

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bertindak sebaik mungkin demi mencapai tujuan sebuah organisasi. Karyawan merupakan asset utama dalam sebuah organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Sama halnya dengan koperasi pedagang pasar baru karyawan merupakan asset utama dalam mencapai tujuannya. Koperasi pedagang pasar baru merupakan salah satu koperasi yang berada di Bandung. Koperasi pedagang pasar baru didirikan pada tanggal 26 April 1976 yang merupakan koperasi primer.

Menurut Peraturan Menteri dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia koperasi primer merupakan koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan orang seorang. Adapun beberapa masalah atau fenomena mengenai motivasi kinerja karyawan sebagai berikut;

- 1) Adanya keterlambatan dalam pengumpulan tugas yang sudah kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 2) Adanya ketidakbertambahan gaji pada karyawan

Hal ini sesuai dengan pendapat Anwar Prabu Angkuningra (2006:67) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Rendahnya kinerja karyawan diduga karena rendahnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan. Adapun yang menjadi anggota Koperasi Pedagang Pasar Baru yaitu para pedagang yang melakukan kegiatan usaha jual beli di pasar baru, pasar simpang dago, pasar balubur, pasar palasari, dan pasar ITC kebon kelapa. Dalam memenuhi kebutuhan anggotanya, kegiatan anggota Koperasi Pedagang Pasar Baru ini yaitu simpan pinjam. Adapun unit usaha yang dikembangkan oleh KPPB ini yaitu fotocopy, kantor pengiriman barang, pembayaran listrik, dan beasiswa pendidikan yang dikhususkan bagi anak anggota di KPPB.

Berikut ini adalah data mengenai perkembangan jumlah anggota KPPB pada tahun 2014-2018 seperti yang di tujukkan pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Perkembangan jumlah anggota koperasi KPPB tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Anggota	Perubahan %
2014	1.258	
2015	1.219	(3,9) %
2016	1.195	(2,0) %
2017	1.172	(1,96) %
2018	1.151	(1,82) %

Sumber: Laporan pertanggung jawaban pengurus tahun 2014-2018

Tabel.1.1 menunjukkan bahwa perkembangan jumlah anggota KPPB dari tahun ke tahun selalu mengalami penurunan yang bersifat signifikan. Hal ini disebabkan karena setiap tahun nya ada anggota yang keluar tanpa alasan yang dan meninggal dunia. Penurunan jumlah anggota KPPB ini berdampak pada perkembangan pendapatan koperasi, sebagaimana di tunjukkan pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Perkembangan pendapatan KPPB Periode Tahun 2014-2018

Tahun	Pendapatan	Perubahan (%)
2014	1.730.192.871	
2015	1.630.978.205	(6,08) %
2016	1.182.255.662	(37,96) %
2017	1.647.020.416	28,22 %
2018	1.128.806.668	(45,91) %

Sumber: Laporan Pertanggung jawaban pengurus tahun 2014-2018

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pendapatan koperasi dari tahun ke tahun mengalami perubahan yang bersifat fluktuatif .Hal tersebut dapat berpengaruh perkembangan SHU koperasi pedagang pasar baru sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3
Perkembangan jumlah anggota dan pendapatan koperasi KPPB tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah anggota	Pendapatan
2014	1.258	1.730.192.871
2015	1.219	1.630.978.205
2016	1.195	1.182.255.662
2017	1.172	1.647.020.416
2018	1.151	1.128.806.668

Sumber : Laporan pertanggung jawaban pengurus tahun 2014-2018

Berdasarkan hasil survey pendahuluan menyatakan bahwa rendahnya motivasi di KPPB disebabkan karena tidak ada kenaikan gaji karyawan. Hal itu dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan .Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis (2006 :113) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dukungan atau dorongan organisasi yang diterimanya.

Penelitian kedua oleh rika suwiwo (2013) dengan judul analisis motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Medan menyatakan bahwa hal yang memijiu meningkatnya kinerja karyawan yaitu dengan pujian,bonus,tunjangan dan penghargaan.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas,maka dalam hal ini mengenai rendahnya motivasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan ,maka dapat diajukan sebuah penelitian

dengan judul ” **Analisis Motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi pedagang pasar baru kota**

bandung

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang tepat untuk dibahas dalam penyusunan penelitian ini dapat diuraikan dalam identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi karyawan di KPPB bandung ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada KPPB bandung?
3. Bagaimana upaya yang harus dilakukan oleh KPPB untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan ?

1.3 Maksud Dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan mengenai pentingnya motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan di koperasi pedagang pasar baru kota bandung, sehingga dapat memberikan gambaran tentang kinerja itu sendiri dengan cara mendeskripsikan unsur-unsur yang menggambarkan permasalahan yang tercantum diidentifikasi masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

- 1) Mengetahui motivasi kerja di KPPB

- 2) Mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada KPPB
- 3) Mengetahui upaya yang harus dilakukan KPPB untuk meningkatkan kinerja karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini pada hakikatnya digunakan dalam dua aspek yang dapat di sumbangkan kepada:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

a. Bagi Peneliti sendiri :Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen koperasi pada umumnya dan khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.Terutama mengenai topik permasalahan yang diteliti yang sehingga dapat memberikan wawasan yang nantinya akan di impelementasikan kedalan masyarakat.

b.Peneliti lainnya :Diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat serta menambah informasi dan sumbang pemikiran bagi para pengurus Koperasi pedagang pasar baru,terutama dalam usaha meningkatkan Kinerja para Karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan .

1.4.2 Aspek Guna Laksana

Bagi para pengurus dan karyawan koperasi yang diteliti, yaitu harapannya hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat dan sumbang informasi yang berguna sebagai bahan pertimbangan, masukan serta rekomendasi yang positif dalam menetapkan kebijakan terkait kemajuan koperasi di masa yang akan datang agar dapat mengoptimalkan kinerja nya.