

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat, tanpa batas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumberdaya manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. (Sunyoto, 2008)

Dalam sebuah koperasi peran pengurus koperasi sangat vital dalam keberlangsungan organisasi yang satu ini. Tanpa adanya pengurus, tidak mungkin sebuah koperasi dapat berjalan dan menggapai tujuan utamanya, yaitu menyejahterakan semua anggotanya. Oleh karena itu, pengurus koperasi dibentuk dengan struktur keanggotaan yang lengkap. Tiap-tiap pengurus mempunyai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing.

Tentu saja tiap pengurus mempunyai tupoksi berbeda antara satu dengan lainnya. Meskipun berbeda, tetapi saling mendukung karena bertujuan utama sama. Oleh karenanya, semua pengurus koperasi perlu disamakan visi dan misinya dalam satu kesatuan utuh. Tidak boleh berjalan sendiri-sendiri yang bisa berakibat kepengurusan tidak solid. Karena peran pengurus Koperasi sangatlah penting, karena akan menentukan maju

tidaknya sebuah Koperasi. Seperti halnya dalam organisasi dan lembaga yang lain

Tugas Pengurus Koperasi antara lain: (1) mengelola usaha Koperasi, (2) menyusun rencana kerja dan anggaran pendapatan dan belanja koperasi untuk mendapat persetujuan di RAT, (3) menyelenggarakan RAT, (4) menyusun laporan keuangan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas. Dalam menjalankan tugasnya, sifat tanggung jawab pengurus adalah tanggung renteng atau kolegal, sehingga soliditas dan kekompakan pengurus menjadi kata kunci pelaksanaan tugas dan kemajuan Koperasi itu sendiri.

Banyak diantara kita yang tak asing mendengar Koperasi, sebuah organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang atau koperasi yang disusun atas usaha bersama atas azas kekeluargaan. Banyak diantara kita yang juga mengetahui Koperasi sebagai unit bisnis yang maju berkembang pesat, namun tak jarang juga diantara kita yang mengetahui terpuruknya Koperasi karena kurang rapinya pengelolaan usaha.

Salah satu faktor yang membantu meningkatkan kinerja adalah Kemampuan kerja yang merupakan perilaku yang dapat diukur untuk menentukan kinerja. Kemampuan kerja adalah kemampuan dalam penguasaan pengetahuan dan menguasai pekerjaan. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2006)

Adanya dukungan penelitian terdahulu dari Anila (2012) menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Selain kemampuan kerja, motivasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu. Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan (Fauziah, 2013).

Menurut Rivai (2008) pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Dengan adanya penelitian terdahulu dari Al-Musadieq (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Adanya penelitian ini mengambil objek Koperasi Wanita, Sesuai instruksi presiden republik indonesia nomor 18 tahun 1998 tentang peningkatan pembinaan dan pengembangan perkoperasian yang desetujui dan

ditanda tangani oleh bupati tahun 2009, maka dilakukannya pembinaan dan pengembangan perkoperasian yang menghasilkan atau pembentukan koperasi wanita (KOPWAN). Koperasi wanita (KOPWAN) dibentuk atas berdasarkan surat keputusan (SK) bupati yang didasari dari perintah/instruksi presiden republik indonesia. Dengan adanya pembentukan koperasi wanita (KOPWAN) maka para masyarakat khususnya bagi kaum perempuan bisa menikmati atau menjalankan kegiatan perkoperasian yang di khususnya untuk kaum perempuan. Masyarakat akan menjadi mudah untuk melakukan sebuah aktifitas simpan, pinjam, atau menabung dengan adanya koperasi wanita (KOPWAN) tanpa harus ke bank.

Menurut undang-undang No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian menyatakan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi merupakan kumpulan orang yang bertujuan untuk memebuhi kebutuhan ekonomi melalui usaha yang dijalankan anggota sebagai pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi. Karakter Utama yang dianut koperasi dalam menjalankan usaha adalah system indentitas ganda yaitu selain anggota sebagai pemilik usaha, ia sekaligus sebagai pengguna jasa koperasi.

Permasalahan di dalam berkoperasi adalah berkenaan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pengurus

koperasi yang ditempatkan dan bekerja dilingkup koperasi. untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan. Permasalahan yang terjadi pada perkoperasian yaitu para pengurus yang belum sepenuhnya menyadari tujuan dari tujuan berkoperasi, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemahaman tentang tata cara perkoperasi didalam penerapannya serta kualitas dalam mengerjakan laporan keuangan atau pembukuan yang ada kekurangan dalam penerapannya.

Berdasarkan data dari dinas koperasi dan usaha mikro jumlah koperasi wanita (KOPWAN) 360 itu semua tersebar di seluruh kabupaten Jombang. Berdasarkan jumlah informasi dari dinas yang terkait banyaknya jumlah koperasi wanita (KOPWAN) masi ada yang belum melakukan kewajiban rapat anggota tahunan (RAT).

