

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong berkembangnya proses globalisasi, dan proses globalisasi telah membuka peluang ekonomi suatu negara. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perekonomian nasional yang menuntut kemampuan koperasi mengembangkan keunggulan komparatif menjadi keunggulan bersaing (kompetitif). Globalisasi itu adalah sikap, cara berpikir, tatanan baru yang merupakan hasil dari pertukaran bebas di bidang ekonomi, budaya dan politik. Ini merupakan peluang bagi UKM (usaha kecil dan menengah) dan koperasi mampu menjadi pilar perekonomian nasional dan bagi koperasi siap berperan aktif di zaman pasar bebas AFTA (Asean Free Trade Area), melalui kiprahnya melayani kebutuhan SDM koperasi dan pengelolaan SDM lainnya yang dimiliki.

Dalam era globalisasi sekarang ini, koperasi merupakan salah satu badan usaha yang menjadi landasan pemenuhan harapan ekonomi anggota dan seluruh lapisan masyarakat. Hal ini diyakini karena asas koperasi yaitu asas kekeluargaan merupakan salah satu landasan yang kuat dan sudah mengakar pada budaya masyarakat, seperti yang tercantum dalam UUD RI 1945 tentang perkoperasian pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa:

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

Koperasi disebut bentuk perusahaan, bukan milik perseorangan, bukan pemodal, melainkan milik anggota. Pada dasarnya setiap badan usaha yang menjalankan koperasi selalu membutuhkan dana atau modal. Dengan modal yang digunakan akan memperoleh keuntungan, sehingga dapat dikelola dengan lebih efektif. Koperasi adalah gerakan ekonomi rakyat yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi semua kebutuhan yang layak dan mencukupi, sejauh menyangkut kesejahteraan semua anggota. Perkoperasian disusun untuk mempertegas jati diri, kedudukan, permodalan, dan pembinaan koperasi sehingga mampu menjamin kehidupan koperasi berdasarkan Undang-Undang Perkoperasian nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Prinsip-prinsip koperasi terdiri dari kemandirian, keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka, pengelolaan dilakukan dengan demokratis, pembagian sisa hasil usaha (SHU) dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa.

KPSBU Lembang merupakan koperasi peternak sapi terbesar di Indonesia yang beralamat di jalan Kompleks Pasar Panorama Lembang Kabupaten Bandung Barat. KPSBU sebagai koperasi penampung susu hasil perahan dari peternak sapi disekitar Kabupaten Bandung Barat, untuk selanjutnya diolah dengan tujuan menghasilkan core commodity yang unggul yakni, susu segar yang dihasilkan peternak sebagai produk bermutu tinggi di pasaran. KPSBU Lembang dikelola oleh 3 orang pengurus, 3 orang pengawas, 1 orang manajer, 1 orang manajer FDOV (Sustainable Dairy Development Program), 9 orang kepala departemen, 14 orang kepala sub bagian, 20 orang kepala urusan, 283 orang staf dan beranggotakan sampai saat ini 7.606 orang.

Populasi untuk bagian operasional di KPSBU Lembang berjumlah 190 orang dengan kegiatan-kegiatan operasioanal yang dilakukan di semua fungsi yang ada mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan administrasi seperti simpan pinjam, perdagangan susu, pengolahan susu, proses produksi susu, pakan konsentrat, usaha perdagangan, pembibitan dan kesehatan hewan merupakan contoh kegiatan usaha yang dilakukan setiap hari. Penerimaan susu dilakukan di tiap Tempat Pelayanan Koperasi (TPK) dua kali sehari yaitu pada pagi hari pukul 05.00-07.30 WIB dan pada sore hari pukul 15.30-17.30 WIB.

KPSBU Lembang selalu melakukan pengujian susu untuk mencegah kerusakan pada susu akibat rendahnya kualitas susu asal peternak atau adanya pemalsuan susu yang dilakukan oleh peternak. Pengujian kualitas yang dilakukan meliputi uji alcohol 70% dan uji berat jenis yang dilaksanakan di setiap TPK sebelum susu dibawa ke KPSBU atau *cooling unit* yang berada di Nagrak, Pamecelan, Cibedug dan Pojok. Seluruh kegiatan ini saling mendukung dan melengkapi agar dapat menghasilkan produk yang akan mendatangkan pendapatan bagi koperasi.

