

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi merupakan salah satu lembaga yang berperan dalam sistem perekonomian Indonesia. Koperasi diupayakan harus berperan aktif dalam melaksanakan pembangunan ekonomi agar dapat meningkatkan taraf hidup masyarakatnya. Fungsi dan peran koperasi adalah membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.

Koperasi dijadikan sebagai sokoguru dan tulang punggung perekonomian nasional, hal ini dikarenakan koperasi merupakan bentuk usaha yang sesuai dengan landasan demokrasi ekonomi bangsa Indonesia, sehingga dituntut untuk bisa bersaing dengan pelaku ekonomi lainnya. Maka sangat penting bagi koperasi untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam lingkungan pekerjaannya, agar dapat mengenal kendala seperti apa yang dihadapi koperasi selama ini dalam hal pengelolaan kopersidankualitas sumber daya manusia koperasinya. Dalam upayamembangun dan mengembangkan koperasi peranan sumber daya manusia nya sangat diperlukan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam menjalankan usaha untuk meningkatkan pengembangan koperasi agar mewujudkan visi dan misi koperasi. Dalam koperasi baik sebagai anggota, pengurus, pengawas, maupun manajer memiliki peranannya masing-masing sehingga perlu diatur atau dikelola dengan baik oleh organisasi koperasi. Manajer bekerjasama dengan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan wewenangnya yang sesuai dengan kepentingan koperasi.

Penerapan SDM sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas kerja organisasi, sehingga hal ini akan memacu peningkatan dalam pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan. Dalam mengembangkan usaha koperasimaka peran pengurus, karyawan, dan anggota koperasi sangat dibutuhkan. Peran pengurus sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan koperasi, tanpa adanya pengurus koperasi mungkin tidak dapat berjalan dan mencapai tujuannya.

Mengingat pentingnya SDM mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan

karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerjakaryawan, koperasi harus memiliki atau memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus dipenuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas kegiatan koperasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar. Dalam mencapai target yang diinginkan koperasi, maka memotivasi setiap karyawan merupakan hal yang sangat penting, selain membangkitkan semangat kerja, motivasi juga mendorong setiap individu mencapai target yang tentunya meningkatkan Kinerja karyawan. Motivasi sangat penting untuk mendukung karyawan menciptakan ide dan strategi yang bagus saat bekerja atau melakukan sesuatu. Dengan adanya pikiran positif dan motivasi akan perjuangan hidup dapat membuat karyawan memiliki impian dalam hal memperoleh suatu hasil yang lebih baik dari suatu yang sudah pernah didapatkan. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, (Hamzah B. Uno, 2008:3). Pemberian motivasi terhadap karyawan adalah hal yang sangat penting dikarenakan tanpa adanya motivasi karyawan tidak akan bekerja dengan baik dan hal ini mengakibatkan turunnya Kinerja karyawan. Apabila koperasi mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka akan mendapatkan lebih banyak keuntungan koperasi. Keuntungan tersebut diantaranya pekerjaan lebih cepat selesai, absensi dapat ditekan, karyawan akan menjadi lebih loyal terhadap koperasi, dan hubungan terhadap sesama karyawan akan lebih baik.

Selain motivasi dalam meningkatkan Kinerja karyawan diperlukan kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi sebuah instansi seperti koperasi. Kompensasi menurut Melayu S.P Hasibuan (2014: 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi penting untuk menjaga agar karyawan selalu berkinerja pada level tertinggi (optimal) setiap saat, sesuai dengan keahliannya. Kompensasi memainkan peran besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan tepat mempengaruhi kinerja karyawan. Penghargaan sangat penting bagi karyawan karena mereka menginginkan imbalan yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Selain motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan Kinerja karyawan terdapat pula lingkungan kerja yang dimana lingkungan kerja ini menjadi salah satu aspek dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Menurut Parlinda (1993 : 138) kondisi atau lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001: 2).

