

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi merupakan perwujudan ekonomi kerakyatan di Indonesia yang berasaskan atas azas kekeluargaan seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Perkoperasian No. 17 tahun 2012 yang sesuai dengan jiwa dan kepribadian bangsa Indonesia. Sehingga koperasi dijadikan sebagai sokoguru perekonomian nasional. Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.¹

Keberadaan koperasi di Indonesia mempunyai tujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Kesejahteraan anggota dalam koperasi lebih diutamakan dari pada laba. Meskipun demikian harus diusahakan agar koperasi tidak mengalami kerugian. Koperasi sebagai tiang penyangga pertahanan perekonomian rakyat dan wadah untuk menyusun perekonomian rakyat yang demokratis karena produksi dalam koperasi dikerjakan oleh semua, untuk kepemilikan anggota masyarakat. Jadi kepentingan anggota diutamakan dari pada kepentingan individu.

Dengan demikian koperasi sebagai badan usaha yang melakukan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai penggerak ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan, maka peran koperasi sangatlah penting dalam

¹ Undang-Undang Nomor 17 tahun 2012 tentang Perkoperasian Pasal 1

menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan. Dalam kehidupan ekonomi seperti itu koperasi seharusnya memiliki ruang gerak dan kesempatan usaha yang luas yang menyangkut kepentingan kehidupan ekonomi rakyat.

Untuk menjalankan kegiatan operasional usaha koperasi tentu saja membutuhkan sumber daya insani yang berkualitas baik dari segi pengetahuan maupun dari segi keterampilan dan kecakapan kerjanya. Sumber daya insani mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan koperasi, untuk mengelola dan menjalankan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh koperasi seperti: modal, peralatan, strategi dan market pasar. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya insani merupakan aset utama yang harus diperhatikan oleh koperasi dengan segala kebutuhannya. Sumber daya insani atau karyawan dapat memberikan kontribusi besar terhadap koperasi, sehingga koperasi harus dapat memberikan motivasi kerja agar karyawannya dapat mencapai efektivitas kerja yang optimal sesuai yang diharapkan.

Sebuah koperasi yang memiliki sumber daya insani atau karyawan yang kompeten dapat maju dan berkembang serta berdaya saing dengan para kompetitornya. Hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2016:8) bahwa "Sumber daya insani adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan

visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misalnya dikelola dan diurus oleh manusia".²

Salah satu masalah yang berkaitan dengan sumber daya insani di koperasi adalah mengenai efektivitas kerja karyawannya, karena pada umumnya setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya memiliki efektivitas kerja yang optimal, efektif dan efisien begitu juga halnya dengan koperasi. Efektivitas kerja merupakan keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan". Oleh karena itu, sebuah organisasi mengharapkan karyawannya bekerja secara efektif berdasarkan faktor-faktor pendukung efektivitas kerja.³

Oleh sebab itu, karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak koperasi, terutama mengenai motivasi kerjanya agar setiap karyawan selalu semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kelancaran tugas dan keefektifan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemampuan koperasi dalam mensejahterakan para anggotanya. Hal tersebut seperti yang dinyatakan oleh Ndraha Taliziduhu (1999:27) bahwa: "Sumber daya insani (*human resources*) adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau *the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goal*".⁴

Dengan demikian sumber daya insani merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk

² Tjutju Yuniarsih dan Surwatno, *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016), hlm. 8.

³ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern* (Yogyakarta: Liberty, 2000), hlm. 108.

⁴ Ndraha Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), hlm. 27.

mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.⁵

Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sehingga dapat mensejahterakan para anggotanya. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi harus memiliki sumber daya insani yang mumpuni dan kompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu kedudukan karyawan sebagai tenaga profesional sangat penting dalam upaya mewujudkan visi dan misi koperasi, agar dapat berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama.

Pimpinan koperasi mempunyai peranan penting dalam memberikan motivasi kerja pada setiap karyawannya, agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya maupun kualitas hasil kerjanya. Salah satu upaya koperasi dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan diwujudkan melalui pemberian motivasi berupa: gaji pokok dan insentif kerja, memberikan fasilitas jaminan kesehatan, seragam serta tunjangan kerja.

