

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan merupakan proses perubahan menuju arah yang lebih baik dari sebelumnya yang dilakukan di berbagai bidang seperti bidang ekonomi, sosial, politik dan sebagainya. Hampir seluruh Negara berkembang melaksanakan pembangunan, hal ini juga dilakukan oleh Indonesia sebagai negara berkembang. Indonesia berupaya terus untuk melaksanakan pembangunan nasional agar apa yang menjadi cita-cita dan tujuan bangsa tercapai. Pembangunan peternakan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang penting. Adapun salah satu tujuan pembangunan peternakan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan, yang dilakukan melalui perbaikan gizi untuk mewujudkan keluarga mandiri sadar gizi sebagai dasar pembentukan manusia Indonesia masa depan. Selain itu, pembangunan peternakan juga bertujuan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan para peternak melalui salah satunya pengembangan usaha sapi perah.

Fenomena saat ini permintaan susu dari masyarakat akan terus meningkat dikarenakan pada saat pandemi Covid-19 pemerintah menganjurkan bahwa masyarakat diharuskan meningkatkan asupan makanan dan minuman yang bergizi tinggi sangat diperlukan untuk memperkuat daya tahan tubuh salah satunya melalui konsumsi susu mengingat banyaknya manfaat yang diperoleh mengkonsumsi susu. Menurut Kementerian Pertanian (Kementan), berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat konsumsi susu masyarakat Indonesia tahun 2019 masih

berkisar 16,23 liter per kapita/tahun. Jumlah ini tergolong rendah bila dibandingkan dengan negara-negara lainnya se-Asia Pasifik. Maka dari itu produksi susu di Indonesia harus ditingkatkan agar permintaan masyarakat atau industry bisa terpenuhi secara maksimal.

Melihat beberapa hal di atas, dapat menjadi peluang bagi peternak di daerah Jawabarot khususnya Lembang, Pangalengan, Ciwidey, Garut, Cianjur dan Sumedang untuk peternak yang mengusahakan produksi susu sapi perah untuk meningkatkan keuntungan dan meraih kesejahteraannya. Namun, pada kenyataannya masih banyak kendala yang harus dihadapi oleh para peternak mulai dari ketersediaan modal, perawatan ternak, hingga masalah mendistribusikan hasil produksi susu. Hal tersebut dapat terjadi mengingat sebagian besar peternak sapi perah di Indonesia memiliki usahanya dalam skala kecil. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu wadah atau lembaga yang dapat menampung berbagai masalah mereka serta mencari solusi untuk memecahkan masalah-masalah tersebut hingga kesejahteraan para peternak dapat tercapai. Lembaga yang tepat untuk mewadahi suatu sistem ekonomi kerakyatan seperti ini adalah dalam bentuk koperasi.

Koperasi sebagai wadah pusat pelayanan kegiatan perekonomian harus didirikan serta dikembangkan dengan perhitungan masa depan. Koperasi harus pula melibatkan daya pikir masyarakat. Terutama masyarakat di daerah pedesaan yang masih sangat kuat terikat oleh kehidupan pada alam dan cara berfikir yang masih tradisional. Oleh karena itu, belum terbiasa menggunakan daya kemajuan dan amat sukar mengalihkan pemikiran tradisionalnya yang statis ke alam pikiran ekonomi yang nasional dinamis.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari yang terletak di Sumedang merupakan koperasi dibidang persusuan. Susu merupakan salah satu bahan baku yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat berbagai usia baik itu muda maupun tua. Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari merupakan salah satu wadah organisasi bisnis yang langsung berhubungan dengan pengembangan usaha sapi perah adalah koperasi susu yang terdapat di daerah-daerah sentra usaha sapi perah. Sebagian besar koperasi susu ini bekerja sama antara peternak dan juga pihak koperasi, yang berkaitan antara koperasi susu dan para pengusaha sapi perah akan tetapi koperasi tersebut adalah lembaga yang bertindak sebagai mediator antara peternak dengan Industry Pengolahan Susu (IPS) yaitu diantaranya: Frisian Flag Indonesia, Ultra Jaya, Cimory, Diamond, dan PT.ABC. Maka dari itu koperasi menjadi tumpuan harapan peternak di daerah pedesaan serta merupakan salah satu kelembagaan agribisnis dalam mendukung agribisnis di pedesaan.

