

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional bertujuan untuk membangun manusia seutuhnya, dimana terjadi suatu proses perubahan sosial dan pertumbuhan ekonomi ke arah yang lebih baik, hal ini dilaksanakan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Sebagai negara yang sedang berkembang dan selalu giat dalam pembangunan, maka prioritas utama yang dilakukan adalah pembangunan dibidang ekonomi yang merupakan penggerak utama pembangunan di samping bidang-bidang lainnya dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan nasional yang ditujukan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Pembangunan ekonomi pada saat ini diarahkan pada proses terwujudnya perekonomian nasional yang mandiri berdasarkan pada demokrasi ekonomi untuk meningkatkan kemakmuran seluruh rakyat secara selaras, adil dan merata. Atas dasar hal tersebut maka pembangunan ekonomi diarahkan untuk meningkatkan pendapatan dari masyarakat serta mengatasi ketimpangan ekonomi dan kesenjangan sosial. Dalam rangka ini, seharusnya perlu lebih diberikan perhatian kepada usaha untuk dapat meningkatkan pendapatan dari masyarakat serta mengatasi ketimpangan ekonomi lemah pada umumnya yang banyak berada di wilayah pedesaan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dijelaskan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan dibidang ekonomi harus ditunjang oleh beberapa sektor. Salah satu sektornya adalah dibidang koperasi. Koperasi sebagai organisasi ekonomi memiliki tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat dan anggota secara efektif dan efisien. Untuk itu maka koperasi sebagai lembaga atau organisasi ekonomi dituntut untuk mampu berperan aktif dalam membantu proses terwujudnya pembangunan nasional yang dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat, sehingga tujuan hidup masyarakat dalam upaya pemenuhan kebutuhannya dapat tercapai, maka koperasi harus terus dibina dan di kembangkan agar mampu menjadi badan usaha yang mandiri.

Koperasi adalah suatu bentuk usaha yang dikelola bersama untuk kepentingan bersama dalam wadah yang berasaskan kekeluargaan, bentuk usaha koperasi yang berasaskan kekeluargaan dan usaha bersama merupakan ciri tersendiri yang membedakan koperasi dengan badan hukum lainnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 1 Ayat 1 yaitu :

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

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa koperasi merupakan lembaga ekonomi yang kegiatannya terstruktur berdasarkan prinsip koperasi dengan tujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, koperasi dituntut keberadaanya untuk berperan.

secara nyata dalam melayani kepentingan dan kebutuhan para anggotanya sesuai dengan fungsi dan peranannya.

Melihat pentingnya peranan koperasi dalam pembangunan ekonomi, maka ruang dan kesempatan usaha yang luas harus lebih ditingkatkan, perkembangan koperasi saat ini tidak diikuti dengan pertumbuhan kualitas koperasi yang masih harus berbenah baik dari segi Sumber Daya Manusia maupun manajemennya. Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan oleh koperasi dalam menjalankan usahanya, karena tidak mungkin mencapai tujuan koperasi secara efektif dan efisien, walaupun alat-alat yang digunakan sudah modern.

Untuk dapat menerapkan manajemen yang baik, terutama yang menyangkut manajemen personalia dapat memperhatikan pada segi manusia sebagai pengelolanya, sebagai individu yang melaksanakan didalam suatu koperasi, manusia adalah salah satu sumber yang harus selalu diperhatikan, sebagai pengelola koperasi dalam hal ini adalah pengurus dan karyawan mempunyai peran dan fungsi yang berbeda, peran dan fungsi pengurus yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan melakukan pengawasan terhadap persoalan organisasi secara keseluruhan dan unit-unit usahanya dan untuk menjaga perkembangan koperasi itu sendiri, dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola usaha koperasi secara produktif, efektif, dan efisien yang akan menunjang dan mendorong lancarnya usaha serta pencapaian tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, koperasi dalam melaksanakan kegiatan usahanya memerlukan tenaga pelaksana yaitu karyawan. Pelaksanaan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan koperasi dalam mengelola dan mendayagunakan.

karyawan agar dapat bekerja secara produktif sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan memuaskan. peran karyawan sebagai pelaksana kegiatan usaha koperasi sehari-hari perlu diperhatikan mengenai kebutuhan yang dapat menunjang aktifitas kegiatannya/pekerjaannya, kesiapan karyawan yang diposisikan sesuai dengan keahliannya, pembekalan ilmu melalui pendidikan, pelatihan, dan juga untuk kepuasan kerja karyawan maka diperhatikan lingkungan kerja yang strategis, upah atau gaji yang baik dan sarana prasarana yang lengkap agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya secara efektif dan efisien, maka perlu diperhatikan juga peranan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu motif kerja yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. (William J. Stantom dalam Mangkunegara. 2001:93)

Untuk mendorong karyawan agar termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, Koperasi berusaha melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, yang dapat tercipta melalui perencanaan dan pengembangan karir pengurus.

