

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan ekonomi di Indonesia saat ini bisa dikatakan cukup berhasil dilihat dari indikator pertumbuhan ekonomi yang mencapai lebih dari 6% (Alya, Salsabila, Vidya, & Laila, 2020). Menurut Pasal 33 UUD 1945 (dalam Alya, Salsabila, Vidya, & Laila, 2020) dinyatakan bahwa perekonomian Indonesia dibangun sebagai usaha kolektif yang berlandaskan pada prinsip kekeluargaan. Sistem ekonomi yang diterapkan adalah demokrasi ekonomi, yang sangat mendukung keberadaan koperasi sesuai dengan karakteristiknya (Alya, Salsabila, Vidya, & Laila, 2020). Bahkan, masyarakat kecil yang tidak memiliki usaha produktif pun dapat bergabung dalam koperasi sebagai badan usaha yang inklusif (Alya, Salsabila, Vidya, & Laila, 2020).

Koperasi merupakan suatu organisasi yang dibentuk sukarela oleh individu-individu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi melalui pembentukan perusahaan yang diolah dan dimiliki bersama (Munkner, dalam Rasyidin, 2021). Menurut Harap, Rambe, Hasibuan, dan Singarimbun (dalam Lubis, 2022) berpendapat bahwa koperasi merupakan organisasi ekonomi yang berfungsi memperbaiki kesejahteraan anggota melalui usaha bersama berdasarkan dengan didasarkan prinsip kerja sama dan kekeluargaan. Menurut Ropke (dalam Sumantri & Permana 2017) karyawan koperasi adalah pekerja yang dibayar oleh koperasi yang bertugas membantu pengelolaan operasional koperasi. Berdasarkan dari website resmi

Badan Pusat Statistika *go.id* (2022) terdapat 1.853 koperasi aktif di provinsi DI Yogyakarta pada tahun 2021. Data terbaru pada tahun 2024 terdapat 2.048 yang terdiri dari 1.423 (69%) koperasi sektor riil, 625 (31%) koperasi simpan pinjam, dan 11 diantaranya merupakan koperasi *modern*, data ini diambil dari website resmi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi DI Yogyakarta.

Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk (Warisno, 2019). Menurut Wether dan Davis (dalam Nora, 2019) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) karyawan/pegawai merupakan penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Sementara menurut Budiman (2018) seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah tingkat motivasi kerja dari sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya J.P. Chaplin (dalam Rahman, Rahmawati & Utomo, 2020).

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang dipicu oleh inspirasi, semangat, dan hasrat untuk menjalankan tugas atau pekerjaan dengan penuh keikhlasan, kegembiraan, serta dedikasi tinggi, sehingga hasil yang dicapai dari aktivitas tersebut menjadi optimal dan berkualitas tinggi Affandi (2018).

Menurut Abraham Maslow (dalam Sari & Dwiarti, 2018) , motivasi kerja adalah hasil dari dorongan internal individu untuk memenuhi berbagai tingkatan kebutuhan dalam hierarki kebutuhannya. Pengertian tersebut selaras dengan flipppo (dalam Azizah & Setyowati, 2022) motivasi kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan karyawan agar mampu bekerja secara efektif, sehingga baik keinginan karyawan dan tujuan perusahaan dapat terpenuhi secara bersamaan. Dengan adanya motivasi pada karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut diharapkan mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan tersebut dengan terpenuhinya aspek-aspek motivasi kerja pada karyawan seperti kreativitas, disiplin, kompensasi dan komunikasi interpersonal (Aprianggi, Sari & Syahrul 2018).

