

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu penyebab rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja di Indonesia adalah kurangnya standar sumber daya manusia (SDM). Rendahnya kualitas SDM ini tercermin dari data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) pada awal tahun 2023 yang mengungkapkan bahwa mayoritas tenaga kerja berasal dari lulusan sekolah dasar(SD) ke bawah, yakni sebesar 38,76 persen. Sementara itu, data Badan Pusat Statistik(BPS) tahun 2022 juga menunjukkan bahwa tenaga kerja yang belum menyelesaikan pendidikan dasar mencapai 39,10 persen, lulusan sekolah menengah pertama (SMP) sebesar 18,23 persen, lulusan sekolah menengah atas (SMA) juga 18,23 persen, lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) sebesar 11,95 persen, dan tenaga kerja yang menyandang gelar diploma atau sarjana hanya mencapai 12,60 persen. Data-data tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kerja Indonesia masih memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah, yang berdampak pada rendahnya keterampilan dan kompetensi kerja. Akibatnya, banyak dari mereka sulit bersaing di pasar kerja yang semakin menuntut kualitas dan keahlian tinggi, sehingga menyebabkan rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja oleh dunia usaha dan industri.

Di Indonesia saat ini viral mengenai brain drain #KaburAjaDulu. Brain drain merupakan insiden migrasinya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pendidikan atau kompetensi tinggi dari satu negeri ke negeri lain. Umumnya, perpindahan ini terjadi dari negara berkembang menuju negara-negara maju yang menawarkan tingkat kesejahteraan yang lebih baik.. Prof. Hermanto Siregar, Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University, mengemukakan bahwa di negara-negara berkembang seperti Indonesia dan India, jumlah angkatan kerja sangat besar, namun peluang kerja yang tersedia relatif terbatas. Sementara itu, di negara-negara maju yang sering menjadi tujuan perpindahan sumber daya manusia (SDM) berkualitas, jumlah angkatan kerja cenderung sedikit akibat rendahnya, bahkan negatifnya, laju pertumbuhan penduduk. Selama peluang kerja masih terbatas, tenaga kerja terutama SDM berkualitas dari negara berkembang akan berusaha mencari kesempatan di negara maju yang menawarkan pendapatan lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih layak. Pada dasarnya, mereka bukan bermaksud merendahkan kondisi di negara asal, melainkan justru menunjukkan bahwa ada solusi lain di luar negeri untuk mencapai kehidupan yang lebih sejahtera. Mereka juga tidak ingin menjadi beban bagi perekonomian nasional yang belum mampu menyerap jumlah angkatan kerja yang besar. Setelah bekerja di luar negeri, sangat mungkin pemasukan dari fenomena #KaburAjaDulu dikirim kembali ke Indonesia untuk mendukung ekonomi keluarga atau orang tua. Aktivitas ini dikenal sebagai remitansi, yang merupakan salah satu sumber devisa dan berdampak positif terhadap perekonomian nasional. SDM muda Indonesia yang bekerja di luar negeri juga akan memperoleh pengalaman berharga dari tempat mereka bekerja, serta

memperoleh wawasan mengenai sistem dan proses bisnis negara maju. Oleh karena itu, ketika mereka kembali ke Tanah Air, pengalaman dan pemahaman itu berpotensi diterapkan guna mendorong praktik bisnis yang lebih efisien dan maju di Indonesia. SDM sangat penting karena mereka adalah penggerak, perencana, pelaksana, dan penentu hasil dari setiap aspek pembangunan. Baik dalam konteks ekonomi, politik, sosial, teknologi, maupun budaya, keberhasilan suatu bangsa bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Maka, investasi terbesar suatu bangsa seharusnya bukan hanya pada infrastruktur fisik, tetapi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusianya. Dalam situasi ini, perusahaan tidak hanya memprioritaskan kinerja karyawan, tetapi juga harus mementingkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan kata lain, SDM berkualitas tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga kompeten dalam praktik kerja, berintegritas, serta mampu beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan zaman. Strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan pengelolaan motivasi kerja, pemberian reward, serta penerapan punishment, yang ketiganya berperan sebagai instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah alur yang mencakup perancangan, pelaksanaan, serta pengarahan terhadap rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, penyalarsan, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja, bertujuan untuk mewujudkan sasaran organisasi. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut adalah rendahnya performa karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat perolehan individu

secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu saat menjalankan tugas, yang dievaluasi berdasarkan berbagai standar, seperti harapan hasil kerja, target yang ditetapkan, maupun indikator kinerja lainnya. (Zulkifli & Rosalinda, 2023).

