14 orang yang semuanya terdiri dari kaum wanita. Setiap karyawan memiliki tugas dan kewajiban masing-masing serta menangani anggota dengan jumlah yang berbeda-beda berdasarkan perkembangan anggota tiap tahunnya serta berdasarkan daerahnya masing-masing. Hal ini agar dimaksudkan mempermudah dalam hal pelayanan terhadap anggota dan agar lebih efektif dan

efisien untuk para anggotanya sehingga tidak perlu datang ke kantor hanya untuk membayar simpanan wajib ataupun angsuran tiap bulan yang dibayarkan anggota ataupun kepentingan-kepentingan lain yang dibutuhkan para anggota.

Honor yang didapatkan oleh karyawan yaitu sebesar Rp. 600.000,-/Tahun. Dikarenakan setiap karyawan bertanggung jawab terhadap anggota yang berada di wilayahnya masing-masing, otomatis beban kerja dan penghasilan tambahan diluar honor pertahun yang akan didapatkan pun berbeda-beda tergantung seberapa anggota yang ditanggung oleh karyawan tersebut dan juga tergantung perolehan SHU pada tahun tersebut.

Tabel 1.2 Pembagian SHU

Keterangan	Presentase (%)
SHU Anggota	45
SHU Pengurus	5
SHU Pengelola	5
Kesejahteraan Karyawan	10
Pendidikan	10
Cadangan	20
Dana Sosial	2
Zakat	3
Jumlah	100

Sumber: Laporan RAT BMT Ibnu Sina

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa beban kerja karyawan yang berbeda-beda tersebut terbayar dari pembagian SHU untuk kesejahteraan karyawan sebesar 10% dari setiap total jumlah SHU yang didapat oleh koperasi BMT Ibnu Sina tiap

tahunnya. Setiap karyawan akan mendapatkan tambahan penghasilan sesuai dengan jumlah anggota yang dipegangnya otomatis jumlah yang diterima setiap karyawan pun akan berbeda-beda.

Adapun pendapatan tambahan bagi karyawan yaitu akan mendapatkan bonus atau *reward* tiap tahunnya apabila target SHU tiap tahunnya tercapai sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima Juta Rupiah) yang dibagi rata kesemua karyawannya.

Minimnya diterapkan *reward* dan *punishment* bagi karyawan di Koperasi BMT Ibnu Sina menyebabkan karyawan kurang termotivasi dan terkadang merasa merasa acuh dan tak acuh terhadap target yang telah ditetapkan oleh pengurus. Karyawan merasa tidak ada motivasi untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yasir Musa yang berjudul Analisis Penerapan *Reward* dan *Punishment* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT RAMADANA menyatakan bahwa dengan diterapkannya *reward* dan *punishment* akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Purwanto berjudul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Kantor Pusat PT. Bakrie Telecom bahwa dengan adanya *reward* dan *punishment* yang diterapkan di tempat tersebut berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Faktor penyebab timbulnya fenomena masalah kerja tersebut, diduga terindikasi dari minimnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas

seperti kurang diterapkannya *reward* dan *punishment* terhadap karyawan, sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

Melihat fenomena yang terjadi, perlu diperhatikan bahwa motivasi kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk menunjang aktivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi agar apa yang direncanakan dapat tercapai sesuai targetnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN”**.



IKOPIN

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan pada latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana *reward* dan *punishment* di Koperasi BMT Ibnu Sina.
2. Bagaimana motivasi kerja di Koperasi BMT Ibnu Sina.
3. Bagaimana *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Bagaimana manfaat bagi koperasi dan anggota.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi BMT Ibnu Sina.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui *reward* dan *punishment* yang diberikan kepada karyawan di Koperasi BMT Ibnu Sina.
2. Mengetahui motivasi kerja di Koperasi BMT Ibnu Sina.
3. Mengetahui *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Mengetahui manfaat bagi koperasi dan anggota.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Ilmu pengetahuan yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah mengenai analisis *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tambahan wawasan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis.

1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi Koperasi BMT Ibnu Sina baik bagi pengurus, pengawas, karyawan dan semua pihak yang terlibat serta dijadikan sebagai bahan informasi untuk perbandingan atau pedoman dalam hal mengenai analisis *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat berkembang lebih baik lagi dan dapat mencapai semua targetannya.

IKOPIN