

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebuah Badan Usaha bernama Koperasi, merupakan usaha bersama yang berperan penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan. Koperasi mampu menjadi mitra usaha UMKM, mampu melakukan pembinaan dan pemberdayaan ekonomi rakyat yang berkerakyatan. Kehadiran koperasi yang mandiri memberikan keunggulan tersendiri dan menjadikan pembangunan perekonomian terpacu lebih cepat karena adanya lembaga yang mampu memberdayakan perekonomian masyarakat.

Masyarakat Indonesia sebagian besar adalah pelaku usaha kecil dan mikro atau sering di sebut dengan UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). UMKM menjadi salah satu pilar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional. Banyaknya UMKM di Indonesia menjadi salah satu sebab munculnya lembaga keuangan termasuk Koperasi. Baik itu koperasi konvensional maupun koperasi syariah. Koperasi syariah menjadi alternative bagi UMKM untuk bermitra dalam pemberian modal usaha. Keberadaan koperasi yang menjadi mitra usaha UMKM tersebut perlu di jaga eksistensinya bahkan perlu dikembangkan agar kontribusinya dapat di rasakan oleh banyak UMKM. Secara nasional, propinsi maupun daerah semakin banyak bermunculan koperasi-koperasi. Koperasi lama tetap menjaga pengelolaannya agar tetap eksis, sedangkan koperasi baru berlomba untuk makin berkembang dan maju.

Kota Kediri merupakan salah satu daerah di wilayah propinsi Jawa Timur yang dipandang cukup pesat perkembangan Koperasinya. Terdapat 488 koperasi berstatus aktif.¹ Dikatakan berstatus aktif karena memiliki Badan Hukum Koperasi serta memiliki Nomer Induk Koperasi (NIK). Perkembangan koperasi tidak lepas dari potensi UMKM yang ada di Kota Kediri. Usaha-usaha mikro dan kecil menyebar di 3 (tiga) kecamatan. Kecamatan Mojoroto,

¹ Nik.depkop.go.id di akses pada tanggal 11 Agustus 2020, pukul 10.00 wib

Kecamatan Kota maupun Kecamatan Pesantren. Sektor usaha UMKM meliputi usaha produksi, distribusi maupun perdagangan.

Koperasi di Kota Kediri cukup beragam, ada Koperasi umum, Koperasi Simpan Pinjam, Koperasi Syariah, Kopwan (Koperasi Wanita) hingga Koperasi RW. Kopwan (Koperasi Wanita) mulai bermunculan pada tahun 2009 dan 2010. Kopwan marak muncul karena ada program dari pemerintah propinsi jawa timur. Sehingga di seluruh daerah propinsi jawa timur berdiri kopwan-kopwan termasuk Kota Kediri. Sedangkan koperasi RW berdiri mulai tahun 2015. Dikatakan koperasi RW karena ruang lingkupnya hanya pada RW tempat koperasi tersebut di dirikan. Koperasi RW Kota Kediri merupakan ide atau gagasan dari Dinas Koperasi dan UMTK Kota Kediri, untuk percepatan pertumbuhan ekonomi perlu di buat koperasi untuk tiap-tiap RW di Kediri. Ide atau gagasan tersebut di setujui oleh walikota. Pada akhirnya program koperasi RW di tuangkan dalam Perwali no.23 tahun 2020.² Berikut adalah gambaran jenis dan macam koperasi di Kota Kediri.

Tabel. 1.1
Koperasi di Kota Kediri

No	Jenis Koperasi	Jumlah
1.	Koperasi Umum	295 koperasi
2.	Koperasi Syariah Umum	16 Koperasi
3.	Koperasi Wanita (Kopwan)	56 koperasi
4.	Koperasi Wanita (Kopwan) Syariah	10 koperasi
5.	Koperasi RW	111 koperasi
	Total	488 koperasi

Sumber : Nik.depkop.go.id di akses pada tanggal 11 Agustus 2020 , pukul 10.00 wib.

Koperasi – koperasi tersebut mempunyai segmentasi anggota yang berbeda-beda. Masing-masing menjaga eksistensi agar tetap mampu menjadi

² Wawancara dengan Bapak Satria Sani, Kasi ORTALA Dinas Koperasi dan UMTK, Rabu 13 Agustus 2020, pukul 12.30 wib

mitra usaha UMKM. Agar koperasi tetap berkembang dengan baik perlu metode yang tepat untuk diterapkan. Perkembangan koperasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi persaingan antar koperasi, modal eksternal, pendampingan pemerintah. Faktor internal meliputi pengelolaan koperasi, system yang digunakan serta SDM yang mengelola koperasi tersebut. Untuk menghadapi tingkat persaingan antar koperasi perlu system pengelolaan yang baik oleh SDM pengelola. Peneliti melakukan penelitian awal terkait SDM yang mengelola koperasi. Bagaimana SDM tersebut mempunyai kinerja yang bagus sehingga koperasi tetap ada dan terus berkembang.

