

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) merupakan upaya pemberdayaan para penyandang Disabilitas yang didukung oleh dana-dana dari para pengurus komunitas penyandang disabilitas. Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) sebagai penggerak sektor riil dapat berkembang pesat jika didukung oleh tersedianya sumber daya yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi atau sumber daya manusia yang baik.

Modal dalam Koperasi pada dasarnya dipergunakan untuk kemanfaatan pengurus dan bukan untuk sekedar mencari keuntungan. Oleh karena itu balas jasa terhadap modal yang diberikan kepada para pengurus juga terbatas, dan tidak didasarkan semata-mata atas besarnya modal yang diberikan. Yang dimaksud dengan terbatas adalah wajar dalam arti tidak melebihi bagi hasil yang berlaku dipasar. Di Koperasi jasa syariah Disabilitas ada nilai kemandirian. Kemandirian mengandung pengertian dapat berdiri sendiri, tanpa tergantung pada pihak lain yang dilandasi oleh kepercayaan kepada pertimbangan, keputusan, kemampuan dan usaha sendiri. Dalam kemandirian terkandung pula pengertian kebebasan yang bertanggung jawab, otonomi, berani mempertanggung jawabkan perbuatan sendiri, dan kehendak untuk mengelola diri sendiri.

Untuk pengembangan dirinya Koperasi juga melaksanakan dua prinsip Koperasi yang lain yaitu pendidikan perkoperasian dan kerjasama antar Koperasi merupakan prinsip Koperasi yang penting dalam meningkatkan kemampuan, memperluas wawasan anggota, dan memperkuat solidaritas dalam mewujudkan tujuan Koperasi. Kerja sama dimaksud dapat dilakukan antar Koperasi ditingkat lokal, regional, nasional dan internasional.

Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) Menjadi salah satu wadah yang mendorong para anggotanya bisa membuka usaha sendiri, untuk bisa mengembangkan kemampuan yang di miliki, namun sampai saat ini parang pengurus masih kurang mempunyai rasa semangat dan masih belum bisa mengembangkan usaha- usaha yang telah di jalani, bahkan belum ada perkembangan sampai saat ini.

Pengurus dari Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) merupakan gabungan dari beberapa kelompok Disabilitas di antaranya disabilitas Daksa, Netra, Grahita, dan juga pengurus keluarga dari disabilitas itu sendiri, Disabilitas yang bergerak dalam bidang jual beli barang maupun jasa. Baik yang bergerak dalam bidang jual beli produk, barang maupun jasa, dan jugak disabilitas membutuhkn suatu tata kelola keuangan, Sumberdaya yang baik agar pendapatan bisa di optimalkan. Pengurus Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA) masih kurang mengalami dampak perubahan yang besar dalam usahanya, di antaranya pemasaran yang masih dilakukan secara tradisioanal, dan kurang nya pemahaman cara berkoperasi.

Tabel 1. 1
Data Kualitas Kineja

TAHUN	Kualitas kinerja
2021	85%
2022	80%

Sumber: ketua Umum Koperasi

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, Menunjukkan penurunan semangat kerja pengurus koperasi yang ditandai dengan tinggi rendahnya presentase kualitas kinerja pengurus untuk melakukan pekerjaanya. Berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2020 presentase mencapai 85% dimana bisa dikatakan mencapai angka yang cukup baik, akan tetapi pada tahun 2021 presentase menurun dengan angka 80% dikarenakan masih adanya karyawan yang kurang termotivasi sehingga pengurus tersebut tidak bisa mengikuti arahan dan apa yang di berikan oleh ketua umu. Dan pengurus kurang tanggap adanya peluang yang ada atas kebutuhan para anggota.

Sejak 3 tahun berdiri nya koperasi jasa syariah disabilitas, yaitu 12 oktober 2020, masih sangat minim sumberdaya yang di miliki oleh Koperasi jasa syariah Disabilitas (KOPSYA), karena berbagai alasan yang menjadi kendala, di antara kurangnya pemahaman dan rasa semangat dari pengurus koperasi, mayoritas dari pengurus Koperasi jasa syariah Disabilitas merupakan meraka yang pendidikan nya rendah.

