

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi di Indonesia sekarang ini dihadapkan pada kondisi yang semakin sulit karena krisis ekonomi yang berkepanjangan. Upaya-upaya pemerintah diharapkan dapat menciptakan perekonomian yang berimbang dan saling memperkuat diantara pelaku usaha besar, menengah, dan kecil yang belum terwujud sampai sekarang ini. Dalam pembangunan dan pengembangan ekonomi tentunya tidak terlepas dari adanya peran serta masing-masing pelaku ekonomi, yaitu Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).

Pada hakikatnya pembangunan di Negara Indonesia selalu berkaitan dengan usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya yang tergolong masyarakat ekonomi lemah. Oleh karena itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan, seperti yang tercantum pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 ayat 1 yang berbunyi :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Pada pasal tersebut mengandung pengertian dasar demokrasi yang sangat jelas bahwa seluruh kekayaan negara dimiliki dan diperuntukan sepenuhnya bagi masyarakat bukan untuk pribadi atau individu. Badan usaha yang sesuai dengan pasal tersebut adalah koperasi, dimana tujuan utama dari koperasi adalah sebagai soko guru perekonomian Bangsa Indonesia serta untuk mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi sebagai lembaga

ekonomi memerlukan perhatian, selain peranannya sebagai alat dalam meningkatkan taraf hidup dan kerjasama, koperasi mampu berperan dalam memecahkan berbagai persoalan ekonomi yang dihadapi. Oleh sebab itu selayaknya koperasi memiliki kedudukan yang penting dalam sistem perekonomian suatu negara disamping sektor-sektor ekonomi lainnya.

Berkembangnya koperasi ditentukan oleh adanya organisasi yang baik, dan keberhasilan koperasi secara dominan ditentukan oleh kemampuan di dalam mengelola organisasi dan usahanya serta memanfaatkan segala fasilitas yang ada. Untuk dapat menerapkan manajemen yang baik, terutama yang menyangkut manajemen personalia dapat memperhatikan pada segi sumber daya manusia sebagai pengelolanya. Manajemen sumber daya manusia dapat diidentifikasi sebagai suatu pendayagunaan yang ada pada individu (karyawan).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perlu dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, pengembangan individu pegawai serta membantu masyarakat pada umumnya. Adapun faktor penting untuk mengetahui perkembangan individu pegawai, kecakapannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dapat dilihat dari aspek prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2001) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selain itu, dikatakan pula bahwa Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran

dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Dari ketiga faktor di atas, salah satu faktor yang diduga kuat dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat dan memiliki prestasi kerja yaitu adanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh pengurus. Sebagaimana dikemukakan pula oleh Heidjerachman (1984 : 197) bahwa :

“Motivasi itu perlu diketahui dan didorong oleh pimpinan, karena setiap orang yang bekerja perlu mendapatkan bantuan orang lain”.

Dengan demikian, sangat diharapkan bahwa semakin baik pengurus dalam membina, mengarahkan karyawan dan memberikan motivasi maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan karyawan. Sehingga pendayagunaannya berdampak pada perkembangan koperasi yang semakin meningkat.

Apabila motivasi karyawan rendah maka dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif kepada koperasi, terutama pada kerugian anggota. Padahal telah disebutkan dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1992 pasal 3, bahwa koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional.

Demikian halnya dengan salah satu Koperasi di Kabupaten Garut, Koperasi Unit Desa (KUD) Mandiri Bayongbong merupakan salah satu KUD mandiri yang berjenis koperasi multi usaha (*multi purpose*) yang memiliki 7 Unit usaha yang dikembangkan. Adapun unit-unit usaha yang ada pada KUD Mandiri Bayongbong adalah sebagai berikut :

1. Unit Sapi Perah/Susu
2. Unit Pelayanan Rekening Listrik
3. Unit Waserda

4. Unit Simpan Pinjam
5. Unit SP PUK
6. Unit Kredit Candakulak (KCK)
7. Unit Makanan Ternak

Karyawan yang akan ditekankan pada penelitian ini adalah karyawan pada Unit Usaha Sapi Perah yaitu unit usaha yang bergerak di bidang produk susu. Adapun karyawan yang akan diambil sampel sebanyak 30 orang dari total 80 karyawan di unit ini.

Unit Usaha Sapi Perah memberikan kontribusi yang besar bagi KUD Mandiri Bayongbong. Sedangkan unit usaha yang lain hanya bertindak sebagai penunjang Unit Usaha Sapi Perah ataupun merupakan unit usaha tambahan di KUD Mandiri Bayongbong. Hal ini bisa dilihat dari Tabel 1.1 tentang SHU KUD Mandiri Bayongbong tahun 2017 sampai tahun 2019.

Tabel 1.1. Perbandingan SHU KUD Mandiri Bayongbong tahun 2017-2019

No	Unit Usaha	SHU (Rp)		
		Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Sapi Perah	225.042.975,35	219.764.365,32	324.420.057,42
2	Makanan Ternak	(52.297.348,00)	30.678.391,00	45.180.848,00
3	Simpan Pinjam	78.964.710,00	86.252.470,00	84.961.820,00
4	Kredit Candak Kulak	8.544.000,00	11.440.000,00	14.045.000,00
5	Jasa Rekening Listrik	123.216.885,00	42.721.050,00	29.925.000,00
6	Waserda	(1.034.900,00)	1.086.300,00	(15.197.300,00)
7	SP PUK	83.273.150,00	108.066,040,00	133.232.903,00
Jumlah		449.926.306	479.836.016,32	616.388.328,42

Sumber : laporan RAT KUD Mandiri Bayongbong

Dari tabel di atas, SHU Unit Usaha Sapi Perah pada tahun 2017-2019 merupakan SHU terbesar yang diperoleh KUD Mandiri Bayongbong, yaitu sekitar 45% - 53%.