Sumber daya manusia dalam Koperasi meliputi Pengurus, Pengawas Operasional, Pengawas Syariah (untuk Koperasi Syariah) serta Pengelola beserta karyawannya. SDM dalam Koperasi berupaya menyatupadukan potensi-potensi yang terpisah-pisah menjadi kekuatan bersama yang lebih besar. Namun masih banyak SDM koperasi yang belum memahami manajemen koperasi itu sendiri, termasuk SDM koperasi syariah. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) koperasi menjadi faktor yang sangat strategis dalam upaya mengembangkan dan memberdayakan koperasi. Dengan meningkatnya kualitas dan kapasitas SDM koperasi akan memberi dampak pada peningkatan kinerja SDM koperasi. Dengan meningkatnya kinerja SDM akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja koperasi. Bukan hanya dari sisi kinerja sebagai badan usaha, tetapi juga kinerja dari sisi penerapan jati diri dan nilai koperasi serta pelaksanaan ketentuan yang berlaku.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya organisasi, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja SDM, faktor yang akan fokus diteliti adalah motivasi kerja karena itu berhubungan dengan masing-masing karyawan atau SDM serta budaya organisasi yang berhubungan dengan organisasi di mana karyawan atau SDM tersebut bekerja.

Faktor pertama motivasi kerja. Potensi-potensi yang dimiliki koperasi bisa berkembang dengan baik manakala SDM koperasi memiliki motivasi kerja yang sejalan dengan tujuan koperasi. Tujuan koperasi sesuai dengan UU Koperasi no.25 tahun 1992 adalah memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Tujuan tersebut dapat terlaksana jika sesuai dengan motivasi kerja SDM koperasi. Pengukuran motivasi kerja secara umum berkaitan dengan kompensasi kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, keamanan dan ketenangan kerja maupun motivasi aktualisasi diri. Kesadaran lembaga akan motivasi kerja SDMnya berguna untuk mengetahui seberapa besar peningkatan kinerja, yang pada akhirnya dengan peningkatan kinerja yang diharapkan akan mampu mewujudkan tujuan lembaga.

Faktor kedua adalah budaya organisasi. Sebuah budaya organisasi yang tercipta dan dijalankan dengan baik akan berpengaruh baik terhadap kinerja SDM. Budaya organisasi dalam koperasi meliputi budaya gotong royong dan kekeluargaan, seperti halnya asas koperasi, budaya kerja sama, saling membantu dan saling pengertian. Kedisiplinan kerja, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan termasuk perilaku yang menjadi budaya. Dilengkapi dengan budaya islami, jika koperasi tersebut dikelola dengan prinsip syariah. Motivasi kerja maupun budaya organisasi merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja SDM. Bagaimana menjadikan keduanya sejalan dengan tujuan lembaga koperasi. Perlu pengukuran dan analisa yang sesuai.

Untuk melakukan pengukuran dan analisa, serta untuk mengetahui peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya organisasi, peneliti melakukan penelitian terhadap koperasi – koperasi syariah di Kota Kediri. Pemilihan obyek koperasi di Kota Kediri disebabkan karena banyaknya usaha-usaha di Kota Kediri dengan skala mikro, kecil dan menengah atau yang sering disebut UMKM. UMKM inilah yang merupakan salah satu penopang perekonomian di Kota Kediri. Keberadaan UMKM menjadi salah satu penyebab banyak berdirinya koperasi, yang mana koperasi tersebut mengambil peran sebagai mitra usaha UMKM. Banyaknya koperasi bisa dibuktikan dari data Dinas Koperasi dan UMTK per September 2017.

Terdapat 499 koperasi dengan status aktif, diantara 488 koperasi itu terdapat 21 koperasi dikelola dengan prinsip syariah. Dari 21 koperasi syariah tersebut terbagi menjadi, 10 koperasi syariah umum dan 11 koperasi syariah wanita.³ Karena pembahasan berhubungan dengan peningkatan kinerja, maka yang dijadikan obyek penelitian adalah koperasi syariah umum yang telah beroperasi lima tahun keatas serta koperasi tersebut memiliki anggota di atas 250 anggota. Dengan kategori ini, ada 4 koperasi syariah di Kota Kediri yang menjadi obyek penelitian. Hal ini dimaksudkan agar bisa mengukur peningkatan kinerja dari tahun ke tahun serta peningkatan jumlah anggota yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya organisasi sumber daya manusia dalam pengelolaan koperasi tersebut.

Untuk lebih jelasnya bisa dilihat tabel perkembangan 4 Koperasi Syariah umum di Kota Kediri.