Pada hal motivasi kerja terdapat aspek-aspek di dalamnya. Ada beberapa aspek-aspek motivasi kerja menurut Anoraga (dalam Larasati, Adriansyah & Rahmah, 2021) yaitu : a). Kedisiplinan dari karyawan, menurut Sastrohadiwiryono (dalam Wahyuni & Lubis, 2020) mendefinisikan disiplin karyawan adalah sikap yang menggambarkan penghargaan, kepatuhan, serta ketaatan terhadap seluruh aturan yang berlaku, peraturan tersebut dapat tertulis ataupun tidak tertulis, serta akan menjalankan aturan tersebut dengan konsisten serta mampu menerima konsekuensi dan sanksi jika melanggar tanggung jawab serta wewenang yang telah ditetapkan, b). Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi membuat hasil kerja yang berasal dari gabungan ide-ide yang disusun dengan lebih rinci atas hasil pikiran sendiri dan tidak meniru karya orang lain sehingga membentuk hasil yang baru yang meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik, c). Kepercayaan diri perasaan yang

dipunyai karyawan terhadap kemampuan diri sendiri, mampu berfikir dengan positif dalam menghadapi kenyataan dan mampu bertanggung jawab atas keputusan yang di buat dan dapat menyelesaikan masalah dengan cara yang tenang, d). Daya tahan terhadap tekanan penyelesaian masalah dengan ciri khas diri sendiri terhadap kejadian emosional yang kurang menyenangkan dan dirasa ada sebuah ancaman dan ketidakseimbangan antara tuntutan dan keinginan diri sendiri yang dimiliki, e). Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan kesadaran diri sendiri untuk melakukan kewajiban yang diimbangi rasa keberanian menerima resiko serta dorongan diri sendiri yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan mampu beradaptasi dengan apa yang harus diselesaikan.

Maka dapat disimpulkan motivasi kerja dapat disebut sebagai pendorong semangat kerja karyawan dan kuat lemahnya juga bergantung pada aspek-aspeknya yaitu : kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut teori motivasi Abraham Maslow (dalam Widyantari, Susana & Kristijanto, 2020) Maslow mengidentifikasi dan menganalisis lima kebutuhan dasar yang dapat diimplementasikan menjadi aspek motivasi kerja dan kebutuhan ini yaitu: a). Fisiologis (*Physiological Needs*) kebutuhan primer manusia yang menjadi dasar karena sudah ada sejak mereka dilahirkan yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu, b). Rasa aman (*Safety Needs*) perasaan yang tenang dan merasa terlindungi termasuk keamanan di tempat tinggal, perasaan aman di tempat kerja dan keamanan saat di tempat mereka bekerja, c). Afiliasi (*Social Needs*) bersosial dengan rasa diakui dan

diterima oleh orang sekitar, perasaan ingin maju dan tidak ingin gagal, diikutsertakan dan berpartisipasi dalam hal bersosial, d). Harga diri (*Esteem Needs*) pengakuan dan diakui statusnya terhadap dirinya di hadapan orang sekitar, e). Aktualisasi diri (*Self Actualization*) kemampuan peningkatan diri untuk memuaskan kebutuhan dirinya. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa menurut Abraham Maslow aspek motivasi kerja sudah dikategorikan menurut kebutuhan manusia secara masing-masing dan efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan (Gunawan, 2017). Menurut kedua ahli di atas penulis memilih menggunakan teori dari Anoraga sebagai alat ukur dikarenakan dari ke lima aspek yang disebutkan sudah mencakup untuk menjadi alat ukur sebagai kelanjutan untuk penelitian ini.

Karyawan memiliki peran penting dalam perusahaan sebagai penggerak roda perusahaan, pencapaian target, serta mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk menunjang kerja karyawan diperlukan beberapa komponen pendukung agar tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, salah satunya dengan motivasi kerja yang tinggi (Putra, Yusuf, Hasanah, & Maswanto, 2024). Motivasi kerja yang dimiliki karyawan seharusnya tinggi agar mampu membuat karyawan semakin semangat dan terdorong untuk bekerja dengan semangat dan optimal. namun, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tergolong rendah cenderung membuat karyawan menjadi kehilangan semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai (Selfiani, Prihanto, Fitrianti, Sriyani, 2023). Adanya kesulitan dalam penyelenggaraan Rapat Anggota Tahunan (RAT) dalam pelajaran tentang masalah manajerial dan keuangan pada koperasi yang

mengalami kendala dalam penyelenggaraan RAT sebagai bentuk akuntabilitas pengelolaan koperasi. Beberapa faktor internal dan manajerial, seperti kurangnya pemahaman pengawas terhadap proses pengambilan dan pengembalian uang, kurangnya pemahaman pengelolaan usaha, permasalahan struktur koperasi dan prosedur operasional organisasi pengurusan, yang mengakibatkan Pengelolaan dan pengiriman uang yang kurang efektif serta prosedur operasional organisasi yang kurang sesuai dengan harapan, menjadi penyebab permasalahan dalam struktur koperasi (Sari, DKK, 2024).

