

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi unit desa (KUD) adalah suatu koperasi serba usaha yang beranggotakan penduduk desa dan berlokasi didaerah pedesaan, daerah kerjanya biasanya mencakup satu wilayah kecamatan. Dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian, koperasi sebagai soko guru perekonomian nasional yang mempunyai ciri-ciri yaitu koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang atau sekelompok orang yang melakukan kegiatan usaha sebagaimana badan usaha yang lain dengan mendayagunakan seluruh kemampuan anggotanya, dan kegiatan koperasi didasarkan atas prinsip-prinsip koperasi yaitu keanggotaannya bersifat sukarela, pengelolaan dilakukan secara demokratis, serta pembagian sisa hasil usaha (SHU) dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing.

Semakin besar suatu koperasi, semakin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan dapat menimbulkan permasalahan yang ada dalam koperasi tersebut. Dan biasanya salah satu permasalahan yang timbul adalah permasalahan dari individunya itu sendiri. Selain itu semakin tinggi kesadaran karyawan akan hak-hak dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, semakin banyak pula permasalahan yang muncul. Dan semakin beragam nilai yang dianut oleh para karyawannya,

semakin banyak pula konflik yang berkembang didalamnya. Banyaknya permasalahan yang dialami oleh karyawan itu biasanya dipengaruhi oleh dari mana karyawan itu berasal. Semakin maju perusahaan dalam hal ini Koperasi Unit Desa (KUD), juga mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dengan demikian peranan manajemen sangat penting dalam upaya meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Salah satu cara untuk mencapai efisiensi tersebut adalah dengan memberi bimbingan dan memberikan motivasi serta memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, memiliki kemampuan yang tinggi, serta sehat fisik dan mental. Dengan demikian akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Koperasi yang mempunyai banyak karyawan harus senantiasa meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Karena dengan demikian semakin terampilnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki maka semakin menguntungkan bagi pihak koperasi. Dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja jujur, disiplin, inovatif, dan mampu bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakannya dapat mengurangi risiko yang dapat menghambat koperasi tersebut.

Deputi Bidang Kelembagaan Kementerian Koperasi dan UKM, Setyo Heriyanto menyatakan, bahwa sebanyak 15 Provinsi di Indonesia koperasinya memiliki kualitas di atas rata-rata dan salah satu Provinsi tersebut adalah Provinsi Jawa Tengah. Pernyataan itu disampaikan karena ke 15 koperasi tersebut mampu menunjukkan kualitas kinerja

koperasinya di atas 75%. Provinsi lainnya masih berada di bawah ke 15 koperasi tersebut dalam hal peringkat kinerjanya.

Dalam mewujudkan koperasi unit desa (KUD) agar bisa menjadi soko guru perekonomian rakyat pedesaan, pihak koperasi membutuhkan sumber daya manusia yang professional. Sehingga dapat memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kemampuan khusus dapat mempermudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai tepat waktu.

Dalam hal ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal utama dalam pembangunan perekonomian nasional. Dengan demikian maka kualitas SDM harus dikembangkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Artinya untuk mewujudkan tujuan koperasi maka Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian visi dan misi koperasi. Berkaitan dengan pencapaian tujuan koperasi tersebut, koperasi harus dapat memilih Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil, handal sesuai bidangnya dan mempunyai kemampuan khusus yang berbeda dengan karyawan lain. Oleh karena itu KUD harus dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya seoptimal mungkin.

Menurut Nasution (2002:4) dalam penelitiannya menyatakan, “keterlibatan Pemerintah yang terlalu besar ternyata tidak mampu meningkatkan kemandirian dan kinerja koperasi. Justru sebaliknya, koperasi malah semakin tergantung pada program-program pemerintah”. Dalam harian BatamEkbiz.com (<http://batamekbiz.com/kualitas-koperasi-di-15-provinsi-diatas-rata-rata/>) :

Menurut laporan hasil Rapat Anggota Tahunan akhir tahun 31 Desember 2013 dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Boyolali yang dilaksanakan pada tanggal 19 Maret 2014 di gedung serba guna kantor Kabupaten Boyolali menyatakan, bahwa dari 21 KUD (Koperasi Unit Desa) di 19 Kecamatan di Kabupaten Boyolali dinyatakan bahwa ada 10 KUD yang sehat, 8 KUD yang tidak sehat, dan 2 KUD yang sudah non aktif.