³ Data Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri

Tabel. I.2
Perkembangan Aset dan Jumlah Anggota
Koperasi Syariah Kota Kediri tahun 2015 – 2018

No	Nama Koperasi Syariah	Aset (000.000)				Anggota			
		2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
1.	Koperasi Syariah LANTASIR JAWA TIMUR	1.115	1.273	1.319	1.404	371	372	353	387
2.	Koperasi Syariah AMANAH AN NUUR	719	826	914	904	447	460	462	459
3.	KSSU HARUM DHAHA	704	819	820	1.055	296	311	369	409
4.	KSPPS BMW AR RAHMAH	1.495	1.699	2.121	2.235	498	554	598	619

Sumber : Wawancara Manager, Wawancara Bagian Accounting, dan Data Primer diolah

Dari Tabel 1.1 dijelaskan bahwa 4 Koperasi tersebut sudah beroperasi lebih dari 5 tahun. Koperasi Syariah Lantansir Jawa Timur mulai tahun 2009, Koperasi Syariah Amanah An Nuur mulai tahun 2010, KSSU Harum Dhaha mulai tahun 2010, sedangkan KSPPS BMW Ar Rahmah mulai 2008. Dari tahun ke tahun ke empat koperasi tersebut mengalami peningkatan asset, kecuali Koperasi Syariah Amanah An Nuur yang mengalami penurunan asset di akhir tahun 2018. Untuk jumlah anggota cenderung meningkat, meskipun di tahun tertentu ada penurunan yang tidak terlalu besar.

Terdapat beberapa penelitian terkait motivasi kerja dan budaya organisasi dengan obyek hampir serupa, diantaranya 1) Rahmila Sari (2012), Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.⁴ 2) Muchni Marlitan (2011), menyimpulkan bahwa Pembelajaran organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya.⁵ 3) Adinata (2015), menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transpormasional, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung.⁶ Dari penelitian terdahulu tersebut, semuanya menggunakan penelitian kuantitatif dengan objek yang serupa yaitu Bank Syariah, Koperasi Syariah maupun BMT.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengulas lebih deskriptif dan mendalam bagaimana motivasi kerja dan budaya organisasi koperasi sehingga mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja SDI koperasi syariah khususnya di Kota Kediri. Pengukuran berdasarkan motivasi dan budaya organisasi baik secara umum maupun secara islami. Obyek penelitian adalah koperasi yang dikelola dengan menggunakan prinsip syariah atau koperasi syariah. Dengan mengambil judul “Motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani koperasi syariah di Kota Kediri”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana motivasi kerja dan budaya organisasi koperasi syariah di Kota Kediri?
2. Bagaimana kinerja sumber daya insani koperasi syariah di Kota Kediri?
3. Bagaimana peranan motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani koperasi syariah di Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain adalah

⁴ Rahmila Sari dkk, “Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makasar,” *Jurnal Analisis*, 01 (Juni, 2012), 92.

⁵ Muchni Marlitan, “Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan Koperasi syariah,” *Jurnal Manajemen Bisnis*, 01 (April 2011), 63.

⁶Ujang Wawan Sam Aditama, “Pengaruh kepemimpinan, Transpormasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 02 (Oktober 2015), 155.

1. Menganalisis motivasi kerja dan budaya organisasi koperasi syariah di Kota Kediri
2. Menganalisis kinerja sumber daya insani koperasi syariah di Kota Kediri
3. Menganalisis peranan motivasi kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani koperasi syariah di Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan keilmuan tentang pelaksanaan manajemen koperasi syariah, khususnya yang terkait dengan masalah kebijakan organisasi, dalam hal tata laksana, pelayanan, keuangan serta administrasi sistem kerja yang aktif bagi SDM Koperasi Syariah.

2. Manfaat bagi Obyek Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi operasional obyek penelitian yaitu koperasi syariah di Kota Kediri dalam hal:

- a. Mempertahankan motivasi kerja SDM serta budaya organisasi yang sudah baik dan disiplin
- b. Menambah informasi dan pengembangan koperasi syariah dalam rangka meningkatkan manajemen SDM menjadi lebih baik

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan peranan motivasi kerja dan budaya organisasi antara lain :

1. Penelitian yang ditulis oleh Rahmila Sari dkk dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1.
2. Penelitian yang ditulis oleh Muchni Marlikan dengan judul “Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah, Jurnal Manajemen Bisnis Volume 1 No. 01 Edisi April 2011.

3. Penelitian yang ditulis oleh Ujang Wawan Sam Aditama dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transpormasional, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2, Oktober 2015.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini penulis mengungkapkan isi pembahasan tesis secara sistematis dan logis mulai dari bab pertama sampai bab terakhir, dengan tujuan agar penelitian ini dapat dipahami secara utuh dan berkesinambungan. Adapun sistematika pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan yang mencakup konteks penelitian fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan bab yang membahas tentang kajian teori, yang memaparkan beberapa pendapat para ahli, beberapa teori yang akan penulis gunakan untuk membaca, memahami, dan menganalisa permasalahan yang akan diteliti.

Bab III merupakan bab yang berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Bab ini terdiri dari, jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV merupakan hasil dari penelitian yang membahas tentang paparan data dan temuan hasil penelitian.

Bab V merupakan bab yang berisi pembahasan yang mendeskripsikan tentang Koperasi Syariah, Manajemen SDM Syariah, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi, kinerja sumber daya insani koperasi serta peranan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya insani koperasi syariah.

Bab VI adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang diikuti dengan daftar pustaka serta lampiran-lampiran yang berhubungan dengan perjalanan penelitian ini.