Namun pemberian motivasi tersebut dirasakan belum sesuai dengan harapan karyawan, hal ini sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan karyawan Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi bagian *Credit Marketing Officer* (CMO) yaitu pak Wawan Sutiawan, yang mengemukakan bahwa terdapat

⁵ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 1.

beberapa indikasi masalah berkaitan dengan pemberian motivasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tidak adanya kendaraan operasional inventaris yang diberikan dari perusahaan sehingga kendaraan yang digunakan oleh setiap karyawan *marketing* adalah kendaraan milik pribadi.
2. Tidak adanya biaya operasional kerja yang ditanggung oleh perusahaan, sehingga biaya tersebut harus ditanggung oleh karyawan.
3. Tidak adanya seragam kerja bagi karyawan baru yang belum mencapai *target/grade* yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4. Tidak adanya jenjang karir/promosi jabatan yang jelas.
5. Tidak adanya gaji pokok bagi karyawan yang tidak mencapai target.
6. Kurangnya arahan dan bimbingan serta kerjasama tim.

Dengan adanya masalah tersebut di atas mengakibatkan efektivitas kerja karyawan yang tidak optimal, tercermin dari sikap kerja karyawan yang kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh perusahaan, bahkan terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri dan berhenti dari pekerjaannya. Sementara karyawan bagian *marketing/pemasaran* ini merupakan ujung tombak dalam meningkatkan keuntungan perusahaan dalam upaya mensejahterakan anggotanya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN"** (Studi Kasus di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya?
2. Bagaimana tingkat efektivitas kerja karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya.

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin ilmu manajemen perkoperasian, dan dapat memperluas wawasan serta pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen koperasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Selain itu, diharapkan pula penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti lainnya yang mungkin tertarik untuk dapat meneliti permasalahan yang sama.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di jurusan ekonomi syariah berkaitan dengan motivasi kerja dan efektivitas kerja karyawan, serta menjadi bahan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Koperasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat serta menjadi bahan evaluasi, sehingga dapat mempertahankan eksistensinya koperasi.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian ini berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, maka peneliti menyertakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang permasalahan yang sejenis sebagai referensi dalam menyusun penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya)".

Berikut ini beberapa kajian pustaka yang dijadikan sebagai acuan dasar dari penelitian terdahulu, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Mahisa Silmi Abdul Karim Skripsi (Universitas Pendidikan Indonesia)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja pada bagian Penagihan di PDAM Tirtawening Kota Bandung	Metode Survey	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Penagihan di PDAM Tirtawening Kota Bandung
	Mohamad Rizqullah	Pengaruh Penempatan terhadap Efektivitas	Metode Survey	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan mempunyai

2	Skripsi (Universitas Widyatama)	Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bandung		pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3	Helmi Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 51-61	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Mamuju Utara.	Metode Kuantitatif	Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 72,5% dengan tingkat hubungan sangat kuat di antara variabel Motivasi dengan Kinerja pegawai.

Dengan adanya beberapa referensi penelitian diatas yang membedakan dalam penelitian ini yaitu variabel x dan variabel y dan tempat yang di teliti, maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya".

Dari hasil penelusuran yang peneliti lakukan, terdapat perbedaan penelitian dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, antara lain pada aspek variabel yang di teliti, fokus pembahasan yang di teliti, teknik analisis data, serta dalam teknik pendekatan dan metode yang digunakan.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah justifikasi landasan ilmiah yang didukung oleh kemampuan peneliti dalam meramu dan menganalisis teori yang berlaku serta informasi penunjang dari berbagai sumber, dalam rangka menyusun pemikiran baru sebagaimana tercermin dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian.⁶

Sumber daya insani adalah faktor sentral dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi yang memiliki sumber daya insani yang berkompeten dapat memiliki daya saing yang kuat dalam dunia kerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan meningkatkan efektivitas kerja dari setiap karyawan individu untuk mencapai target yang diharapkan.

