

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan tak terkecuali bagi koperasi. Perkembangan koperasi di Indonesia bila ditinjau dari sudut kuantitas meliputi jenis usaha, keorganisasian dan volume kegiatan usahanya cukup memadai, akan tetapi bila ditinjau dari kualitasnya masih sangat jauh dari yang diharapkan, terutama menyangkut manajemen dan keahlian yang dimiliki karyawan maupun pengurusnya.

Kehadiran koperasi sebagai salah satu pelaku ekonomi dalam perekonomian Indonesia diharapkan mampu memberikan peran tersendiri untuk mensejahterakan anggota dan masyarakat pada umumnya, sehingga terciptanya masyarakat yang maju, adil dan sejahtera. Definisi koperasi dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa :

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

Keberhasilan sebuah koperasi dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari dukungan partisipasi anggota, kemampuan pengurus dalam mengelola, maupun kinerja karyawan yang terampil dalam menjalankan tugas yang diberikan. Disinilah peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan.

Kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola koperasi sangatlah penting. Akan tetapi, untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan tidaklah mudah. Oleh karena itu, koperasi harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin, serta berusaha untuk meningkatkan semangat kerja, agar memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal.

Karyawan koperasi menurut Sukamdyo (1996:92) adalah orang yang bekerja pada perusahaan koperasi tersebut dan melaksanakan usaha, melayani pelanggan, dan membantu pengurus dalam membuat pertanggungjawaban kepada pemilik koperasi. Sebagai bagian dari SDM koperasi yang mempunyai peranan yang cukup strategis, maka kinerja karyawan koperasi harus senantiasa ditingkatkan.

Kinerja seorang karyawan koperasi akan optimal apabila ia memiliki kemampuan serta motivasi yang tinggi. Kemampuan yang mumpuni tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak diikuti oleh motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan para karyawan, agar bisa termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang dimiliki koperasi bukan hanya dituntut untuk bisa bekerja secara cakap dan terampil, akan tetapi, koperasi juga memerlukan pekerja yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya apabila mereka tidak ingin bekerja giat. Agar para karyawan tersebut bisa bekerja giat dan berantusias untuk mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi memiliki peranan yang sangat penting.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2014:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan pengertian tersebut motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan agar dikerjakan sesuai tujuannya. Motivasi kerja karyawan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya. Salah satu tujuan pemberian motivasi menurut Malayu S. P Hasibuan (2014:97) adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi baik, oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan saat motivasi kerja tersebut menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil pekerjaan mereka.

Menurut Moehariono (2012:95) Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan pendapat salah satu ahli tersebut kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan koperasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Koperasi akan sulit mencapai tujuan, bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik. Untuk itu, kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi koperasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan bisa digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya.

Setiap karyawan yang diberi tugas atas kepercayaan pada koperasi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberi kontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan. Kinerja yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Koperasi Unit Desa yang disingkat KUD “Shinta” merupakan koperasi serba usaha yang terletak di Jl Komplek pasar Cicalengka Desa Cicalengka Wetan Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung. KUD “Shinta” Cicalengka didirikan pada tahun 1974 oleh tokoh-tokoh masyarakat di Desa Cicalengka Wetan. Dalam perkembangannya, KUD “Shinta” memiliki anggota koperasi sebanyak 4.772 orang, yang dikelola oleh 3 orang pengurus, 3 orang pengawas dan 10 orang karyawan. Adapun unit usaha yang dijalankan KUD “Shinta” Cicalengka adalah unit listrik, unit simpan pinjam dan unit perdagangan.

Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja melayani anggota, salah satunya ditandai dengan menurunnya produktivitas kerja pada karyawan, hal itu bisa disebabkan karena gaji yang masih jauh dari kata layak. Adapun gaji yang diterima karyawan yaitu sebesar Rp. 500.000 s/d Rp. 1.000.000, sedangkan upah minimum kota di kabupaten Bandung sebesar Rp. 2.898.744 akan tetapi gaji

tersebut diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan KUD “Shinta” Cicalengka. Sementara itu, menurunnya kinerja ditandai dengan tidak tercapainya target dalam memperoleh pendapatan usaha dan SHU yang telah ditentukan oleh koperasi.

