

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan ekonomi merupakan suatu proses kenaikan pendapatan total dan pendapatan perkapita dengan memperhitungkan adanya pertumbuhan penduduk dan disertai dengan perubahan fundamental dalam struktur ekonomi suatu negara dan pemerataan pendapatan bagi penduduk suatu negara. Salah satu sarana yang dilaksanakan untuk mewujudkan pencapaian tujuan tersebut, dengan didukung oleh partisipasi yang aktif dari masyarakat sebagai subjek pembangunan tanggungjawab pemerintah secara bersama.

Koperasi merupakan salah satu dari pelaku ekonomi yang berwatak sosial ekonomi, hal tersebut dipertegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia no.25 tahun 1992 tentang perkoperasian, Bab I 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 yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Koperasi ini merupakan kebutuhan yang nyata bagi berbagai kelompok masyarakat, merupakan salah satu wadah organisasi yang sesuai dengan demokrasi ekonomi, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1, yang berbunyi :

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

Dalam penjelasan UUD 1945 itu di katakan bahwa bangun usaha yang paling cocok dengan asas kekeluargaan itu adalah koperasi. Pada penjelasan konstitusi tersebut juga dikatakan bahwa sistem ekonomi Indonesia didasarkan pada asas demokrasi ekonomi.

Tujuan koperasi sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 3 masyarakat bahwa:

“Koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian Nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945”.

Koperasi Simpan Pinjam merupakan salah satu jenis koperasi. Menurut Ninik Widiyanti dan Sunindhia (2009:198) :

“Koperasi simpan pinjam adalah suatu usaha yang bergerak dalam bidang pengumpulan modal dengan cara tabungan dan pinjaman dari anggotanya”.

Tujuan pengumpulan dana tersebut yaitu untuk memudahkan para anggotanya agar mendapatkan modal usaha yang produktif dan menambah kesejahteraan anggotanya. Keberadaan Koperasi mempunyai peran yang cukup besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Koperasi Rik-Rik Gemi merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang simpan pinjam sudah dalam kurun waktu kurang lebih 25 tahun telah memberikan pinjaman kepada anggota baik bersifat permodalan, ataupun untuk kebutuhan sehari hari anggotanya, dengan Badan Hukum Nomor:

7764/BH/PAD/KWK/10/X/1995 pada tanggal 13 oktober 1995. Yang berlokasi di Bandung, jalan Sukasari II no.228 Rt.05 Rw.02 Kel.Sekeloa Kec. Coblong Bandung. Keanggotaan Koperasi Rik-Rik Gemi semula hanya kumpulan keluarga saja yang kemudian berkembang menjadi Masyarakat Sekeloa, Bangbayang Dago, dan Masyarakat Sukasari dengan jumlah sekitar 146 orang di tahun 2019. Asas Koperasi Rik-Rik Gemi adalah gotong royong dan kekeluargaan yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar 1945.

Koperasi Rik-Rik Gemi bertujuan untuk meningkatkan tali persaudaraan dan kebersamaan diantara sesama anggota Koperasi. Memberdayakan kegiatan Koperasi hingga fungsinya lebih maksimal, efisien, efektif dan produktif dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Tujuan koperasi bisa dicapai bila seluruh perangkat koperasi dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik serta didukung oleh pengelolaan yang terampil sehingga sumber daya manusia koperasi dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi koperasi. Oleh karena itu, koperasi dalam melaksanakan kegiatan usahanya memerlukan tenaga pelaksana yaitu karyawan. Karyawan koperasi adalah orang yang bekerja pada perusahaan koperasi dan bertugas melayani anggota dan membantu pengurus dalam membuat pertanggungjawaban kepada koperasi.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan

yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan koperasi. Jadi keberhasilan suatu organisasi koperasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasinya. Tercapainya tujuan organisasi koperasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi koperasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Hal utama yang menentukan keberhasilan koperasi selain penjualan dan partisipasi dari anggotanya, yang perlu diperhatikan di antaranya kinerja karyawan. Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada koperasi. Kinerja dalam sebuah organisasi koperasi memerlukan adanya kekompakan antara karyawan dengan pengurus untuk menyatukan persepsi dalam mencapai tujuan.

Tabel 1.1. Pendapatan Simpan Pinjam Koperasi Rik-Rik Gemi 2015-2019

Tahun	Simpan Pinjam (Rp)	Perkembangan (%)
2015	205.814.980	-
2016	223.257.870	8,47%
2017	255.464.520	14,4%
2018	272.588.520	6,70%
2019	219.334.560	(19,5%)

Sumber : Laporan RAT Koperasi Rik-Rik Gemi Tahun 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat diketahui dan di simpulkan bahwa selama lima tahun terakhir jumlah perkembangan pendapatan mengalami kenaikan dan penurunan, pada tahun 2016 persentase pendapatan sebesar 8,47%, kemudian di tahun 2017 terjadi kenaikan sebesar 14,4% , pada tahun 2018 terjadi kenaikan sebesar 6,70% , kemudian di tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 19,5%.