Teori utama yang dijadikan landasan teori dalam penelitian ini adalah Teori Perilaku Organisasi. Stephen P Robbins dan Timothy A Judge (2013:10) mengemukakan bahwa "Suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi". Berdasarkan Teori Perilaku menurut Stephen P Robbins dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa keefektifan organisasi dipengaruhi oleh perilaku setiap individu, kelompok, dan struktur. Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti dampak perilaku individu terhadap efektivitas kerja di dalam sebuah organisasi⁷. Andrian (2004:32), mengatakan efektivitas kerja adalah pencapaian

⁶ Wawan, *Desain Penelitian Kuantitatif* (Tasikmalaya: Latifah Press, 2017), hlm. 104.

⁷ Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), hlm.10.

tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu dan alat-alat yang dikeluarkan.⁸

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut The Liang Gie (1991:98) terdapat enam faktor efektivitas kerja adalah:

1. Motivasi
2. Kemampuan kerja
3. Suasana kerja
4. Lingkungan kerja
5. Perlengkapan dan fasilitas
6. Prosedur kerja⁹

Motivasi menurut Hasibuan (2009:115) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang".¹⁰ Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang yang sangat termotivasi adalah orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kerja individu.

Berdasarkan teori motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor penggerak bagi setiap individu untuk merubah atau meningkatkan kualitas kerja, apabila motivasi dari setiap karyawan tinggi hal tersebut dapat

⁸ Andrian, *Efektivitas Kerja Sumber Daya Insani* (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm. 32.

⁹ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern* (Yogyakarta: Liberty, 1991), hlm. 98.

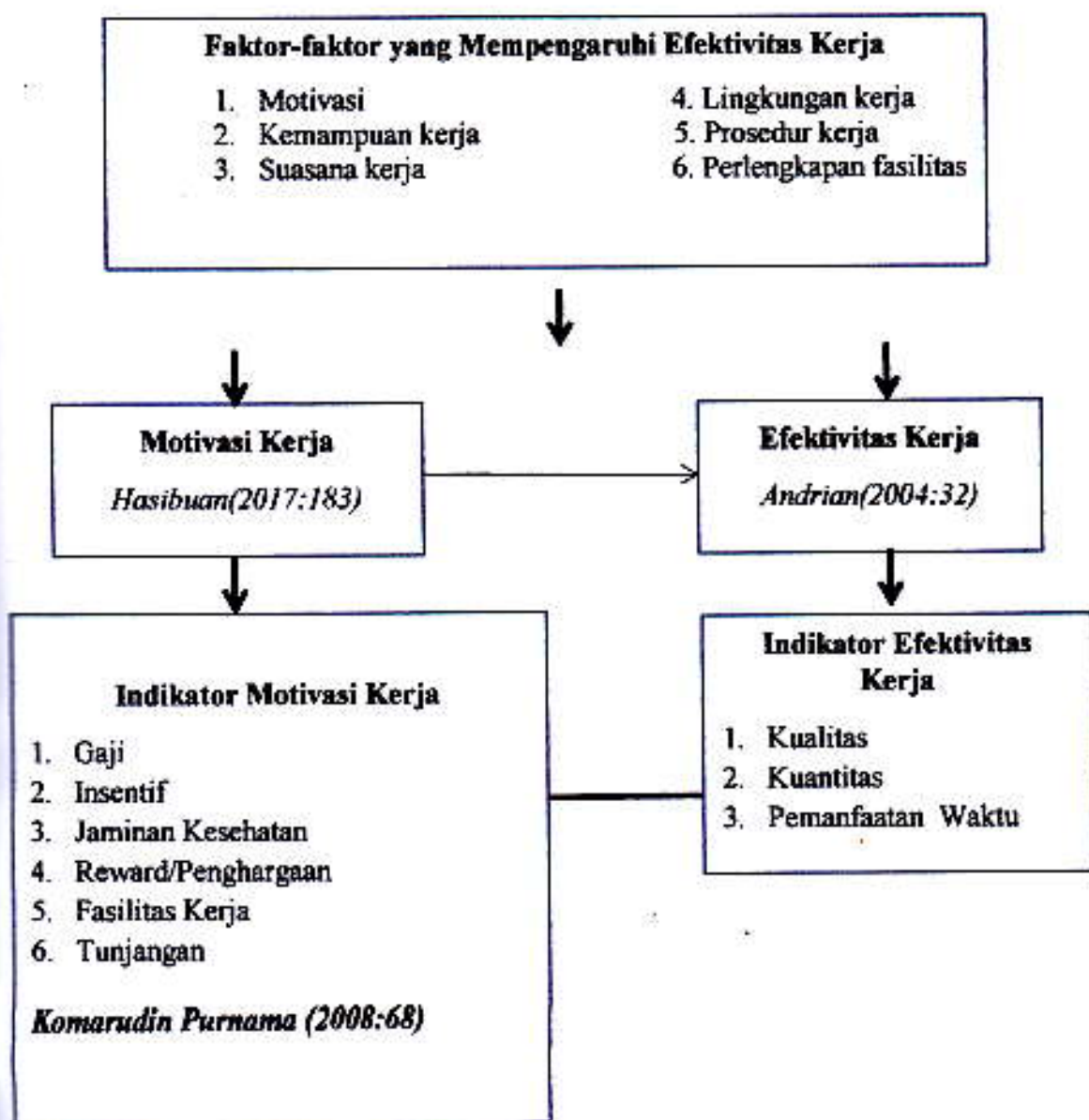
¹⁰ Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Semarang: Bumi Aksara, 2009), hlm. 115.