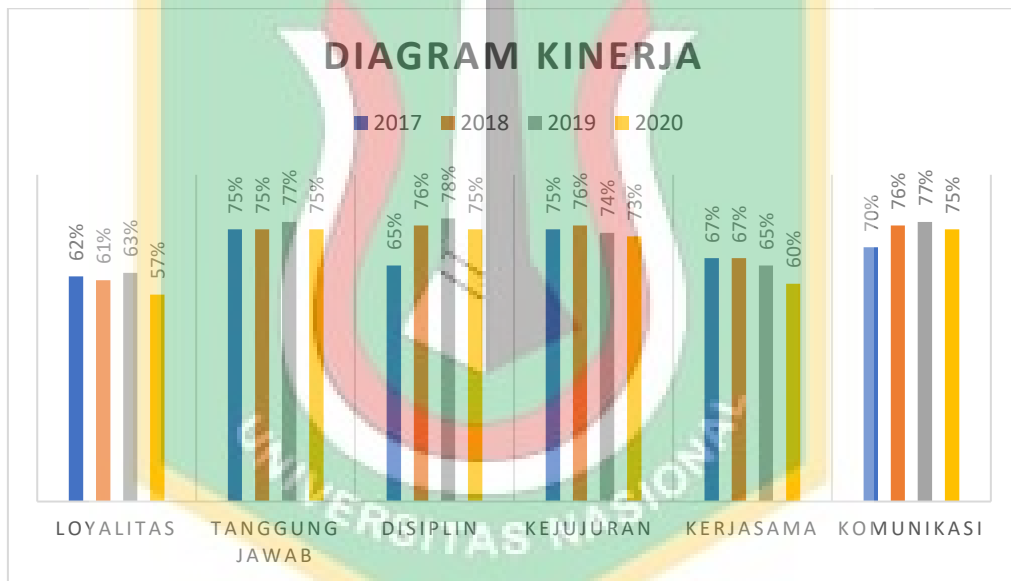
Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan koperasi. Kinerja karyawan yang bagus akan mengembangkan hasil usaha koperasi, sebaliknya Kinerja karyawan juga akan berhasil buruk yang berdampak negatif pada kesuksesan koperasi. Hasil dari Kinerja karyawan bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama untuk mencapai tujuan koperasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah data Kinerja karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya;

Tabel 1.1 Tabel Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya

No.	Aspek Penilaian	2017	2018	2019	2020
1.	Loyalitas	62%	61%	63%	57%
2.	Tanggung jawab	75%	75%	77%	75%
3.	Disiplin	65%	76%	78%	75%
4.	Kejujuran	75%	76%	74%	73%
5.	Kerjasama	67%	67%	65%	60%
6.	Komunikasi	70%	76%	77%	75%
Rata-Rata		69%	72%	73%	69%

Gambar 1.1 Diagram Kinerja



Dari diagram dan tabel diatas dapat diketahui bahwa masih banyak nilai kinerja yang belum mencapai standar secara khusus adalah loyalitas dan kerja sama. Hal ini yang menjadi masalah pada Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya yang Diduga penyebab fluktuasi kinerja adalah disebabkan kurang optimalnya Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh kurang termotivasinya karyawan, dimana banyak kelalaian yang terjadi, yang dilakukan oleh karyawan seperti tugas yang tidak diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak dapat mengerjakan pekerjaan tambahan. Selain itu variabel

kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, pendapatan atau SHU yang diterima dilihat dari partisipasi didalam koperasi tersebut. Dan juga variabel lingkungan kerja juga dapat menjadi pengaruh dari fluktuasi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Bagaimana pengaruh motivasi bagi karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya
2. Bagaimana pengaruh kompensasi bagi karyawan Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya
3. Bagaimana lingkungan kerja di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja di Koperasi Konsumen Mulia RSUD Majalaya

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain untuk memperoleh data dan informasi yang digunakan untuk mengetahui:

1. Mampu mengetahui Motivasi yang diberikan kepada karyawan di koperasi.
2. Mampu mengetahui Kompensasi yang diberikan kepada karyawan koperasi
3. Mampu mengetahui lingkungan kerja karyawan di koperasi
4. Mampu mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan diatas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu sumber daya manusia dan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pemberian motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi koperasi dan dijadikan bahan untuk perbandingan atau pedoman mengenai analisis pemberian motivasi dalam meningkatkan Kinerja karyawan agar dapat berkembang dengan lebih baik lagi dan untuk mencapai semua targetnya.