Berikut Data koperasi wanita (KOPWAN) dikecamatan Sumobito yang paling banyak belum melakukan rapat anggota tahunan (RAT) 2016 dan 2017

Tabel 1.1 RAT Koperasi Wanita (KOPWAN) Kecamatan Sumobito tahun 2016-2017

Kecamatan	Koperasi Wanita	Desa	2016		2017	
			Target	Laporan	Target	Laporan
Sumobito	Mandiri	Sebani	Rp154,812,810	Rp145,007,310	Rp 145,177,491	Rp 136,306,871
	Rukun Makmur	Badas	Rp168,310,860	Rp158,505,360	Rp 157,865,658	Rp 148,995,038
	Sejahtera	segodorejo	Rp181,808,910	Rp172,003,410	Rp 170,553,825	Rp 161,683,205
	Barokah Jaya	Plemahan	Rp195,306,960	Rp185,501,460	Rp 183,241,992	Rp 174,371,372
	Lancar Jaya	Brudu	Rp208,805,010	Rp198,999,510	Rp 195,930,159	Rp 187,059,539
	Kencono Wungu	Talun Kidul	Rp222,303,060	Rp212,497,560	Rp 208,618,326	Rp 199,747,706
	Iso Joyo	Kendalsari	Rp235,801,110	Rp225,995,610	Rp 221,306,493	Rp 212,435,873
	Barokah	Palrejo	Rp249,299,160	Rp239,493,660	Rp 233,994,660	Rp 225,124,040
	Indah	Jogoloyo	Rp262,797,210	Rp268,991,710	Rp 246,682,827	Rp 247,812,207
	Pangestu	Plosokerep	Rp276,295,260	Rp266,489,760	Rp 259,370,994	Rp 250,500,374
	Rejo Asri	Ngelele	Rp289,793,310	Rp279,987,810	Rp 272,059,161	Rp 263,188,541
	Flamboyan	Trawasan	Rp303,291,360	Rp293,485,860	Rp 284,747,328	Rp 275,876,708
	Sejahtera	Menturo	Rp316,789,410	Rp306,983,910	Rp 297,435,495	Rp 288,564,875
	Mandiri Sejahtera	Curahmalang	Rp330,287,460	Rp320,481,960	Rp 310,123,662	Rp 301,253,042
	Gedang Arum	Gedangan	Rp343,785,510	Rp333,980,010	Rp 322,811,829	Rp 313,941,209
	Pertiwi	Kedungpapar	Rp357,283,560	Rp347,478,060	Rp 335,499,996	Rp 326,629,376
Barokah	Mlaras	Rp355,785,510	Rp345,980,010	Rp 334,091,829	Rp 325,221,209	

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan realisasi RAT koperasi wanita yang ada di Kecamatan Sumobito tidak mencapai target hanya koperasi wanita Indah Desa Jogoloyo yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Dalam kinerja lingkup perkoperasian masi rentang terjadinya kerdit macet, adanya kesalahan dalam pelaporan keuanagan, capaian target pengembalian

hutang oleh anggota belum tercapai, keterlambatan waktu rapat anggota tahunan (RAT), kemampuan bekerja sama pengurus yang kurang baik. Dengan adanya itu maka mengakibatkan terjadinya keterlambatan atau hambatan kepada laju pertumbuhan atau perkembangan koperasi itu akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara pada kepala seksi bagian pengawasan dan penyuluhan koperasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro diperoleh informasi pada koperasi wanita terdapat pengurus yang kurang sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diberikan koperasi, kurangnya pengetahuan dalam membuat laporan pembukuan koperasi serta kurang memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini membawa dampak keterlambatan melakukan rapat anggota tahunan (RAT). Padahal Dinas Koperasi dan Usaha Mikro melakukan pelatihan tentang pembukuan akuntansi yang dilakukan 1 tahun sekali serta melayani pembimbingan langsung ke dinas koperasi yang kapan saja dapat dilayani.

Dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal, koperasi harus mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. kinerja karyawan diharapkan dilakukan sesuai dengan rencana, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian Deviza (2012) yang hasilnya membuktikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro merasa motivasi untuk mempelajari secara lebih detail dan penguasaan yang lebih baik mengakibatkan kurangnya optimal kinerja mereka, dorongan bekerja yang masih rendah dari pihak terkiat, kurangnya apresiasi, dan rasa tanggung jawab yang kurang. Itu semua akan berdampak pada kesuksesan pada sebuah koperasi karena pengurus belum sepenuhnya menguasai pembukuan karna motivasi kerja yang rendah. Dengan kurangnya motivasi pengurus maka dapat berpeluang terjadinya kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan pembukuan yang mengakibatkan salah perhitungan hingga akan mengakibatkan sisa hasil usaha (SHU) rendah sehingga koperasinya menurun.

Motivasi mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sebab seseorang bekerja pasti ada dorongan, dorongan tersebut bisa dari diri karyawan itu sendiri maupun dorongan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat membentuk inti dari motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini.

Penelitian Fauziah (2013) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi, pelatihan dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya kemampuan kerja dan motivasi dalam menentukan keberhasilan koperasi wanita (KOPWAN) maka penelitian tertarik mengambil judul “ **Pengaruh Kemampuan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Wanita di Kecamatan Sumobito**”.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi wanita di kecamatan Sumobito?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi wanita di kecamatan Sumobito?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja pengurus koperasi wanita di kecamatan Sumobito.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus koperasi wanita di kecamatan Sumobito.

1.4 BATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengurus koperasi yang belum melakukan rapat anggota tahunan (RAT) 2 tahun terakhir paling banyak di Kecamatan Sumobito.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia dalam bentuk suatu studi kasus, mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap Kinerja.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan arah studi tentang konsep ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kemampuan kerja, motivasi dan kinerja untuk dapat digunakan sebagai bahan pembandingan