Primer Koperasi Polri Mapolda Jawa Barat merupakan Koperasi yang berada di Wilayah Cimenerang, Gedebage Jl. Soekarno-Hatta kota Bandung Provinsi Jawa Barat yang dibentuk pada tanggal 20 Desember tahun 1976 berbadan hukum No : 6545/BH/DK-10/1; perangkat organisasi Koperasi Primkoppol sama dengan koperasi-koperasi yang lainnya yaitu terdiri dari pengurus, pengawas, karyawan, dan anggota. Untuk memenuhi kebutuhan anggotanya Koperasi melaksanakan beberapa unit usaha yaitu:

1. Unit usaha jasa.
2. Unit usaha niaga dan Unit usaha simpan pinjam.

Adapun perkembangan Sisa Hasil Usaha dari koperasi primer Mapolda dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Perkembangan Sisa Hasil Usaha (SHU) koperasi primer Mapolda

| Tahun | Sisa Hasil Usaha | Perkembangan % |
|-------|------------------|----------------|
| 2013 | 503.732.883 | - |
| 2014 | 603.466.969 | 19,80 % |
| 2015 | 845.381.231 | 40,09 % |
| 2016 | 938.127.530 | 10,97 % |
| 2017 | 1.047.469.715 | 11,66 % |

(Sumber Laporan RAT PRIMKOPPOL tahun 2013-2017)

Dilihat dari tabel 1.1 tentang perkembangan SHU dapat diketahui bahwa SHU dari usaha koperasi primer Mapolda dari tahun 2013-2017 mengalami peningkatan, namun jika dilihat lebih seksama berdasarkan data tersebut maka perkembangan SHU koperasi primer Mapolda mengalami kenaikan pada tahun 2015 sebesar 40,09 % dan mengalami penurunan pada tahun 2016 sebesar 10,97 % dikarenakan kurang optimalnya pelayanan dari karyawan terhadap anggota dan kurangnya pemberian motivasi dari pengurus terhadap karyawan sehingga karyawan kurang optimal melayani anggota. kondisi tersebut menunjukkan adanya kecenderungan penurunan perkembangan hasil usaha yang disebabkan oleh kurang pemberian motivasi pada karyawan koperasi primer Mapolda.

Berikut adalah tabel daftar gaji karyawan di koperasi primer markas kepolisian dari tahun 2014-2017.

Tabel 1.2 Daftar Gaji Karyawan Koperasi PRIMKOPPOL Tahun 2015-2018

| Pendidikan | Jumlah | Unit/ Bagian | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------|------------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| D3 | 2 Orang | Simpan pinjam | 1.200,000 | 1.380,000 | 1.725,000 | 1.800,000 |
| D3 | 2 Orang | Staf rekap | 1.200,000 | 1.380,000 | 1.725,000 | 1.800,000 |
| SMA | 2 Orang | Unit Niaga | 750.000 | 900.000 | 1,035,000 | 1,200.000 |
| SMP | 1 Orang | Fotocopy | 750.000 | 900.000 | 1,035,000 | 1,200.000 |

(Sumber : hasil wawancara terdahulu di koperasi primer Mapolda)

Dilihat dari gaji yang diterima oleh karyawan Koperasi PRIMKOPPOL dapat diketahui bahwa gaji yang diterima karyawan belum memenuhi tingkat kepuasan karyawan, karena dapat dilihat gaji karyawan koperasi belum mencapai tingkat UMK kota Bandung yang mencapai 2.000.000/bulan.

Melihat fenomena yang terjadi di Koperasi Primer Mapolda itu sendiri maka perlu diperhatikan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting.

Berikut adalah tabel turnover karyawan di koperasi primer markas kepolisian dari tahun 2015-2018.

Tabel 1.3 Turnover Karyawan PRIMKOPPOL tahun 2015-2018

| Tahun | Jumlah karyawan awal tahun | Jumlah karyawan masuk | Jumlah karyawan keluar | Jumlah karyawan akhir tahun |
|-------|----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|
| 2015 | 9 | - | 3 | 6 |
| 2016 | 6 | - | - | 6 |
| 2017 | 6 | 2 | 1 | 7 |
| 2018 | 7 | 1 | 1 | 7 |

(Sumber: hasil wawancara terdahulu di koperasi Primer Mapolda)

Dilihat berdasarkan tabel 1.3 tentang turnover keluar masuk karyawan PRIMKOPPOL dari tahun 2015-2018 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan awal tahun mengalami penurunan tiap tahun, ini disebabkan karena faktor kepuasan dalam koperasi untuk karyawan belum mendapat motivasi dari pengurus.

Melihat dari fenomena yang terjadi di koperasi Primer Mapolda itu sendiri maka perlu diperhatikan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diteliti dalam koperasi disamping motivasi sebagaimana dijelaskan pada bagian terdahulu dengan demikian, penelitian diarahkan pada **“Analisis Pemberian Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari pembahasan yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka permasalahan yang akan diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana pemberian motivasi kerja dari pengurus kepada karyawan Koperasi Primer Mapolda ?
- 2 Bagaimana kepuasan kerja karyawan Koperasi Primer Mapolda ?
- 3 Bagaimana upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Primer Mapolda ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari dilakukannya penelitian yang dilaksanakan di koperasi primer mapolda untuk menggambarkan secara menyeluruh tentang pemberian motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi primer Mapolda. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Pemberian motivasi dari pengurus kepada karyawan Koperasi Primer Mapolda.
2. Kepuasan kerja karyawan Koperasi Primer Mapolda.
3. Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Primer Mapolda.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada aspek-aspek sabagai berikut:

1. Aspek pembangunan ilmu pengetahuan
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan koperasi pada umumnya dan dalam hal bidang Sumber Daya Manusia, tepatnya yang terkait dengan peranan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan.

2. Aspek Guna Laksana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan atau saran pada **Koperasi Primer Markas Kepolisian Daerah Jawa Barat**. dengan peranan pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



IKOPIN