Tabel 1.2. Dana Pinjaman dan Dana Pengembalian Anggota Koperasi Rik-Rik Gemi 2015-2019

Tahun	Dana Pinjaman Anggota (Rp)	Dana Pengembalian Anggota (Rp)	Selisih antara Dana Pinjaman Anggota dengan Dana Pengembalian anggota (Rp)
2015	698.800.000	585.120.000	113.680.000
2016	725.700.000	634.900.000	90.800.000
2017	737.500.000	702.900.600	34.599.400
2018	671.000.000	626.423.400	44.576.600
2019	697.850.000	614.230.000	83.620.000

Sumber : Laporan Keuangan Koperasi Rik-Rik Gemi Tahun 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui dan disimpulkan bahwa terjadi penurunan dan kenaikan dana pinjaman dan dana pengembalian anggota.

Tabel 1.3. Jumlah Anggota Koperasi Rik-Rik Gemi 2015-2019

Tahun	Anggota aktif (orang)	Anggota baru (orang)	Anggota tidak aktif (orang)	Anggota yang Meninggal dunia (orang)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
2015	176	17	10	2	181	-
2016	181	3	6	0	178	(1,66)
2017	178	6	10	0	174	(2,25)
2018	174	0	11	4	159	(8,62)
2019	159	5	13	5	146	(8,18)

Sumber : Laporan RAT Koperasi Rik-Rik Gemi Tahun 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.3. dapat diketahui dan disimpulkan bahwa selama lima tahun terakhir jumlah perkembangan jumlah anggota mengalami penurunan, pada tahun 2016 persentase jumlah anggota menurun sebanyak 1,66% atau 3 orang,

kemudian di tahun 2017 terjadi penurunan sebesar 2,25% atau 4 orang, pada tahun 2018 terjadi penurunan yang cukup drastis sebesar 8,62% atau 15 orang, kemudian di tahun 2019 terjadi penurunan lagi sebesar 8,18% atau 13 orang.

Tabel 1.4 Hasil Wawancara Kepada Pengurus Mengenai Kinerja Karyawan Pada Koperasi Rik-Rik Gemi Tahun 2019

No	Masalah Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan Bermasalah (orang)
1	Kurangnya inisiatif dalam melakukan tugasnya yang mengakibatkan terlambatnya hasil laporan pekerjaan	5	2
2	Kurang telitinya karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang mengakibatkan mengulang kembali hasil pekerjaannya	5	3
3	Kurangnya pengawasan kepada anggota yang belum bayar atau telat bayar pinjamannya	5	2

Sumber: Hasil Pra Survei Tahun 2020

Setelah melakukan wawancara langsung kepada pengurus mengenai kinerja karyawan pada Usaha Simpan Pinjam di Koperasi Rik-Rik Gemi adalah :

1. Kurangnya inisiatif dalam melakukan tugasnya yang mengakibatkan terlambatnya hasil laporan pekerjaan. Misalnya laporan rekapan transaksi anggota harusnya disetorkan tanggal 1, tetapi baru disetorkan tanggal 15.
2. Kurang telitinya karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang mengakibatkan mengulang kembali hasil pekerjaannya. Misalnya laporan cicilan anggota ada yang belum didata dan kesalahan dalam menghitung cicilan anggota sehingga karyawan harus mengulang kembali pekerjaannya.

3. Kurangnya pengawasan kepada anggota yang belum bayar atau telat bayar pinjamannya dan bisa mengakibatkan anggota menjadi lalai dalam membayar pinjamannya.

Informasi lain juga diperoleh dari hasil wawancara kepada anggota Koperasi Rik-Rik Gemi mengenai kinerja karyawan. Dari survei tersebut, penulis menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya mengenai pelayanan yang diberikan karyawan kepada anggota koperasi. Anggota menilai pelayanan yang diberikan oleh karyawan belum optimal sehingga anggota merasa kurang puas, hal ini diindikasikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Hasil Wawancara Kepada Anggota mengenai Kinerja Karyawan pada Koperasi Rik-Rik Gemi tahun 2019

No	Masalah Kinerja Karyawan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah karyawan bermasalah (orang)
1.	Kurang ramahnya karyawan dalam melakukan penagihan cicilan pinjaman	5	2
2.	Kurang disiplinnya karyawan dalam penagihan pinjaman	5	3
3.	Adanya karyawan yang melakukan kecurangan, seperti membelanjakan uang setoran cicilan dari anggota untuk memenuhi salah satu kebutuhan	5	2