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan (Cahyono, Umi & Adi, 2022) dimana ditemukan adanya permasalahan terkait motivasi kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Artha Guna Sejahtera Ponorogo. Permasalahan tersebut meliputi adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tanggungjawabnya dengan tepat waktu, rendahnya kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dinilai tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, penurunan kinerja karyawan tersebut diduga memiliki keterkaitan dengan kebijakan upah insentif, prosedur pelatihan dan kemampuan kerja karyawan yang rendah.

Banyak koperasi yang ada di Yogyakarta membutuhkan cara untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan koperasi, koperasi perlu melakukan banyak hal untuk tumbuh dan bertahan lebih dari sebelumnya berhasil atau tidaknya kinerja organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan secara individu maupun kelompok, dengan anggapan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja pada organisasi (Maharani dan Anggarani, 2018). Jumlah

koperasi yang aktif di Kota Yogyakarta tercatat sejumlah 362 koperasi. Tahun 2018 sebanyak 130 koperasi menjalani pemeringkatan dengan perolehan hasil sebanyak 2 koperasi masuk ke dalam kategori sangat berkualitas, 92 koperasi berkualitas dan 36 koperasi cukup berkualitas (Soebanto, 2019).

Pada kenyataan dalam mencapai motivasi kerja yang tinggi tidak mudah, masih ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan operasional koperasi di Indonesia, namun berbagai studi menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan di banyak koperasi masih menghadapi tantangan, seperti kurangnya insentif finansial yang kompetitif, minimnya peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif (Diana, 2023). Selain itu, keterlibatan kepemimpinan dalam memberikan apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan masih tergolong rendah, sehingga menyebabkan tingkat motivasi kerja karyawan yang tidak optimal. Akibatnya, banyak koperasi mengalami rendahnya loyalitas pada karyawan, serta penurunan kualitas layanan kepada anggota koperasi (Andinni, Harun, 2024).

Karyawan di Indonesia masih memiliki motivasi kerja yang rendah dibuktikan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Idrus, Hakim, & Kamaruddin, 2021) pada PT Industri Kapal Indonesia menyatakan bahwa dari 153 karyawan ada 62 karyawan dengan persentase 40,1% memiliki motivasi kerja rendah, dengan adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan yang berkurangnya efisiensi operasional perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Hariyadi (2023) pada salah satu

koperasi di Indonesia yaitu karyawan Koperasi di Kota Bengkulu yang tergabung dalam Koperasi Kota Kartika sebanyak 37,4% dari 48 karyawan menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah dengan karyawan yang kurangnya partisipasi dalam kerja, dan berkontribusi aktif dalam pengambilan keputusan. Hal sama juga di lakukan oleh Ulfa, Sumantri, & Wihara (2022) yang mana berdasarkan observasi dan wawancara yang dijalankan pada Februari – Mei 2022 permasalahan yang ditemui pada karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama kecamatan Tarokan Kota Kediri Jawa Timur yaitu adanya ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan rendah karena masih banyak pekerja yang dianggap tidak mencukupi untuk melanjutkan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan pekerjaan diakumulasikan pada akhir bulan. Beberapa pekerjaan yang dilakukan belum maksimal, demoralisasi, tidak bisa masuk dan keluar kantor pada waktu yang ditentukan, dan mengeluhkan pekerjaan yang dilakukan. Selaras dengan penelitian di atas berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Haryono, 2023) pada karyawan CV. INTAN MANDIRI masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, dari total 87 karyawan sebanyak 10 karyawan dengan persentase 11,49% memiliki kategori rendah.