Oleh karena itu KPSBU sangat memperhatikan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia karyawannya, Karena manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam koperasi. Manajemen sumber daya manusia membantu mencapai tujuan terbaik organisasi dengan meningkatkan efisiensi dan efisiensi sumber daya manusia.

Menurut Henry Simamora (1997: 212), motivasi merupakan fungsi dari ekspektasi pribadi, yaitu upaya yang akan menghasilkan suatu tingkat kinerja

tertentu, pada akhirnya akan membuahkan return atau hasil yang diharapkan. Dapat dijelaskan kembali bahwa motivasi merupakan proses pencapaian tujuan yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa reward. Permasalahan yang sering muncul dalam koperasi patut dipelajari, dan tidak semua karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Tingkat motivasi karyawan tidak selalu stabil, karena tingkat motivasi karyawan dapat naik ataupun turun secara perlahan maupun tajam. Kekuatan pendorong motivasi setiap orang berbeda-beda dan berbagai perubahan akan terjadi karena dorongan dari situasi yang dihadapi. Karyawan yang bersemangat untuk mencapai tujuan mereka akan bekerja dengan rajin dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Antusiasme karyawan secara tidak langsung dapat membantu koperasi untuk memajukan dan mengembangkan koperasi serta mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan survei di lapangan yang telah dilakukan ditemui adanya fenomena yang terjadi di KPSBU (Koperasi Peternak Susu Bandung Utara) Lembang antara lain:

**Tabel 1.1 Daftar Tingkat Pendidikan Karyawan Bidang Operasional
KPSBU Lembang**

No.	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	SD	26	13.68
2.	SLTP	34	17.89
3.	SLTA/SMK	133	54.74
4.	D1	1	0.53
6.	D3	8	4.21
7.	S1	17	8.95
Total		190	100

Sumber: Sub Bagian Kekaryawanan dan Umum KPSBU tahun 2019.

Tabel 1.1 diatas memberikan informasi mengenai tingkat pendidikan karyawan dan masa kerja karyawan KPSBU. Dapat diuraikan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SD 13.68%, SLTP 17.89%, SLTA/SMK 54.74%, D1 0,53%, D3 4.21% dan S1 8.95%. Data tersebut menunjukan bahwa rata-rata karyawan berada pada tingkat pendidikan SMA untuk tingkat SD dan SMP masih tinggi artinya perlu adanya pemberian motivasi yang lebih kepada karyawan untuk melanjutkan tingkat pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk mencapai hasil yang memuaskan dan menciptakan SDM yang berkompeten dalam peningkatan mutu profesionalisme dan standarisasi untuk syarat pengangkatan karyawan sesuai dengan peraturan khusus pengurus KPSBU LEMBANG NOMOR: 001/1/KPSBU/2015 Pasal 4 Syarat Pengangkatan:

- a. Syarat-syarat umum pengangkatan pertama untuk sesuatu pangkat ditentukan dalam golongan gaji yang bersangkutan dengan tidak mengurangi syarat-syarat lain yang ditetapkan khusus untuk beberapa pangkat.
- b. Kedudukan karyawan selanjutnya ditentukan berdasarkan kecepatan, kerajinan dan syarat-syarat lain yang diperlukan untuk sesuatu pangkat.
- c. Syarat-syarat pengangkatan dapat di tambah dengan syarat-syarat kecakapan praktek dan teori, jika perlu dengan mengadakan ujian.
- d. Ijazah pendidikan dalam peraturan ini, dipersamakan Ijazah atau tingkat sesuatu pendidikan yang menurut putusan Mendikbud RI ditetapkan sederajat dengan ijazah pendidikan yang disyaratkan untuk sesuatu pangkat.
- e. Diutamakan bagi anak anggota dan anggota KSPBU yang mempunyai kapasitas dan memenuhi persyaratan yang sama dalam suatu jabatan atau pekerjaan yang diperlukan.