Tabel.1. 2
Riwayat pendidikan anggota

No	Lulusan	Jumlah	persentase
1	S 1	4 Orang	5,5 %
2	SMA	7 Orang	9,7 %
3	SMP	14 Orang	19,4 %
4	SD	47 Orang	65,2 %

Sumber: ketua Umum Koperasi

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari pengurus Koperasi jasa syariah Disabilitas pendidikannya masih sangat rendah, tercatat lulusan S1 4 orang, SMA orang , SMP 14 orang, sedangkan SD berjumlah 47 orang dari total seluruh anggota, ini bisa menjadi salah satu hambatan untuk mengembangkan koperasi jasa syariah disabilitas, hal yang harus di lakukan yaitu, koperasi harus bisa memberikan pelatihan agar mendapatkan kinerja pengurus yang lebih baik, sebab tanpa melakukan hal tersebut koperasi sulit untuk menyaingi koperasi lain yang sumberdaya manusia nya sangat baik,

Persaingan koperasi saat ini semakin kompetitif, oleh sebab itu setiap koperasi harus mampu mengatur dan mengelola semua sumber daya yang dimilikinya dengan sengan efektif dan efisien agar dapat bertahan hidup dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat berperan penting untuk kemajuan suatu koperasi, dunia usaha atau organisasi. Dengan hasil kinerja yang baik dari anggotanya maka tujuan koperasi akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah di inginkan.

Kinerja pengurus merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Kinerja adalah akibat berasal sebuah proses pekerjaan tertentu yg secara berkala di waktu serta tempat asal karyawan serta organisasi yg bersangkutan. (Mangkunegara, 2004), berdasarkan yg dimaksud dengan kinerja artinya suatu akibat kerja yg secara kualitas serta kuantitas dicapai ol eh seseorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai menggunakan tanggungjawab yg

diberikan. Kinerja karyawan adalah hal yg sangat krusial pada manajemen sumber daya insan, maka berasal itu kinerja karyawan harus ditingkatkan supaya menyampaikan yang akan terjadi yang aporisma bagi perusahaan (Mudji Rahardjo, 2016). Kinerja karyawan tidak dapat datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, karena seperti apakah kinerja seorang karyawan seharusnya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara karyawan dengan pimpinan, karena tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, karyawan akan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya (SinaSmbela., 2016)

Pada kondisi krisis ekonomi, tantangan setiap koperasi untuk bisa bertahan dan berkembang semakin besar. Ketika faktor dari eksternal semakin sulit diprediksi dan dikontrol, pengelolaan internal koperasi termasuk pemberdayaan potensi sumber daya manusia menjadi sangat penting. Kemampuan manajemen sumber daya manusia yang ada harus bisa mendukung penciptaan sikap kerja dan perilaku yang menguntungkan bagi koperasi.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam melayani pelanggan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasional. Tentu saja Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas tidak bisa hanya mengandalkan pengetahuan dan keahlian yang sudah mereka miliki ketika bergabung ke suatu perusahaan atau organisasi. Perlu praktek internal perusahaan yang lebih mengarahkan pada tujuan untuk mengembangkan (*skill* dan *ability*) *kapabilitas* karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dalam

menjalankan upaya *discretionary*, serta memberikan suatu peluang penuh bagi penggunaan *knowledge*, kemampuan, pada pekerjaan mereka.

Sumber daya manusia adalah proses yang dipakai untuk mengembangkan dan memvalidasi agar meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam mengoptimalkan pertumbuhan dan efektifitas manusia atau pegawai dan organisasi.(Bisnis et al., 2022)

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Astuti Dkk., 2021). Semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Fahmi, 2018). Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja

seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017:147) Salah satu hal yang harus jadi perhatian juga dalam perusahaan adalah mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan / pengurus itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan/pengurus akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan di dalam sebuah organisasi (Astuti et al., 2021)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. (Sedarmayanti,

2015:13)