Di Indonesia, banyak Koperasi Unit Desa (KUD) yang didirikan. Menurut data yang dihimpun Dinas Peternakan Jawa Timur, saat ini terdapat 53 Koperasi Susu di Provinsi dengan lebih dari 40 juta penduduk ini. Koperasi-koperasi ini turut serta meningkatkan produktivitas susu sapi sehingga Jawa Timur menjadi daerah penghasil susu terbanyak di tahun 2022.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat produksi susu segar di Jawa Timur pada tahun 2022 mencapai 108,9 juta liter. Ini merupakan angka yang luar biasa, 539.2% lebih tinggi dibandingkan Jawa Barat dengan produksi susu segar sebanyak 20,17 juta liter susu. Pencapaian Jawa Timur sebagai daerah penghasil susu segar terbanyak tidak lepas dari kehadiran koperasi produsen, lebih khusus yang bergerak sebagai koperasi susu dalam membina para peternak sapi perah.

Tabel 1. 1 Nama KUD di Jawa Timur

No	Kabupaten/kota	Nama koperasi
1	Tulungagung	Tani Wilis, Sri Sedono, Rejeki Agung, Sumber Makmur
2	Blitar	Semen , Sri Lestari, Jaya Abadi, Tertib Makmur, Jaya Murni
3	Kediri	Tani Jaya, Subur, Sri Gati, Sido Luhur, Tulus Bakti, Kertajaya, Sri Among Tani, Suka Mulya, Karya Bakti
4	Jombang	Anjasmoro, Sumber Agung, Tani Rukun
5	Gresik	Subur Makmur
6	Mojokerto	Danamulya
7	Pasuruan	Sehat Sempurna, Sembada, Suka Makmur, Dadi Jaya, Setia Kawan
8	Probolinggo	Argopuro
9	Lumajang	Tani Makmur
10	Malang	Tani Luhur, Sumber Makmur, Abadi dll
11	Batu	Batu

Sumber : Dinas Pertenakan Jawa Timur

Salah satunya terletak di wilayah Provinsi Jawa Timur, tepatnya di Kabupaten Lumajang. Di daerah tersebut terdapat satu-satunya koperasi unit desa yang bergerak dalam pengolahan susu sapi perah, yaitu KUD Tani Makmur yang berlokasi di Kecamatan Senduro. Sudah sejak beberapa waktu di wilayah Kecamatan Senduro menjadi pemasok susu segar ke PT Nestle Indonesia. Cukup besar juga jumlah pasokan dan diakui oleh Manajemen PT Nestle Indonesia bahwa nilai susu segar yang dihasilkan oleh sapi-sapi hasil ternak masyarakat Senduro berkualitas baik dan bahkan lebih baik dibanding dengan susu segar yang dihasilkan oleh peternak-peternak di lain daerah.

Ketua DPRD Kabupaten Lumajang, Anang Achmad Syaifuddin menyampaikan bahwa keberadaan KUD membuat para peternak sapi perah di kawasan Senduro menjadi lebih tertata. Ia juga mengungkapkan bahwa terdapat sekitar 6.000 ekor sapi perah yang setiap hari memproduksi sekitar 42 ton susu, di mana sebanyak 33 ton di antaranya disalurkan oleh KUD Tani Makmur Senduro ke PT Nestle. (infopublik.id)

Oleh karena itu, KUD Tani Makmur perlu memiliki inovasi dan ide-ide baru untuk meningkatkan pencapaian mereka, Hal ini penting dilakukan karena saat ini banyak perusahaan independen maupun perusahaan milik pihak lain yang juga beroperasi di sektor yang sama, sehingga menciptakan persaingan yang semakin ketat. Jika dibiarkan dengan pencapaian dan puas, Jika KUD Tani Makmur hanya merasa cukup dengan hasil yang telah dicapai saat ini tanpa melakukan pengembangan atau pembaruan, maka hal tersebut bisa menjadi kelemahan yang dimanfaatkan oleh pesaing baru. Pesaing-pesaing baru tersebut berpotensi

menawarkan produk susu perah dengan kualitas yang lebih baik, harga yang lebih kompetitif, dan pelayanan yang lebih memuaskan. Bahkan, mereka mungkin menjalankan strategi pemasaran langsung ke peternak, yaitu dengan mengambil hasil perahan susu sapi secara langsung dari mereka. Strategi ini tentu dapat menarik minat peternak dan mengancam keberlangsungan usaha KUD Tani Makmur jika tidak segera melakukan langkah-langkah antisipatif.

Salah satu kemungkinan penyebab rendahnya kinerja karyawan di Koperasi KUD Tani Makmur Senduro adalah minimnya stimulasi motivasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga mereka tidak bekerja secara optimal. (Aryati, 2024) mengemukakan bahwa tugas yang diselesaikan secara akurat, teliti, dan efisien mencerminkan kinerja yang optimal, yang berperan penting dalam mempertahankan keberlangsungan suatu perusahaan. bertambah atau menurunnya prestasi kerja dan target dari setiap karyawan atau bawahan ialah masalah yang penting bagi perusahaan. Mempertahankan kinerja karyawan pada setiap perusahaan sangat penting untuk menjaga karyawan dalam kondisi prima sebagai aset yang berharga.