Penurunan motivasi kerja dan kinerja karyawan bisa berimbas terhadap pendapatan usaha koperasi, seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Pendapatan Usaha Koperasi

| Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Pendapatan Usaha (Rp) | Naik/Turun (Rp) | % | Produktivitas Kerja Karyawan (Rp) | % |
|-------|-------------------------|-----------------------|-----------------|---------|-----------------------------------|---------|
| 2014 | 13 | 423.249.388 | 1.615.921 | 0,38 | 32.324.938 | 0,38 |
| 2015 | 11 | 366.139.684 | (57.109.704) | (13,49) | 36.557.645 | 2,28 |
| 2016 | 11 | 740.281.183 | 374.141.183 | 102 | 67.298.289 | 102 |
| 2017 | 10 | 325.624.610 | 414.656.573 | (56,01) | 32.562.461 | (51,61) |
| 2018 | 10 | 317.506.030 | (8.118.580) | (2,49) | 31.750.603 | (2,49) |

Sumber: LPJ Pengurus KUD “Shinta” Cicalengka Tahun 2014-2018

Berdasarkan tabel 1.1 pendapatan usaha KUD “Shinta” Cicalengka mengalami peningkatan dan penurunan (fluktuasi). Penurunan terjadi pada tahun 2015 sebesar Rp. 57.109.704 dengan penurunan produktivitas kerja karyawan sebesar 13,49%.

Ditahun berikutnya yaitu tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar Rp. 740.281.183 dengan produktivitas kerja 102% ditahun tersebut pencapaian koperasi mengalami kenaikan yang signifikan. Akan tetapi penurunan kembali terjadi ditahun 2017 sebesar Rp. 414.656.573 dengan penurunan produktivitas kerja karyawan sebesar 51,61%. Pada tahun tersebut pendapatan dan produktivitas kerja karyawan yang didapat koperasi berkurang sangat drastis. Ditahun berikutnya yaitu tahun 2018 mengalami penurunan kembali sebesar Rp. 8.118.580 dengan penurunan produktivitas kerja sebesar 2,49%. Hal ini menunjukkan kinerja pada karyawan KUD “Shinta” menurun. Menurunnya kinerja ini diduga karena kurangnya motivasi kerja pada karyawan. Padahal apabila dilihat dari banyaknya anggota, koperasi memiliki 4.772 anggota, seharusnya pendapatan yang didapat koperasi bisa lebih besar.

Adapun permasalahan yang dihadapi oleh KUD “Shinta” Cicalengka, yaitu tidak tercapainya target yang telah ditentukan mengenai Pendapatan dan SHU pada tahun 2018 . Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Pendapatan Usaha Koperasi

| Tahun | Target Pendapatan (Rp) | Realisasi Pendapatan (Rp) | Pencapaian % | Keterangan |
|--------------|-------------------------------|----------------------------------|---------------------|-------------------|
| 2014 | 384.100.000 | 423.249.388 | 110,19 | Efektif |
| 2015 | 385.100.000 | 366.139.684 | 95,08 | Tidak Efektif |
| 2016 | 386.150.000 | 740.281.183 | 191,71 | Efektif |
| 2017 | 277.350.000 | 325.624.610 | 117,41 | Efektif |
| 2018 | 350.250.000 | 317.506.030 | 90,65 | Tidak Efektif |

Sumber: LPJ Pengurus KUD “Shinta” Cicalengka

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2018 rencana pendapatan koperasi sebesar Rp. 350.250.000 dan pencapaian hasil kerja yang terealisasi pada tahun tersebut sebesar Rp. 317.506.030 apabila di persentasekan yang dapat terealisasi yaitu sebesar 90,65% Hal ini diduga diakibatkan oleh menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya ketika melayani anggota.

Tabel 1.3 Target dan Realisasi SHU

| Tahun | Target SHU (Rp) | Realisasi SHU (Rp) | Pencapaian % | Keterangan |
|--------------|------------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|
| 2014 | 32.860.000 | 31.861.940 | 96,96 | Tidak Efektif |
| 2015 | 33.880.000 | 31.704.108 | 93,58 | Tidak Efektif |
| 2016 | 34.830.000 | 32.431.674 | 93,11 | Tidak Efektif |
| 2017 | 25.250.000 | 33.210.185 | 131,53 | Efektif |
| 2018 | 35.260.000 | 31.515.973 | 89,38 | Tidak Efektif |