Absensi karyawan dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak Karyawan yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja karyawan. Beberapa faktor lain termasuk kurangnya penghargaan (reward) dan hukuman (sanksi), pengawasan yang lemah, kondisi kerja yang tidak menguntungkan, dan lain sebagainya. Sedangkan Nitisemito (1992:89) mengatakan bahwa rendahnya motivasi kerja ditandai dengan produktivitas kerja yang rendah, peningkatan ketidakhadiran yang tinggi, labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang meningkat, kegelisahan di mana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokkan. Berikut data kehadiran karyawan bidang operasional di KPSBU Lembang:

Tabel 1. 2 Daftar Kehadiran Karyawan Bidang Operasional KPSBU Lembang

No	BULAN	KETERANGAN								
		Σ HARI	jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	T	%	E	%	TK	%
1	AGUSTUS	26	7	182	8	4,39	37	20,32	13	7,1
2	SEPTEMBER	25	7	175	14	8	28	16	13	7,4
3	OKTOBER	27	7	189	17	9	36	19,04	7	3,7
4	NOVEMBER	25	7	175	14	8	37	21,14	12	6,85
5	DESEMBER	23	7	161	19	12	34	21,11	19	11,8
Rata-rata				882	72	8,16	172	19,5	64	7,25

Sumber: Sub Bagian Kekaryawanan dan Umum KPSBU tahun 2019.

Keterangan: Jam kerja : 07.30 – 14.30

- a) T = Terlambat
- b) E = Mendahului Pulang
- c) TK = Tanpa Keterangan

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi dari terlambat, mendahului pulang atau ijin pulang cepat dan tanpa keterangan selama 5 bulan

terakhir di tahun 2019 terjadi peningkatan dengan rata-rata persentasenya untuk kategori terlambat sebesar 8,16%, kategori mendahului pulang dengan rata-rata persentasenya 19,5% dan untuk kategori tanpa keterangan dengan rata-rata persentasenya 7,25%. Tabel tingkat absensi yang disajikan menunjukkan bahwa terjadi penurunan motivasi pada karyawan KPSBU dalam 5 bulan terakhir. Informasi di atas mengindikasikan bahwa karyawan tidak memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas dan kewajibanya di kantor. Keterangan mengenai tingginya jumlah ketidakhadiran para karyawan tersebut berarti mengurangi waktu kerja mereka untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berikut ini data turnover Karyawan KPSBU Lembang:

Tabel 1. 3 Daftar Turnover Karyawan KPSBU Lembang

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Sekarang	Trunover Rate
2016	201	2	-	199	1 %
2017	199	1	-	198	1 %
2018	198	1	-	197	1%
2019	197	6	-	191	3%
2020	191	1	-	190	1%

Sumber: Sub Bagian Kekaryawanan dan Umum KPSBU yang sudah diolah.

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.4 dapat dihitung persentase tingkat turnover karyawan pada KPSBU Lembang mengalami peningkatan dari tahun 2016 sampai dengan 2020 dan berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh ada beberapa alasan karyawan keluar dari koperasi, yaitu mengundurkan diri karena mendapatkan pekerjaan lain dan diterima di perusahaan yang lain, Purnabakti dan meninggal.

Seiring meningkatnya turnover ada beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang di habiskan untuk melakukan *recruitment*, *selection* dan *training* agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan (Triaryati,2002).

Pada dasarnya pengurus telah berupaya memotivasi karyawan agar kinerja menjadi lebih baik diantaranya:

- a. Koperasi memiliki program untuk meningkatkan kompetensi karyawan misalnya:
 - 1) Pelatihan Teknis Sapi Perah
 - 2) Pelatihan Komunikasi
 - 3) Pelatihan Penangan Penyakit Hewan
 - 4) *Handling* Semen Beku
- b. Koperasi memberikan gaji sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kerja) yang sesuai dengan anjuran pemerintah.
- c. Memberikan bonus insentif, apabila target produksi tercapai
- d. Adanya tunjangan kesehatan dan pensiun bagi karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIDANG OPERASIONAL DI KOPERASI”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis memilih pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Bidang Operasional di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Bidang Operasional di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bidang Operasional di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bidang Operasional di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada Bidang Operasional di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bidang Operasional di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

3. Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bidang Operasional di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun manfaat penelitian secara Teoritis diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan dan memberikan pemikiran bagi kemajuan dan Pengembangan ilmu Manajemen Koperasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi penelitian-penelitian yang mempunyai objek serta penelitian yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Koperasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi pihak pimpinan koperasi untuk lebih termotivasi dalam menerapkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

IKOPIN