Koperasi tersebut dikatakan sehat apabila di dalam kualitas aktivitas produktif, manajemen, permodalan, dan semua kegiatan di dalamnya terlaksana dengan baik dan sudah memenuhi syarat untuk dinyatakan sebagai koperasi yang sehat. Tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan yang berkerja di KUD memiliki kinerja yang baik, sehingga menjadikan koperasi yang bersangkutan kurang mempunyai standar yang ditentukan Dinas Koperasi. Selama ini kinerja karyawan menjadi permasalahan yang timbul dalam koperasi unit desa (KUD). Kurang optimalnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap pengurus KUD yang tidak menjalankan fungsi dengan baik, serta kurangnya pengarahan yang tepat dalam kesinambungan pengembangan kegiatan ekonomi mengakibatkan organisasi lemah dalam pengembangan koperasi. Oleh sebab itu, sangatlah penting diadakannya pembinaan dan pelatihan guna untuk meningkatkan kinerja dan mempersiapkan sumber daya manusia yang baik sebelum perekrutan dan penugasan karyawan di dalam organisasi maupun perusahaan yang bersangkutan. Dengan melakukan pelatihan dan

pembinaan tersebut karyawan baru dapat memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan mental yang baik sehingga diharapkan kedepannya dapat meningkatkan kinerja agar organisasi maupun perusahaan dapat mencapai tujuan awal yang ingin dicapainya dari semua kegiatan yang dilakukan.

Tingkah laku individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan untuk mengetahui karakteristik individu yang meliputi karakteristik biografis (Usia, jenis kelamin, status kawin dan banyaknya tanggungan) kebutuhan, sikap, minat, kemampuan dan kepribadian yang dibawa individu tersebut ketempat kerja.

Selain itu yang perlu dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah memberikan motivasi kepada karyawannya. Dengan termotivasinya karyawan dapat mendorong atau menggerakkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat atas dukungan yang telah diberikan tersebut. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dan menyusunnya dengan judul, “KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN

MOTIVASI KERJA DI KOPERASI UNIT DESA (KUD) CEPOGO BOYOLALI”.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas serta agar mempermudah masalah yang akan dibahas, maka diperlukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya berkaitan dengan:

1. Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan meliputi Pengetahuan dalam pekerjaan, kemampuan dalam pekerjaan, keterampilan dalam pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, semangat terhadap pekerjaan, kesempatan terhadap pekerjaan, dorongan terhadap pekerjaan, kualitas dari pekerjaan, hasil produksi, dan kemampuan berinteraksi.

2. Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu meliputi kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan.

3. Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja meliputi Dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, dan Rasa tanggung jawab

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo Boyolali?

2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo Boyolali?
3. Adakah pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo Boyolali?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah menjelaskan tujuan akhir yang akan dicapai oleh peneliti yang meliputi sasaran penelitian dan ruang lingkup penelitian. Dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo Boyolali.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo Boyolali.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Cepogo Boyolali.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar pemikiran tentang teori kinerja karyawan, terutama kaitannya dengan karakteristik individu dan motivasi kerja diperusahaan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

a. Bagi KUD

- 1) Sebagai informasi bagi manajemen tentang kinerja karyawan ditinjau dari karakteristik individu dan motivasi kerja.
- 2) Sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dilihat dari karakteristik individu dan motivasi kerjanya.

b. Bagi Karyawan

Untuk memberikan gambaran tentang bagaimana menerapkan standar kinerja dengan karakteristik individu dan motivasi kerja yang baik.

c. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Untuk mengetahui dan memberikan gambaran tentang karakteristik individu dan motivasi kerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.