berdampak terhadap efektivitas kerja di sebuah organisasi, khususnya di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun paradigma kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1

Paradigma Penelitian



F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan¹¹. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti memiliki dugaan bahwa:

H₀: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan.

H₁: Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan.

Untuk membuktikan suatu penelitian, maka peneliti harus memiliki suatu dugaan sementara yang disebut hipotesis. Menurut Wasis (2006:40) Hipotesis berasal dari kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti di bawah atau lemah, sedangkan *thesis* berarti pernyataan atau dugaan. Jadi, hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang masih lemah. Karena hipotesis sifatnya masih lemah, perlu dilakukan pembuktian dengan data empiris untuk menguji kebenarannya.

Manfaat hipotesis, menurut Wasis (2006, hlm. 41) adalah:

1. Prediksi hubungan timbal-balik antara satu atau lebih faktor dan masalah yang di teliti, yang dapat diuji secara empiris.
2. Mengarahkan penelitian.
3. Menunjukkan variabel bebas dan variabel terikat.
4. Memberi petunjuk tipe data yang harus dikumpulkan dan tipe analisis yang harus dilakukan untuk mengukur hubungan yang ada.
5. Mengidentifikasi adanya populasi dan sampel (*inference base*).

¹¹ Wawan, *Desain Penelitian Kuantitatif* (Tasikmalaya: Latifah Press, 2017), hlm. 105.

6. Kalibrasi instrumen. Untuk penerimaan dan penolakan hipotesis akan dibahas lebih lanjut dalam bab analisis data dan statistika.

Mengacu kepada pernyataan di atas dan berdasarkan fokus permasalahan yang di teliti, maka dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

“Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya”

G. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Karyawan Koperasi Sejahtera Bersama” (Studi Kasus Koperasi Sejahtera Bersama Ciawi Tasikmalaya) ini terdapat lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan kembali. Sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memaparkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, langkah-langkah penelitian, dan sistematika laporan penelitian.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Dalam bab ini membahas mengenai kajian teori yang melandasi dan mendukung penelitian. Landasan teori di dalam bab ini akan menguraikan hal-hal yang bersangkutan dengan materi yang akan dibahas dalam penelitian, dengan sumber dan referensi dari berbagai literatur.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan tentang metode penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memaparkan tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan masa kerja. Selanjutnya memaparkan tentang Sumber Daya Insani, Motivasi Kerja serta pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Sejahtera Bersama Kantor Cabang Ciawi Tasikmalaya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi tentang simpulan dan saran, dimana di dalamnya terdapat jawaban atas rumusan penelitian secara ringkas dan saran agar koperasi dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Sumber Daya Insani yang di milikinya.