Keberlangsungan hidup sebuah koperasi sangat tergantung pada peran mempertahankan tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat dasar. Hal ini bukan berarti koperasi mengeksploitasi para pekerjanya, tetapi para pekerjalah yang menjadi tombak utama sebuah koperasi untuk bertahan dan berkembang pesat. Karyawan merupakan mahluk social yang mempunyai latar belakang, kepribadian dan cara berpikirnya sendiri. Karyawan juga seringkali mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan stress sehingga koperasi tidak dapat memprediksi sikap karyawan tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam proses pencapaian tujuan. Oleh karena itu, koperasi harus melakukan tindakan dan pendekatan untuk memahami kebutuhan karyawannya sehingga dapat mengatasi tingkat stress kerja

yang terjadi. Salah satu pendekatan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dukungan social.

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan para karyawan agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan arahan. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan dan juga karyawan tersebut bisa mempertahankan kinerja, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal dan meningkatkan koperasi dalam menciptakan produk yang berkualitas dan berinovasi seperti susu pasterisasi.

Saat ini melihat dari perkembangan Industri yang semakin berkembang di Indonesia, koperasi-koperasi yang ada di Jawa Barat harus bersaing dalam meningkatkan produksi susu yang tentunya kebutuhannya terus bertambah. Banyaknya koperasi susu di Jawa Barat membuat peneliti memutuskan untuk memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian. Pemilihan koperasi susu yang akan menjadi tempat penelitian ialah didasari oleh beberapa alasan diantaranya (1) kesediaan pihak koperasi menerima peneliti melakukan penelitian ditempat tersebut, (2) koperasi memiliki permasalahan-permasalahan yang menjadi kendala pada variable tersebut, dan (3) peneliti telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di tempat tersebut. Berikut ini adalah beberapa koperasi susu dan distribusi yang ada di Jawa Barat di antaranya pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Koperasi Susu di Jawa Barat dan Distribusi Hasil Produksi, 2020

Nama Koperasi	Hasil Produksi Susu Murni (Ton/hari)	Distribusi Hasil Produksi (liter/hari)
KPSBU Lembang Bandung Barat	170-190	- Frisian Flag 40000 - Ultra Jaya 37000 - Diamond 35500 - Cimory 27000 - PT.ABC 22300
KPBS Pangalengan	75	- Frisian Flag 23000 - Ultra Jaya 20200 - Cimory 15000 - Diamond 12500
KSU Mitra Jaya Mandiri Ciwidey	36	- Frisian Flag 19000 - Ultra Jaya 16500
KPGS Cikajang Garut	26	- Ultra Jaya 16000 - Diamond 7000
KPS Cianjur Utara	23	- Ultra Jaya 16500 - Cimory 4500
KSU Tandangsari Sumedang	20	- Ultra Jaya 15000 - PT. ABC 3500

Sumber: Gerakan Koperasi Susu Indonesia Jawa Barat, 2020

Pada Tabel 1.1 dapat diperoleh jumlah koperasi yang tersusun di Jawa Barat mulai dari yang tertinggi yaitu KPSBU Lembang Bandung Barat dengan menghasilkan susu sebesar 170-190 ton/hari sampai yang terendah Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari yang menghasilkan susu murni 20 ton/hari.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari merupakan yang bergerak dalam bidang ekonomi seperti produksi, perkreditan dan jasa. Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari adalah koperasi berbasis agribisnis, dengan usaha inti susu sapi perah ditunjang dengan kegiatan perdagangan dan simpan pinjam. Peran koperasi susu ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam pencapaian pertumbuhan ekonomi terutama didalam sector susu yang bersaing dengan koperasi-koperasi di Jawa Barat. Selain itu permintaan dari masyarakat maupun industri terus meningkat, oleh karena itu produksi susu harus ditingkatkan agar bisa memberikan kontribusi

yang cukup terhadap masyarakat dan industry industry tersebut. Berikut disajikan data target dan realisasi produksi susu tahun 2017-2020 di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari.

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Pencapaian Produksi Susu Murni di KSU Tandangsari
Sumedang, 2017-2020.

