

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan koperasi di Indonesia dimulai pada masa penjajahan Belanda, dengan tujuan untuk melindungi kepentingan ekonomi para petani dan pekerja. Sejak kemerdekaan, koperasi telah memainkan peran penting dalam memberdayakan ekonomi masyarakat dan meningkatkan akses ke layanan keuangan dan peluang pasar. Terlepas dari berbagai tantangan, termasuk peraturan yang kompleks dan kinerja yang menurun, koperasi terus memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan berkelanjutan dengan meningkatkan pendapatan, mendorong inklusi sosial, peduli terhadap lingkungan, dan memberikan dampak ekonomi yang signifikan terhadap perekonomian dunia. Koperasi juga telah membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi kemiskinan dengan memberikan pelatihan, pendidikan, dan akses pasar kepada anggotanya, serta meningkatkan kemandirian masyarakat. Dengan fokus pada peningkatan kemampuan individu dan masyarakat, koperasi telah berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia dan sekitarnya. Oleh karena itu, koperasi merupakan alat penting untuk mencapai pembangunan sosial dan ekonomi, dan kontribusinya dalam memberdayakan ekonomi masyarakat dan lingkungan tidak dapat dipandang sebelah mata.

Koperasi telah memberikan dampak sosial-ekonomi yang signifikan di Indonesia dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi kemiskinan melalui penyediaan layanan keuangan, pelatihan, pendidikan, dan akses pasar bagi para anggotanya. Koperasi juga telah diakui sebagai mitra penting dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan dengan mempromosikan demokrasi, meningkatkan pendapatan, mendorong inklusi sosial, peduli terhadap lingkungan, dan memberikan dampak ekonomi yang signifikan terhadap perekonomian dunia. Koperasi tidak hanya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggotanya, tetapi juga memajukan sektor ekonomi dan

sosial di berbagai daerah. Salah satu contoh kontribusi koperasi dalam pemberdayaan masyarakat adalah melalui penyediaan akses keuangan bagi pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dengan menyediakan layanan simpan pinjam, koperasi membantu masyarakat mengembangkan usaha dan meningkatkan taraf hidup mereka. Terlepas dari tantangan yang dihadapi koperasi, seperti kompleksitas peraturan dan penurunan kinerja, koperasi memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pemberdayaan masyarakat di Indonesia. Dengan memperbaiki dan meningkatkan efektivitasnya, koperasi dapat memberikan dampak yang besar terhadap pembangunan dan ekonomi yang berkelanjutan, memberdayakan individu, serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Dalam kesimpulannya, perkembangan koperasi di Indonesia telah memberikan dampak sosial ekonomi yang signifikan serta kontribusi yang besar terhadap pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, koperasi perlu terus dikembangkan dan didukung agar dapat terus memberikan manfaat bagi masyarakat dan pembangunan ekonomi nasional.

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sehingga dibutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh SDM yang ada dan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Dengan demikian disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Komunikasi merupakan kegiatan atau aktivitas yang akan selalu berlangsung dan berulang dalam kehidupan. Dalam perusahaan harus tercipta komunikasi yang efektif antara setiap pihak, agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Pentingnya komunikasi yang efektif merupakan langkah agar setiap karyawan memahami pesan-pesan dalam pekerjaan dan dapat lebih memahami secara lebih terperinci mengenai pekerjaan tersebut, sehingga setiap pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal.

Komunikasi Internal merupakan suatu aktivitas pengiriman pesan yang dilakukan antara berbagai pihak dalam perusahaan. Komunikasi antara atasan dan bawahan dalam perusahaan haruslah berlangsung dengan baik agar tercipta suatu hubungan komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan karena mendapatkan penyampaian secara jelas mengenai hal-hal terkait dengan pekerjaan. Komunikasi Internal dapat terjalin antara atasan dan bawahan, dimana atasan dan bawahan bertindak sebagai pimpinan dan karyawan yang saling berinteraksi dan berhubungan. Dalam hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin komunikasi internal yang baik agar setiap informasi yang penting bagi perusahaan dapat tersampaikan dengan jelas. Komunikasi internal akan dapat membantu perkembangan kinerja, karena pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif bila ditunjang dengan terlaksananya komunikasi internal yang baik. Komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara pada administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertical didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Motivasi adalah dorongan yang ada pada diri manusia baik internal maupun eksternal untuk meningkatkan potensi di dalam diri guna memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangatlah bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Dalam organisasi memberikan dorongan sebagai bentuk motivasi kerja terhadap bawahan atau karyawan sangatlah dibutuhkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian motivasi dalam kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena

itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Kinerja sangat penting bagi karyawan, karena adanya penilaian kinerja menunjukkan bahwa mereka mendapat perhatian dari atasan mereka. Lebih jauh lagi, penilaian ini dapat meningkatkan motivasi karyawan; mereka yang berkinerja baik dapat memperoleh kesempatan untuk promosi, pengembangan, dan pengakuan atas prestasi mereka, sementara mereka yang tidak memenuhi harapan dapat mengalami penurunan jabatan. Untuk mencapai hal ini, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan atau kompetensi yang dapat diandalkan untuk mengelola tanggung jawab mereka, karena keterampilan yang dapat diandalkan tersebut dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang sangat buruk dapat mengakibatkan kerugian finansial bagi perusahaan, bahkan dapat berujung pada penutupan perusahaan. Mengingat besarnya dampak kinerja karyawan terhadap organisasi, maka penting bagi setiap perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan pengembangan kinerja karyawan sangat penting; jika strategi perusahaan dijalankan secara efektif, setiap anggota tim akan terlibat dalam kerja sama dan koordinasi yang lancar, yang secara langsung akan memengaruhi kinerja karyawan di KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.

KOPDIT/CU “UNAM” merupakan kredit usaha kaum awam yang berada di Jln. Veteran No.7 Kec. Berastagi, Kab. Karo, Sumatera Utara. Telp. (0628)93311 Berastagi – 22166. CU “UNAM” adalah sebuah lembaga keuangan yang berdiri di Berastagi dan sudah mendapat badan hukum dari Pemkab Karo yang sudah berkembang. Dimana perusahaan tersebut sudah membuka 5 kantor cabang dan sejumlah kantor unit. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, pada pasal 1 dijelaskan, koperasi adalah badan usaha yang

beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia (PERMEN KUKM RI) Nomor 06/Per/M.KUKM/V/2006 pasal 1 ayat 10 disebutkan bahwa: Koperasi berprestasi adalah koperasi yang memiliki prestasi dalam pencapaian kinerjanya dilihat dari aspek organisasi, aspek tata laksana dan Manajemen, aspek produktivitas, serta aspek manfaat dan dampak koperasi yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Dengan berbagai jenis simpanan yang ditawarkan seperti, Simpanan Pokok, Simpanan Wajib, Simpanan Sukarela, Simpanan Bunga Harian (SIBUHAR), Simpanan Berjangka (SISUKA), dan Tabungan Hari Tua (TAHTA). Koperasi kredit ini awalnya beranggotakan masyarakat Berastagi sekitarnya, namun pada saat ini telah berkembang di Kabupaten Karo, Kabupaten Dairi dan Deli Serdang. Koperasi kredit UNAM sudah berbadan hukum sejak 4 Mei 2001 dengan Nomor: 106/BH/KDK,2,2/V/2001 dan ijin wilayah kerja No: 518/384/KK/2015 Diskop dan UKM sumatera Utara. KOPDIT/CU "UNAM" berazaskan kekeluargaan, tujuan untuk mensejahterakan khususnya anggota dan masyarakat pada umumnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di KOPDIT/CU "UNAM" Berastagi, peneliti menemukan permasalahan pada komunikasi internal yang kurang optimal antara pimpinan dengan bawahan yang berdampak terhadap pekerjaan. Permasalahan deskripsi pekerjaan berhunungan dengan tugas dan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan bagian pekerjaan, seperti seringnya terjadi rangkap pekerjaan dan syarat kerja yang belum diuraikan dengan jelas. Permasalahan motivasi kerja dimana karyawan diberikan tanggung jawab tidak sesuai jabatannya saat ini, mengakibatkan keryawan tersebut lembur bekerja dan terkadang insentif pembayaran lembur karyawan tersebut dirasa kurang.

Dari masalah yang telah dijelaskan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan pada KOPDIT/CU "UNAM" Berastagi."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah yaitu:

1. Kurangnya komunikasi antara kantor pusat dengan kantor cabang KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi.
2. Terjadinya rangkap pekerjaan antar karyawan yang tidak sesuai dengan jabatan karyawan tersebut.
3. Karyawan belum memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan kurang dihargai oleh atasan sehingga karyawan kurang termotivasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi batasan masalah yaitu:

1. Penelitian ini dibatasi pada komunikasi internal terhadap kinerja karyawan dalam KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi.
2. Penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi.
3. Penelitian ini dibatasi pada komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi
3. Apakah komunikasi internal dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi.
3. Untuk mengetahui komunikasi internal dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KOPDIT/CU “UNAM” Berastagi.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan komunikasi internal, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan Kopdit/CU “UNAM” Berastagi

Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen perusahaan dalam hal memahami masalah apa saja yang dialami para karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

c. Bagi Universitas

Penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian sumber daya manusia tentang pengaruh komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.