Kinerja di Koperasi Jasa Syariah di Sabilitas Indonesia (KOPSYA) tidak akan muncul tanpa ada aktor-faktor yang melatar belakang. Jika faktor-faktor tersebut sudah terpenuhi, dengan demikian pasti dampak selanjutnya kinerja pengurus di Koperasi Jasa Syariah di Sabilitas Indonesia (KOPSYA) akan lebih efektif. Oleh sebab itu penting bagi Koperasi untuk mengambil sebuah tindakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik. Sesuai standart kinerja yang diterapkan dan target koperasi serta visi misi koperasi. Namun agar semua pengurus dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi pengurus seperti motivasi, pelatihan kerja, dan lain-lain. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini penulis akan membahas 2 faktor yang mengidentifikasi, yaitu motivasi kerja dan pelatihan kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja pengurus Koperasi Jasa Syariah di Sabilitas Indonesia (KOPSYA)“.

Faktor yang pertama yang mengidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang mulai sikap dan menentukan bentuk, arah, serta intensitasnya.

Semua teori-teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk yang memiliki kebutuhan masing-masing secara individu maupun kelompok untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan

tersebut, maka perlu adanya perilaku selaras yang dapat diadaptasi oleh masing-masing manusia (Burhan, 2013) Dan seharusnya motivasi diterapkan juga dalam motivasi kerja menurut Al-qur'an. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan dan peran motivasi dalam aktifitas manusia. Islam menyatakan bahwa tindakan manusia ditentukan oleh niat, gerak dan motif batini. Nabi Muhammad SAW bersabda :

Dari Amirul Mukminin, Abu Hafsh 'Umar bin Al-Khattab radhiyallahu 'anhu, ia berkata bahwa ia mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda,

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِغُلَامٍ أَمْرِيءٍ مَا نَوَى

“Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. (HR. Bukhari dan Muslim)

[HR. Bukhari, no. 1 dan Muslim, no. 1907] (Fikriyah, 2021)

Sabda nabi Muhammad SAW ini sangat bermakna dan memiliki konsekuensi luas bagi motivasi manusia. hal ini mengimplikasikan bahwa agar dapat secara efektif memotivasi manusia bekerja, kita harus berkonsentrasi pada motif dan niat baik mereka. Dengan kata lain sekedar peningkatan superfisial pada perilaku lahiriah tidaklah cukup menurut sudut pandang islam

Faktor yang kedua yang diidentifikasi sebagai mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pengurus dalam melaksanakan pekerjaannya agar pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Pelatihan (training) adalah proses

pembelajaran yang melibatkan perolehan keterampilan, konsep, norma atau sikap untuk meningkatkan kinerja pengurus (Simamora, 2006:273)

Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus Di Koperasi Jasa Syariah Di Sabilitas Indonesia (KOPSYA) Di Jawa Timur “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang di Uraikan di atas, maka dapat di rumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) ?
2. Bagaimana Peran pelatihan terhadap kinerja pengurus Koperasi Jasa Syariah disabilitas Indonesia (KOPSYA) ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Peran motivasi terhadap kinerja di Koperasi Jasa Syariah di Sabilitas Indonesia (KOPSYA)“.
2. Untuk menganalisis peran pelatihan kerja terhadap kinerja pengurus Koperasi Jasa Syariah di Sabilitas Indonesia (KOPSYA)“

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara akademis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya ekonomi Manajemen mengenai manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan referensi oleh pihak lain yang ingin mengetahui lebih mendalam tentang Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja di Koperasi

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis Penelitian merupakan kesempatan yang sangat baik untuk menerapkan teori kasusnya di bidang Manajemen dan dunia praktiknya. Agar penulis setelah lulus dari universitas dapat meningkatkan kualitas diri sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Serta Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pelatihan karyawan khususnya pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi.
- b. Bagi Koperasi Jasa Syariah di Sabilitas Indonesia (KOPSYA) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat untuk menggambarkan yang luas tentang dampak dari motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pengurus nya.

- c. Bagi pengurus Memberikan pemahaman kepada pengurus akan pentingnya motivasi dan pelatihan terhadap kinerja mereka.
- d. Bagi pihak lain hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang sama tentang masalah penelitian ini.