Tahun	Target (liter/tahun)	Realisasi (liter/tahun)
2017	6.412.652	6.389.513
2018	6.496.618	6.645.339
2019	6.858.359	6.995.559
2020	7.615.349	7.481.411

Sumber : Hasil Wawancara dengan Pengurus KSU Tandangsari Sumedang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2, realisasi produksi susu selama 2017 sampai 2020 mengalami fluktuasi dapat disimpulkan bahwa, produksi susu Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang optimal.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang membutuhkan adanya sumber daya yang dapat menjalankan aktivitas dalam pengolahan persusuan yang kemudian diproduksi dan dikonsumsi oleh masyarakat. Untuk saat ini Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang terus mengalami perbaikan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi, karena kinerja merupakan sikap mental seorang dalam melakukan pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi terbaiknya terhadap koperasi. Kemajuan suatu koperasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktifitas koperasi akan meningkat pula. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan koperasi, maka setiap koperasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Pengambilan objek tersebut karena penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang ada di koperasi. Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari tentu harus memiliki karyawan dengan kuantitas dan kualitas kinerja yang mampu mendukung produktivitas guna mencapai tujuan koperasi. Maka dari itu, demi kelangsungan kehidupan koperasi tentu harus memiliki karyawan dengan kuantitas dan kualitas kinerja yang baik sesuai dengan standar koperasi yang telah ditentukan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan bukan hanya melakukan pekerjaan pokok saja.

Namun kenyataan saat ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Hal tersebut dapat dibuktikan data yang diperoleh penulis dari koperasi. Berikut ini merupakan standar nilai kinerja karyawan dan data kinerja karyawan dari tahun 2017 sampai 2020. Data tersebut dilihat pada Tabel 1.3 dan Tabel 1.4.

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang, 2020

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 kebawah	Buruk

Sumber: Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang, 2020

Tabel 1.4
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (KSU)
Tandanghari Sumedang, 2017-2020

Tahun	Target Pencapaian (%)	Karyawan	Realisasi Kinerja Karyawan	Nilai
2017	100	62	79%	Cukup
2018	100	62	83%	Baik
2019	100	62	81%	Baik
2020	100	60	77%	Cukup

Sumber: Penilaian Data Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandanghari Sumedang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandanghari Sumedang mengalami fluktuasi dari tahun 2017 – 2020. Ternyata hasil yang diperoleh belum sesuai dengan target yang ditentukan oleh suatu koperasi.

Dari hasil kinerja selama empat tahun kebelakang dapat dilihat bahwa Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandanghari mengalami fluktuasi dan belum dapat mencapai target yang diinginkan. Hal ini menjadikan Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandanghari berusaha dalam meningkatkan kinerja salah satunya dengan memotivasi dan memberikan dorongan terhadap para karyawannya agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi yang baik dan serta peran dari semua pihak yang bersangkutan agar koperasi bisa mencapai target yang diinginkan. Untuk dapat mengetahui gambaran kinerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandanghari Sumedang, berikut ini pra survei mengenai kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandanghari Sumedang yang disebarkan kepada 15 karyawan secara acak sebagai sampel, dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan di Divisi Produksi Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang 2021

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	1	4	4	3	3	42	2,8
2	Kuantitas	1	2	4	6	2	39	2,6
3	Tanggung jawab	1	4	3	7	0	44	2,93
4	Kerja Sama	1	2	8	1	3	42	2,8
5	Inisiatif	4	2	7	1	1	52	3,47
Nilai rata-rata								2,92
Rata – rata = nilai x F: Jumlah Responden (15)								
Skor Rata- Rata = Jumlah Rata- Rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber: Hasil kuisisioner Pra Survei di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 secara keseluruhan bahwa kinerja karyawan memperoleh rata-rata skor 2,92. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang terendah yaitu kuantitas kerja dengan skor 2,6 terlihat dari dimensi terendah yaitu kuantitas kerja yang sebagian besar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak mencapai target, kemudian dimensi kualitas kerja, tanggungjawab dan kerjasama dimana karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dan kurangnya sikap kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang belum optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kuantitas, kualitas, tanggungjawab dan kerja sama dari karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan.