Menurut (Haryanto et al., 2023) Menyatakan bahwa kinerja merupakan output dari penilaian terhadap tenaga kerja manusia yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Cara untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia ialah dengan memberikan apresiasi serta sanksi kepada karyawan

Menurut (Wicaksono et al., 2022) motivasi adalah proses memberi dorongan kepada karyawan dan diukur dari apakah mereka mampu mencapai tujuan secara individu atau sebagai tim atau kelompok dalam waktu tertentu. Motivasi

membuat karyawan merasa lebih betah di lingkungan kerja meskipun menghadapi beban tugas yang berat. Oleh sebab itu, saat karyawan terus mendapat dorongan, baik secara langsung maupun melalui sarana yang disediakan, hal tersebut dapat berdampak pada kemajuan perusahaan.

Perusahaan memberikan keuntungan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atau pencapaian kerja mereka. Menurut (Diawati et al., 2024) Reward ialah bentuk ganjaran, hadiah, apresiasi, atau kompensasi yang bertujuan mendorong individu demi lebih bersemangat dalam meningkatkan atau memulihkan kinerja yang telah dicapai. Selain berdampak pada peningkatan performa, program pemberian reward yang tepat dapat membentuk budaya kerja yang positif serta menumbuhkan motivasi pegawai. Dengan demikian, perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung perkembangan, keberlanjutan, dan kolaborasi tim.

Sanksi merupakan akibat negatif yang diterima oleh pekerja sebagai konsekuensi dari tindakan tertentu. Dengan adanya penghargaan, sesama rekan kerja saling memotivasi untuk meningkatkan kualitas diri. Menurut (Bina & Informatika, 2024) Punishment umumnya diterapkan oleh manajer sebagai cara berkomunikasi dengan karyawan guna mengurangi risiko serta meningkatkan kerja sama tim dan kolaborasi dalam menyelesaikan seluruh kegiatan operasional bisnis dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menggali lebih mendalam mengenai pemberian motivasi kerja, reward, dan punishment kepada karyawan guna mendorong kemajuan usaha yang dijalankan. Maka dari itu, peneliti

memilih untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Tani Makmur Senduro.”

1.2 Batasan Masalah

Untuk menyederhanakan kajian dalam riset lebih terfokus, dibutuhkan pengendalian masalah guna menjauhi perbedaan pemahaman dan interpretasi yang dapat menyebabkan kebingungan bagi pembaca. Berikut adalah fokus permasalahan dalam studi ini:

- a. Penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia, terlebih mengenai pengaruh motivasi kerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dibahas merupakan motivasi kerja sebagaimana yang dipersepsikan oleh para responden.
- b. Reward dan punishment pada penelitian ini yaitu persepsi dari responden tentang reward dan punishment yang ada di KUD Tani Makmur Senduro.
- c. Kinerja yang dimaksud merupakan pandangan responden mengenai performa atau hasil kerja yang telah dicapai. Responden dalam penelitian tersebut adalah para karyawan KUD Tani Makmur Senduro.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan motivasi kerja, reward, dan punishment mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, terkait dengan karyawan KUD Tani Makmur Senduro, hal ini masih perlu ditinjau kembali. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan karyawan KUD Tani Makmur Senduro adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur Senduro?
- b. Apakah ada pengaruh reward terhadap kinerja Karyawan KUD Tani Makmur Senduro ?
- c. Apakah ada pengaruh punishment terhadap kinerja Karyawan KUD Tani Makmur Senduro?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengamati dan menyelesaikan permasalahan yang bersangkutan dengan pengaruh motivasi kerja, pemberian reward, dan penerapan punishment terhadap kinerja karyawan. Secara lebih rinci, tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan berikut ialah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan maksud dan tujuan yang telah dijelaskan sebelumnya, diharapkan penelitian ini dapat menyalurkan kontribusi manfaat, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terlebih lagi di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang motivasi kerja,

reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi ITB Widya Gama Lumajang

Pencapaian riset dapat dipakai sebagai sumber pedoman dan informasi untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan pustaka bagi penelitian serupa

2) Bagi peneliti

Penelitian ini selain berfungsi sebagai persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M) di ITB Widya Gama Lumajang, juga diharapkan mampu memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi KUD Tani Makmur Senduro

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berubah panduan bagi seluruh karyawan KUD Tani Makmur Senduro terkait motivasi kerja, reward, dan punishment agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.