Di Yogyakarta sendiri dalam penelitian yang dilakukan Lana, Septyarini (2022) menyatakan ada beberapa karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Credit Union Dharma Prima Kita di Yogyakarta belum menampakan kinerja yang tinggi diakibatkan masih rendahnya motivasi dalam bekerja guna memberikan pelayanan yang maksimal, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja

pegawai sehingga berimbas terhadap pelayanan kepegawaian yang terkadang lambat, pekerjaan ada yang tertunda-tunda serta mengabaikan pencapaian output atau target dari organisasi, fakta lain mengindikasikan bahwa beberapa karyawan KSP CU Dharma Prima Kita masih memiliki motivasi yang rendah yang dapat dilihat dari masih rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, ketidakseimbangan tugas dengan karyawan, tidak menaati aturan kerja seperti datang terlambat dan pulang lebih awal, kurangnya disiplin waktu istirahat, kesediaan melakukan check lock fingerprint dan absensi manual sehingga berdampak pula pada kerja sama tim dan sikap saling percaya antara karyawan.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Nugroho, & Salsabila (2022) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari Yogyakarta yang mana koperasi ini merupakan salah satu koperasi dengan tujuan *profit oriented*, namun terdapat hambatan seperti pada karyawan yang masih memiliki motivasi kerja yang rendah dengan adanya hambatan dalam pengembangan karir, salah satunya perbedaan pendidikan karyawan, rendahnya kemampuan dan pendidikan karyawan juga menjadi alasan masalah dalam kemajuan karir.

Sedangkan di Yogyakarta penelitian yang dilakukan pada karyawan Fave Hotel Yogyakarta oleh (Fitriani, Muhyadi, 2018) menyatakan bahwa dari 50 karyawan terdapat 4% karyawan yang masih memiliki motivasi kerja yang rendah dengan dibuktikan melalui pengamatan bahwa masih banyak karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan seperti tidak masuk kerja tanpa izin. Maka karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah dalam pekerjaannya, cenderung tidak mampu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan dan

tentu tidak akan tercapai secara maksimal dengan apa yang diharapkan (Immanuel, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan 8 karyawan pada 3 kantor koperasi di Yogyakarta tanggal 22-24 Januari 2024 menunjukkan bahwa masih ada 5 karyawan koperasi dengan persentase 62,5% memiliki motivasi kerja yang rendah. Dibuktikan dengan melalui observasi peneliti di lapangan bahwa aspek motivasi kerja kedisiplinan tidak terpenuhi karena 2 karyawan mengatakan bahwa : masih ada karyawan yang datang terlambat dilihat dari absensinya dan karyawan yang membolos di kantin saat jam kerja. Aspek tanggung jawab juga kurang terpenuhi dibuktikan dengan jawaban dari 2 karyawan yang mengatakan masih ada karyawan yang tertidur di meja kerjanya. Pada aspek daya tahan terhadap tekanan peneliti mendapat jawaban dari 1 karyawan yang mengatakan beberapa karyawan pernah mengundurkan diri dari pekerjaannya. Pada 3 karyawan lainnya mengatakan bahwa mereka masih datang ke tempat kerja tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Koperasi menjadi salah satu penopang ekonomi yang mendukung kesejahteraan masyarakat pada sektor UMKM dan simpan pinjam, motivasi kerja karyawan koperasi yang rendah akan menghambat pertumbuhan koperasi yang akhirnya memiliki dampak pada kesejahteraan anggota serta karyawannya (Maryani, 2010). Hal ini selaras dengan pernyataan Triani dkk (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan koperasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, seseorang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan dapat meningkatkan kinerja

di koperasi tersebut, motivasi kerja seseorang dapat berasal dari luar maupun dari dalam, contoh motivasi dari luar yaitu motivasi yang berasal dari seorang pemimpin yang memotivasi karyawan atau anggotanya supaya lebih giat lagi untuk bekerja, memberikan bonus dan insentif kepada karyawan atau anggota koperasi merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin agar meningkatkan motivasi kerja karyawan lebih baik lagi.