Unit Usaha Sapi Perah di KUD Mandiri Bayongbong termasuk dalam jenis koperasi produsen. Koperasi Produsen adalah jenis koperasi yang anggotanya adalah peternak dan bertujuan menyelenggarakan pelayanan-pelayanan yang menunjang perkembangan usaha atau laba usaha anggota, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Dalam mencapai tujuannya, ada peran-peran yang perlu dilakukan oleh koperasi. Diantara peran-peran yang bisa diwujudkan yaitu mengadakan input produksi berupa susu berkualitas; menyediakan fasilitas proses produksi dari mulai penampungan susu di Tempat Pelayanan Koperasi (TPK), *Cooling Unit* dan lainnya; melaksanakan dan mengembangkan pemasaran produk berupa kerjasama dengan perusahaan pengolah susu atau Industri Pengolahan Susu dan meminimalkan resiko-resiko usaha yang dihadapi oleh anggota.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara pada saat survey pendahuluan dari KUD Mandiri Bayongbong, maka fenomena masalah yang ditemui:

1. Persentase pendapatan KUD Mandiri Bayongbong di Unit Susu Perah selama 3 tahun terakhir belum sesuai rencana. Meskipun setiap tahun rencana pendapatan naik akan tetapi jika dilihat dari realisasi pencapaian pendapatan masih belum maksimal, yakni pada tahun 2017 sebesar 68,1%, pada tahun 2018 sebesar 46,7% dan 50,5% pada tahun 2019. Berikut Tabel perbandingannya.

**Tabel 1.2. Perbandingan Rencana dan Realisasi Pendapatan SHU
Unit Susu Perah KUD Mandiri Bayongbong**

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2017	330.854.468,49	225.042.975,35	68,1
2018	451.400.000,00	219.764.365,32	46,7
2019	642.000.000,00	324.240.057,42	50,5

Sumber : laporan RAT KUD Mandiri Bayongbong

2. Tingkat inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan di Unit Usaha Susu Perah masih rendah. Salah satunya dapat dilihat dari adanya ketergantungan karyawan pada ketersediaan konsentrat yang disediakan KUD dibanding mengoptimalkan hijauan yang berkualitas.
3. Karyawan kurang teliti dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan di Unit Sapi Perah. Hal ini dapat dilihat dari adanya penyusutan susu sapi yang dikirimkan ke Industri Pengolahan Susu (IPS) disebabkan petugas yang terburu-buru atau lalai dalam memindahkan susu ke mesin *cooling unit*.

Berdasarkan fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di atas, yaitu presentase pendapatan di KUD Mandiri Bayongbong di Unit Susu Perah masih fluktuatif, tingkat inisiatif kerja karyawan masih rendah dan ketelitian karyawan masih kurang, menunjukkan prestasi kerja karyawan belum optimal.

Hal ini diduga karena pemberian motivasi karyawan masih belum sesuai harapan, diantaranya upah karyawan yang belum semuanya sesuai dengan UMK serta kurangnya keterjaminan pekerjaan, seperti asuransi dan jaminan hari tua, serta peralatan yang belum memadai, mengakibatkan prestasi kerja yang dihasilkan kurang maksimal atau cenderung menurun, sebagaimana data berikut:

1. Masih ada karyawan yang mengeluh terhadap gaji / upah yang telah diberikan. Diketahui bahwa gaji karyawan KUD Mandiri Bayongbong

rata-rata sudah sesuai UMK, namun ada pula yang belum sesuai dengan UMK yang ada di kabupaten Garut yaitu masih dibawah Rp. 1.800.000,00.

2. Keterjaminan pekerjaan. Karyawan yang ada di KUD Mandiri Bayongbong tidak sepenuhnya mendapatkan jaminan hari tua, hanya beberapa karyawan yang mendapatkan jaminan hari tua.
3. Peralatan yang digunakan untuk menunjang kegiatan produksi belum memadai, hal ini dapat dilihat dari sebagian besar peternak yang masih menggunakan ember plastik untuk menampung susu hasil perahan, dikarenakan pengurus belum memberikan fasilitas *milkcan*.

Adanya keterkaitan antara pemberian motivasi dan prestasi kerja juga pernah diteliti oleh Itoh Masitoh (2014) yang menyatakan bahwa ketika pemberian motivasi itu baik maka prestasi kerja karyawan pun baik. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka data diidentifikasi permasalahannya yaitu :

1. Bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut
2. Bagaimana pemberian motivasi kerja karyawan KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut
3. Apakah pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada KUD Mandiri Bayongbong.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan pentingnya pemberian motivasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Prestasi kerja karyawan KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut.
2. Pemberian motivasi yang diterima karyawan KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut.
3. Sejauh mana pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi aspek pengembangan ilmu pengetahuan dan aspek guna laksana, yaitu sebagai berikut :

1. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan pengembangan ilmu pengetahuan dan manajemen koperasi pada umumnya serta Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya dalam sub kajian deskripsi tentang kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi pada KUD Mandiri Bayongbong Kabupaten Garut.

2. Aspek guna laksana

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengurus dan semua pihak yang ada di Koperasi KUD Mandiri Bayongbong mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) koperasi yang baik sehingga pengelolaan usaha koperasi dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang ditargetkan.