Variabel-variabel yang diduga bermasalah pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang adalah disiplin kerja, budaya kerja, kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan kepemimpinan. Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat variabel yang memiliki skor terendah yaitu pada variabel motivasi kerja yang memiliki skor 3,13 dan stres kerja memiliki skor 3,43. Untuk lebih jelasnya berikut Tabel 1.6 menyajikan hasil pra survei yang dibagikan secara acak kepada 15 orang karyawan dari Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang:

Tabel 1.6
Variabel Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja pada Divisi Produksi Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	3	6	5	0	1	3,7
	Taat terhadap peraturan koperasi	6	4	4	1	0	4
	Taat terhadap aturan perilaku dalam koperasi	3	9	2	0	0	3,8
	Taat terhadap etika kerja	6	2	4	1	2	3,6
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							3,77
Budaya Kerja	Inovasi dan pengambilan keputusan	5	6	4	0	0	4,06
	Perhatian terhadap defasi	3	7	4	1	0	3,8
	Orientasi hasil	6	5	3	1	0	4,06
	Orientasi individu	8	4	2	1	0	4,1
	Orientasi tim	6	3	5	0	1	3,9
	Agresiftivitas	3	6	4	2	0	3,7
	Stabilitas	5	9	1	0	0	4,2
Skor Rata-Rata Budaya Kerja							3,97
Kompensasi	Gaji	3	6	4	2	0	3,67
	Bonus	5	8	2	0	0	4,2
	Fasilitas	4	7	2	1	1	3,8

Lanjutan Tabel 1.6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
	Tunjangan	6	4	3	1	1	3,87
	Penghargaan	1	6	4	4	0	3,27
Skor Rata-Rata Kompensasi							3,76
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	3	3	5	1	3	3,13
	Kebutuhan akan afiliasi	3	3	5	2	2	3,2
	Kebutuhan social	2	3	7	2	1	3,2
	Kebutuhan akan prestasi	2	3	4	3	3	2,87
	Kebutuhan aktualisasi diri	3	2	6	4	0	3,27
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							3,13
Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik	9	3	2	1	0	4,3
	Non fisik	7	3	1	2	2	3,67
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							4,00
Stres Kerja	Stres lingkungan	5	3	4	1	2	3,53
	Stres organisasi	2	6	4	1	2	3,3
	Stres individu	4	3	5	2	1	3,47
Skor Rata-Rata Stres Kerja							3,43
Kompetensi	Keterampilan	5	6	2	2	0	3,6
	Karakter pribadi	7	3	4	0	1	4,0
	Pengetahuan	7	8	0	0	0	4,67
	Motif	4	6	3	2	0	4,0
	Konsep diri	7	6	2	0	0	4,3
Skor Rata-Rata Kompetensi							4,11
Kepemimpinan	Pengambilan keputusan	3	7	3	1	1	3,7
	Perilaku pemimpin	2	10	1	1	1	3,5
	Dimensi	4	6	3	0	2	3,7
Skor Rata-Rata Kepemimpinan							3,63
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (15)							
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner							

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survey (2021)

Dari Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai delapan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu stres kerja dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dimana kedua variabel tersebut yang menjadi faktor utama dari kinerja karyawan yang bermasalah.

Stres kerja merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama penanganannya, tetapi tergantung dengan adanya daya tahan karyawan itu sendiri. Stres kerja menyebabkan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, karyawan menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Stres kerja yang dikemukakan oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai penyebab dari berbagai masalah fisik, mental bahkan output organisasi. Stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Berdasarkan penilaian maka penulis melakukan pra survey terlebih dahulu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisisioner secara acak terhadap 15 orang di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang. Berikut adalah hasil pra survei yang di lakukan:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Stres Kerja pada Divisi Produksi Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Stres lingkungan	5	3	4	1	2	53	3,53
2	Stres organisasi	2	6	4	1	2	50	3,3
3	Stres Individu	4	3	5	2	1	52	3,47
Nilai Rata-Rata								3,43
<p style="text-align: center;">Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (15) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner</p>								

Sumber: Hasil Kuisisioner Pra Survei di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang (2021)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan hasil pra survei stres kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang yang memperoleh rata-rata 3,43. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan tuntutan kerja yang berlebih yang di dapatkan di lapangan sangat berpengaruh terhadap stres karyawan selain itu stress individu yang kurang baik mengakibatkan karyawan mudah tersinggung dengan rekan kerjanya yang berimbas pada kinerja karyawan menurun dan membuat karyawan stres sehingga berpengaruh pada hasil produksi susu yang menurun yang dilihat dari nilai kinerja karyawan itu sendiri.

