

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perekonomian dari tahun orde reformasi hingga sekarang dilanda krisis ekonomi, para pelaku kegiatan ekonomi tersebut dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat sehingga mendorong para pelaku kegiatan ekonomi untuk mencari keuntungan pada dirinya sendiri. Dalam hal ini menyebabkan sikap sosialis pada pelaku ekonomi berkurang dan menyebabkan individualisme pada pelaku ekonomi.

Individualisme pelaku ekonomi di kalangan masyarakat Indonesia mendorong pemerintah untuk mengembangkan suatu unit usaha yang tidak mengedepankan individualisme tetapi yang menganut asas kekeluargaan yang tertuang berdasarkan pancasila dan UUD 1945 yaitu koperasi. Koperasi adalah usaha bersama yang dilakukan berdasarkan asas kekeluargaan dan bangun perusahaan yang sesuai dengan itu adalah koperasi (UU RI No. 25 Tahun 1992).¹

Koperasi merupakan suatu unit usaha yang berperan sangat penting dalam mengembangkan potensi ekonomi masyarakat dalam melakukan usaha serta mewujudkan kehidupan yang demokrasi dengan menganut asas kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan. Dalam koperasi anggota koperasi berlaku sebagai pemilik sekaligus pelanggan, sehingga dalam menjalankan usaha

¹ Ign Sukardiyo, *Manajemen Koperasi*,(Jakarta: Erlangga, 1996), h.169.

koperasi mengedepankan prinsip efisiensi usaha, dalam hal ini yang harus dikedepankan adalah Sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset koperasi yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Setiap karyawan memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing- masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi koperasi. Harapan individual atau kelompok karyawan boleh jadi sama, tidak sama atau sama sekali bertentangan dengan harapan koperasi.

Masalah yang sering dihadapi dalam koperasi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi unit usaha, ada karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan koperasi, adapun karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga produktivitas tidak sesuai dengan harapan organisasi, hal ini dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi.

Pembeda koperasi dengan badan usaha lainnya yaitu karena, koperasi menitikberatkan usahanya pada anggota bukan kepada modal seperti badan usaha atau perusahaan – perusahaan lainnya. Tidak hanya itu dalam koperasi seorang anggota adalah orang yang berperan sebagai pemilik dan sebagai

pengguna jasa dari koperasi tersebut. Dari sini dapat terbayangkan bahwa peran anggota dalam koperasi adalah sangat penting. Oleh karena itu tidak heran jika keberhasilan ataupun kehancuran koperasi sangat ditentukan oleh bagaimana para anggota yang mereka miliki. Koperasi juga mengangkat karyawan dari anggota itu sendiri, jadi anggota tersebut merangkap sebagai anggota koperasi.

Suatu instansi layaknya koperasi bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu mendorong karyawan agar meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan demikian jika karyawan tidak bekerja dengan baik maka produktivitas akan menurun.

Permasalahan disaat anggota tidak ingin untuk berkontribusi lebih terhadap koperasi atau bahkan tidak ingin lagi bertahan dalam koperasinya, maka ini akan menjadi suatu masalah yang besar bagi koperasi. Karena koperasi sangat bergantung pada para anggota mereka. Tanpa loyalitas dari para anggota, koperasi akan mudah runtuh dari kerasnya persaingan ekonomi. Peningkatan mutu koperasi dapat dilihat dari keberhasilan tingkat produktivitas kerja dalam koperasi. Suatu koperasi dapat dikatakan mempunyai produktivitas kerja yang baik, ketika karyawan dapat membuat output yang terbaik berbanding nilai input dengan teknik pengerjaannya, dan artinya mencapai sasaran atau standar output yang dihasilkan sesuai dengan penilaian kerja,

dengan kata lain mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat menghasilkan produktivitas kerja yang terbaik sehingga mencapai sasaran atau standar output yang dihasilkan sesuai dengan penilaian kerja, dengan kata lain mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat akan menghasilkan produktivitas terbaik, sehingga karyawan akan bersaing mendapatkan penghargaan, bonus ataupun kenaikan jabatan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan menghasilkan output. Buruknya produktivitas kerja dapat terjadi ketika karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pernyataan ini diakui Manajer Koperasi Holtikultura yang ada di Kecamatan Pasirian - Kabupaten Lumajang Buyung. Bahwa keanggotaan koperasinya “semu”, karena terdiri dari para peminjam uang, bukan karena adanya kesatuan usaha yang didasarkan atas program kerja yang disusun bersama. Penguruspun banyak yang tidak mengurus pinjaman anggotanya, apakah untuk kegiatan produksi apakah untuk dikonsumsi. Masalah lalu timbul setelah para peminjam tidak dapat mengembalikan pinjamannya tepat waktu, karena masalah kesulitan likwiditas.² Secara langsung akan mempengaruhi produksi di koperasi tersebut sehingga terjadinya permasalahan yang telah dikemukakan.