Sumber: LPJ Pengurus KUD “Shinta” Cicalengka

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai target realisasi SHU di atas, dapat diketahui Realisasi SHU yang diterima mengalami peningkatan dan penurunan (fluktuasi) . Pada tahun 2018 SHU KUD “Shinta” Cicalengka mengalami penurunan dengan dengan target Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja sebesar Rp. 35.260.000 sedangkan jumlah pendapatan yang terealisasi sebesar Rp. 31.515.973 dengan persentase 89,38%. Hal tersebut diduga bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, karena tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Seperti yang diungkapkan oleh Muhammad Sandy (2015:12) menyebutkan:

“Bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Untuk memperkuat penelitian, penulis mengumpulkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu, yang berfungsi sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu ini telah mengkaji masalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian terdahulu seperti di bawah ini:

1. Harry Murti, (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel permediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun. Metode penelitian menggunakan *metode explanotory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Luthfi, dkk (2014). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor perwakilan Surabaya). Metode penelitian menggunakan *metode explanotory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil survey dan wawancara penulis dapat melihat fenomena permasalahan diatas seperti :

1. Motivasi karyawan yang rendah sehingga berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja karyawan.
2. Tidak adanya pekerjaan yang menantang, cenderung monoton, dikarenakan keterbatasan jenjang promosi

3. Belum adanya jaminan BPJS kesehatan dan Ketenagakerjaan
4. Gaji yang belum sesuai, yaitu antara Rp. 500.000 s/d Rp. 1.000.000 sedangkan UMK Kabupaten Bandung Rp. 2.800.000
5. Belum diadakannya pemilihan karyawan teladan dan pemilihan karyawan berprestasi
6. Sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti belum adanya komputer di Unit Simpan Pinjam KUD “Shinta” Cicalengka
7. Kinerja karyawan yang rendah menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan.
8. Sering menunda pekerjaan dari atasan, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan
9. Kurangnya inisiatif, karyawan cenderung menunggu perintah dari atasan
10. Kurang peka terhadap permasalahan yang dihadapi rekan kerja
11. Masih kurangnya ketelitian dan kerapian saat membuat laporan, sehingga terjadi kesalahan-kesalahan dalam membuat laporan tersebut, seperti laporan RAT, pencatatan simpan pinjam pada anggota, dsb.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah perlu diketahuinya gambaran mengenai motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di KUD “Shinta” Cicalengka.

Hal tersebut penting untuk diteliti khususnya konsentrasi ilmu yang sedang peneliti kerjakan yaitu manajemen sumber daya manusia, berdasarkan teori yang ada dengan kenyataan dilapangan dan sebagai referensi untuk

penelitian berikutnya. Serta untuk koperasi yang diteliti yaitu KUD “Shinta” Cicalengka dalam perbaikan kinerja karyawan kedepannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di KUD “Shinta” Cicalengka yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka penelitian ini diberi judul :

“ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN” (Studi kasus Koperasi Unit Desa “Shinta” Cicalengka)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka pokok permasalahan yang dapat penulis identifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di KUD “Shinta” Cicalengka.
2. Bagaimana kinerja karyawan di KUD “Shinta” Cicalengka.
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan
4. Upaya-upaya apa saja yang bisa dilakukan KUD “Shinta” Cicalengka

untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan

IKOPIN

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan KUD “Shinta” Cicalengka.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja karyawan yang ada di KUD “Shinta” Cicalengka.
2. Kinerja karyawan di KUD “Shinta” Cicalengka.
3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan
4. Upaya-upaya yang bisa dilakukan KUD “Shinta” Cicalengka untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Aspek Teoritis

Diharapkan dapat memberikan informasi serta referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki kaitan yang sama dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan tambahan ilmu wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Aspek Praktis

a. Bagi KUD “Shinta” Cicalengka

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam menemukan permasalahan yang dihadapi serta dapat memberikan masukan-masukan positif yang sifatnya membangun dan

memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah sebagai solusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak lain

Sebagai sarana yang dapat menambah wawasan terutama bagi yang ingin mengetahui informasi mengenai masalah yang diteliti serta sebagai bahan informasi, referensi, acuan dan pembanding untuk melakukan penelitian yang sejenis.

1.5 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada KUD “Shinta” Cicalengka yang beralamat di Jl Komplek pasar Cicalengka Desa Cicalengka Wetan Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.

IKOPIN