Sumber: Hasil Pra Survei Tahun 2020

Dari hasil wawancara di atas kepada anggota Koperasi Rik-Rik Gemi di Usaha Simpan Pinjam mengenai masalah kinerja karyawan menyimpulkan:

1. Kurang ramahnya karyawan dalam melakukan penagihan cicilan pinjaman. Sehingga banyak komplen dari anggota yang membuat anggota menjadi jera untuk meminjam kembali.
2. Kurang disiplinnya karyawan dalam penagihan pinjaman. Sehingga anggota menjadi lalai dalam membayar pinjamannya.
3. Adanya karyawan yang melakukan kecurangan, seperti membelanjakan uang setoran cicilan dari anggota untuk memenuhi salah satu kebutuhan. Hal itu terjadi karena kurang terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum baik, maka dalam hal ini koperasi harus memperbaiki kinerja karyawannya.

Berdasarkan survei yang dilakukan kepada karyawan Koperasi Rik-Rik Gemi ditemukan beberapa fenomena mendasar mengenai penyebab timbulnya masalah kerja tersebut, di antaranya:

1. Keterbatasan lingkungan kerja seperti kantor terlalu sempit, serta fasilitas yang kurang mendukung seperti kurangnya perangkat komputer diduga dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan, kurangnya lahan parkir yang membuat berkurangnya rasa aman.
2. Kurangnya tunjangan yang diberikan koperasi kepada karyawan, seperti tunjangan hari besar, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya.
3. Kurangnya pelatihan atau pendidikan perkoperasian terhadap Karyawan

4. Pendapatan yang diterima karyawan dirasa masih belum layak.

Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa ada dugaan masalah mengenai motivasi yang diterima karyawan. Maka dalam hal ini koperasi harus memperlihatkan mengenai motivasi yang diberikan kepada karyawannya agar mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas terdapat fenomena yang mempengaruhi tinggi rendahnya pendapatan, dana simpanan dan dana pengembalian dan jumlah anggota koperasi dari tahun ke tahun di Koperasi Rik-Rik Gemi yaitu di karenakan kinerja karyawan belum memenuhi harapan. Maka dari itu Koperasi Rik-Rik Gemi perlu mengetahui langkah-langkah apa saja yang perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan motivasi kerja yang tepat. Adapun langkah-langkah tersebut berhubungan dengan motivasi yang diberikan kepada karyawan yaitu seperti penghargaan, bonus, insentif, upah, honor, dan lain sebagainya.

Dengan adanya motivasi akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu, pemberian motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Tanpa adanya motivasi yang diberikan maka karyawan akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya, disamping itu karyawan akan menjadi tidak disiplin serta tidak ada rasa semangat atau gairah dalam bekerja, dan juga tidak ada peningkatan kinerja karyawan.

Bisa dikatakan bahwa motivasi sangatlah berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja

karyawan juga ikut tinggi. Selain itu, apabila motivasi yang diberikan rendah maka kinerja karyawan juga ikut rendah, sehingga hasilnya tidak optimal.

Menurut Hakim, Baskoro dan Susanti (2012):

“Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”.

Dan menurut Susitoningrum, dkk (2015) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan:

“Bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Keterkaitan Motivasi dan Kinerja Karyawan Koperasi Menurut G.R.Terry (2014: 145) bahwa:

“Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.

Sedangkan Menurut A A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9):

“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Kinerja yang maksimal

dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan memotivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan, maka akan tercipta hasil kinerja yang maksimal dari karyawan. Terjadi kenaikan dan penurunan tebel di atas disebabkan kinerja karyawan belum memenuhi harapan yang diduga lemahnya motivasi.

Dari berbagai fenomena yang telah dipaparkan, penulis menyimpulkan bahwa perlu diperhatikan motivasi yang diberikan koperasi agar terciptanya kinerja karyawan yang baik, karena mengingat kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi begitupun pada Koperasi Rik-Rik Gemi agar apa yang menjadi tujuan koperasi dapat tercapai. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang analisis motivasi terhadap kinerja melalui skripsi dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus Pada Koperasi Rik-Rik Gemi Kota Bandung).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, untuk lebih mengarahkan pembahasan serta masalah, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi pada Koperasi Rik-Rik Gemi
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Koperasi Rik-Rik Gemi
3. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi di Koperasi Rik-Rik Gemi.

1.3. Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan tentang motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja Karyawan pada Koperasi Rik-Rik Gemi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui:

1. Motivasi pada Koperasi Rik-Rik Gemi.
2. Kinerja Karyawan pada Koperasi Rik-Rik Gemi.
3. Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Rik-Rik Gemi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat terutama untuk:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam

pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.



IKOPIN