² <http://www.paskomnas.com/id/berita/Koperasi-produksi-koperasi-yang-sebenarnya.php> (diakses 13 februari 2015).

**Tabel. I.1 Gambaran Produktivitas Nasional koperasi Pada Tahun
2010 – 2013**

| Tahun | Karyawan | SHU | Produktivitas |
|--------------|-----------------|--------------|----------------------|
| 2014 | 4.385.410 | 8.118.959.29 | 3.733.549 |
| 2013 | 3.935.200 | 6.661.925.53 | 2.726.725 |
| 2012 | 3.420.896 | 6.336.480.97 | 2.915.584 |
| 2011 | 3.260.718 | 5.622.164.24 | 2.361.446 |

Sumber: Data diolah tahun 2015

Dapat dilihat dari tabel di atas bawah data menunjukkan produktivitas koperasi diseluruh Indonesia pada tiap tahunnya mengalami fluktuasi yang dimulai dari tahun 2011 – 2014, jika dilihat dari hasil produktivitas pada tahun 2011 ke 2012 mengalami peningkatan, sedangkan pada tahun 2012 ke 2013 mengalami penurunan, dan ditahun selanjutnya mengalami peningkatan.

Produktivitas tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor yakni disiplin, sikap dan etika, motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan manajemen sumber daya manusia.

Tingkat penghasilan pun mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karena jika pemberian gaji yang semakin menarik maka akan membuat semangat kerja karyawan akan meningkat dan maksimalisasi tenaga pekerja akan maksimal.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor dalam peningkatan produktivitas dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membuat karyawan menjadi tenang dan fokus dalam bekerja sehingga tidak ada waktu terbuang percuma dalam menghasilkan output.

Manajemen sumber daya dipakai dalam peningkatan produktivitas dikarenakan ketika keterampilan karyawan dalam koperasi sudah baik tapi dalam memajemen sumber daya tersebut tidak baik maka akan terjadi penempatan yang tidak sesuai dan berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas. Serta ketika adanya karyawan yang tidak bekerja dengan baik perlu diberikanya motivasi.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Dengan adanya suatu motivasi yang diberikan maka seseorang akan merasa dirinya dihargai. Dalam koperasi sangat bervariasi keadaan pegawai mulai dari tingkat kemampuan hingga kemauan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki motivasi yang berbeda-beda pula sebagaimana yang tersebut diatas.

Hal yang menyebabkan motivasi seseorang menjadi tinggi, diantaranya adalah gaji atau upah (*reward*), prestasi, afiliasi, kekuasaan atau karier. Menurut hasil beberapa penelitian khususnya tentang sumber daya manusia disebutkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya

sehingga ia menunjukkan *self discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai .

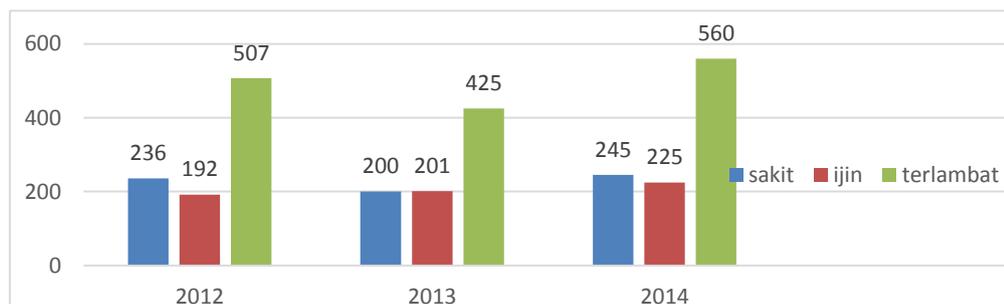
Motivasi ini juga harus dimiliki oleh karyawan di koperasi pegawai kantor pusat direktorat jendral bea dan cukai untuk mencapai hasil produksi yang baik. Sebagian karyawan koperasi kurang bersemangat saat mengerjakan tugas, hal ini terlihat selama proses jam kerja para karyawan yang tidak kondusif dan karyawan lebih banyak sibuk dengan kegiatan pribadinya seperti menggunakan telepon genggam, main game dan lebih banyak ngobrol sehingga pekerjaan terbengkalai.