Selain stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang, motivasi kerja Pentingnya motivasi yaitu sebagai alat penggerak untuk membangkitkan semangat kerja dalam diri karyawan, dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mengendalikan diri seorang karyawan menjadi lebih baik lagi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Seseorang bisa bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang paling efektif, yang biasa melekat pada diri karyawan. Motivasi adalah sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak sedangkan kerja atau bekerja adalah melakukan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Pentingnya upaya motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dari itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari organisasi agar karyawan tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan. Oleh karena itu untuk melihat kondisi awal proses motivasi yang terdapat pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang berdasarkan penilaian maka penulis melakukan pra survei terlebih

dahulu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara acak terhadap 15 orang karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandsangsari Sumedang. Berikut adalah hasil pra survei yang di lakukan:

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pada Divisi Produksi Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan fisiologis	3	3	5	1	3	47	3,13
2	Kebutuhan akan afiliasi	3	3	5	2	2	48	3,2
3	Kebutuhan social	2	3	7	2	1	48	3,2
4	Kebutuhan akan prestasi	2	3	4	3	3	43	2,87
5	Kebutuhan aktualisasi diri	3	2	6	4	0	49	3,27
Nilai Rata-Rata								3,13
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (15)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber: Hasil Kuisisioner Pra Survei di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang (2021)

Berdasarkan Tabel 1.8 hasil dari pra survei menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari masih kurang baik yang memperoleh rata-rata 3,13. Hal ini ditunjukkan pada dimensi kebutuhan akan berprestasi dimana karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Kemudian dimensi kebutuhan sosial dimana interaksi dan hubungan kerja kurang terjalin dengan baik dan harmonis mengakibatkan kerjasama antar karyawan rendah, dan juga menurunnya faktor motivasi dinilai dari kebutuhan fisiologis yang diberikan oleh koperasi kepada karyawan kurang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih kurang sehingga akan menimbulkan menurunnya keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal, karyawan akan bermalas-malasan dalam bekerja, apabila hal ini tidak diperbaiki maka tujuan koperasi akan sulit untuk dicapai. Maka motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting dimiliki karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka penting untuk dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti stres kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian yang telah disampaikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang maka dapat mengetahui identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan
 - a. Kinerja karyawan belum mampu mencapai target yang ditetapkan.
 - b. Rendahnya kerjasama antar karyawan.
 - c. Kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Stres Kerja
 - a. Terdapat kelebihan tuntutan tugas atau beban pekerjaan
 - b. Karyawan yang mudah tersinggung dengan rekan kerjanya
3. Motivasi Kerja
 - a. Kebutuhan akan social masih rendah.
 - b. Kebutuhan fisiologis masih belum terpenuhi.
 - c. Kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang?
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis tingkat stres kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang.
2. Untuk menganalisis tingkat motivasi kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang.
3. Untuk menganalisis Kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang.
4. Untuk mengevaluasi besarnya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian pada peneliti ini diungkapkan secara spesifik yang terdiri dari 2 yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis :

1.4.1 Kegunaan teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat meningkatkan serta menambah hasil kajian mengenai bagaimana stres kerja dan motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagi koperasi dan bagi peneliti yang lain, dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagi Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang.

Adapun manfaat yang peneliti bagi koperasi Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari Sumedang adalah untuk dapat memberikan pengetahuan dan ide tambahan agar dapat mengungkapkan masalah atau fenomena yang terjadi didalam koperasi beserta pendapat alternative yang diberikan untuk memecahkan masalah agar koperasi dapat terus maju dan berkembang.

2. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan acuan atau sumber rujukan peneliti selanjutnya dengan topik yang sama serta dikembangkan dengan beberapa variabel lainnya.

3. Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperdalam pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas pasundan jika suatu saat terjun langsung ke dalam dunia kerja nantinya.