Hal tersebut, tidak semua pegawai koperasi bersedia melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini perlu adanya bimbingan yang terus menerus dari pimpinan. Suatu organisasi harus mampu memotivasi bawahan agar dalam pelaksanaan rencana dapat sesuai dengan yang diinginkan. Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi sebab dengan kerjasama yang baik segala persoalan dapat dipecahkan dengan mudah serta membuat lebih betah dalam bekerja. Kerjasama dalam organisasi erat hubungannya dengan kebutuhan motivasi karena motivasi merupakan gambaran penyebab timbulnya tingkah laku seseorang.

Hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja adalah sesuatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam produktivitas kerja yang lebih baik, dan sebaliknya. Setelah motivasi yang tinggi telah tercipta didalam koperasi pembatasan – pembatasan tentang nilai

dalam perusahaan harus dibuat norma dan segala peraturan agar pekerjaan karyawan menjadi efektif dan terorganisir. Agar terorganisir dengan baik dan terlihat keberhasilan norma tersebut maka dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan tersebut.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Untuk mencapai tujuan Organisasi dalam koperasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing – masing karyawan dapat meningkat, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula, Adapun segala usaha dalam melakukan tindakan kedisiplinan kerja karyawan pada akhirnya akan berakhir pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan yang memengaruhi tingkat produktivitas yang utama adalah waktu kerja dan absensi kerja karyawan.



Sumber : Data diolah tahun 2015

Gambar I.1

Grafik Histogram Absensi Karyawan Koperasi DJBC 2012 – 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat ketika pada tahun 2012 - 2013 terjadi peningkatan disiplin kerja karyawan dalam pemenuhan waktu pada

saat bekerja dan tingkat absensi bekerja tergolong rendah. pada tahun 2013 – 2014 menunjukkan bahwa karyawan angka disiplin menunjukkan penurunan dalam memanfaatkan waktu kerja terlihat pada tahun 2014 karyawan yang terlambat semakin meningkat serta absensi kerja yang menurun.

Absensi kerja yang menurun mengakibatkan jam kerja operasional yang berkurang sehingga output yang dihasilkan pun menurun dan berbanding lurus dengan produktivitas koperasi yang menurun.

Tabel I.2

Gambaran realisasi usaha unit Usaha Perdagangan Koperasi DJBC

| Uraian | Tahun 2012 | Tahun 2013 | Tahun 2014 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Laba Penjualan | Rp 416.262.389 | Rp 580.468.438 | Rp 434.952.724 |
| Margin | 7% | 10% | 8% |

Sumber: Data diolah tahun 2015

Tabel diatas dapat dilihat bahwa margin keuntungan koperasi DJBC mengalami peningkatan dari tahun 2012 ke tahun 2013 tetapi pada tahun 2014 koperasi DJBC mengalami margin keuntungan yang menurun. Hasil tersebut didapat dengan mengurangi jumlah pendapatan bersih koperasi yaitu SHU dikurangi jumlah input.

B. Identifikasi Masalah

Adapun pembatasan permasalahan dalam penelitian ini adalah pada factor yang mempengaruhi produktivitas kerja koperasi yaitu :

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
2. Pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
3. Pengaruh sarana dan prasarana terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
4. Pengaruh tingkat pendapatan terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.
6. Pengaruh sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat cakupan yang sangat luas tentang produktivitas kerja karyawan dengan beberapa faktornya yang beberapa faktornya tidak mungkin terungkap secara keseluruhan, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian yaitu:

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Karyawan di koperasi Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Jakarta.

2. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja Karyawan di koperasi Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jendral Bea dan Cukai Jakarta.
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas kerjadi Koperasi Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jendral Bea dan Cukai Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah yang akan dikaji melalui penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di koperasi Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jendral Bea dan Cukai Jakarta?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di koperasi Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jendral Bea dan Cukai Jakarta?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di koperasi Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jendral Bea dan Cukai Jakarta.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada berbagai masalah yang dihadapi maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Koperasi Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jendral Bea dan Cukai Jakarta.
2. Besarnya disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Koperasi Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jendral Bea dan Cukai Jakarta.
3. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama –sama terhadap produktivitas kerja Koperasi Pegawai Kantor Pusat Direktorat Jendral Bea dan Cukai Jakarta.

F. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan. Dan sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Koperasi, sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang. Dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan di masa yang akan datang.