Dari fakta-fakta yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada karyawan rendah. Persoalan motivasi kerja yang rendah terlihat dalam penelitian tersebut dan tergolong belum maksimal dikarenakan ada aspek yang belum terpenuhi yang berdampak pada tujuan dari perusahaan tersebut belum tercapai (Heriyono, dkk, 2021). Seharusnya suatu perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi pada karyawannya, dengan tingginya motivasi kerja pada karyawan maka visi dan misi perusahaan tersebut bisa tercapai dan akan meningkatkan daya saing perusahaan tersebut dengan perusahaan lain (Robbins & Judge dalam Rahmawati & Dkk, 2021). Dengan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dampak positif bagi perusahaan diantaranya adalah meningkatkan mutu perusahaan tersebut, daya saing perusahaan juga akan meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai karyawan juga diuntungkan dengan naiknya gaji dari hasil kerja mereka (Kinasih, Banin 2023), namun sebaliknya dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah tentu akan memiliki dampak negatif bagi perusahaan yang mana perusahaan akan kehilangan kepercayaan dari orang diluar sana, tujuan dari perusahaan tidak dapat tercapai dan daya saing yang kurang

mampu mengimbangi pesaing dari perusahaan lain dan bagi karyawan jika memiliki motivasi kerja rendah dampak negatifnya dapat dipecah dari perusahaan (Sugiyono, Rahajeng, 2022). Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan dapat mencapai visi dan misi dari koperasi tersebut, oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan koperasi serta merancang strategi yang efektif guna meningkatkan motivasi demi pertumbuhan koperasi yang lebih berkelanjutan (Hasyim, 2025).

Faktor-faktor yang terdapat dalam motivasi kerja karyawan Menurut teori Frederick Herzberg (dalam Munir, 2022) terdapat 2 faktor yaitu : 1). Faktor intrinsik (*motivator factors*) faktor yang berasal dari diri sendiri meliputi, a). Pencapaian prestasi yaitu memiliki target yang diinginkan dalam pekerjaan, b). Pengakuan terlihat lebih menonjol dan mampu bersaing dengan karyawan lain, c). Tanggung jawab menekuni pekerjaan yang dimiliki serta menikmati pekerjaannya, d). Kemajuan memiliki niat untuk meninggalkan yang buruk dari dirinya dan menjadi pribadi yang lebih baik, e). Pekerjaan itu sendiri mencintai pekerjaannya dengan mengerjakannya secara sungguh-sungguh dan sesuai minat yang karyawan inginkan, f). Kemungkinan berkembang memiliki niat untuk mengembangkan ilmu yang dia punya. 2). Faktor ekstrinsik (*hygiene factors*) faktor yang berasal dari luar diri individu itu sendiri dan meliputi, a). Gaji/ Insentif pemberian atas hasil kerja karyawan dan hak yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan, b). Kondisi kerja situasi di tempat kerja yang nyaman dan rekan kerja yang menyenangkan membuat karyawan betah dalam bekerja, c). Keamanan kerja situasi dimana karyawan tidak merasakan khawatir karena lingkungan kerjanya dan merasa aman

dalam bekerja, d). Status dianggap dan dipandang di dalam perusahaan, e). Kepemimpinan atasan yang tidak semena-mena dengan bawahannya, f). Supervisi pembinaan yang dilakukan atasan kepada bawahan untuk memastikan tugas dan tanggung jawab karyawan terselesaikan dengan efektif.

Dalam dunia kerja memotivasi karyawan menjadi hal yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan, pemberian insentif menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena semangat atau tidaknya karyawan dapat disebabkan dari besar kecilnya insentif yang diterima, apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sebanding dengan pengorbanan yang dilakukan, karyawan cenderung malas bekerja dan tidak semangat (Pardede, 2015). Insentif merupakan faktor pendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan agar mampu bekerja lebih baik lagi (Almaududi & Dkk, 2021).

Peneliti memilih variabel ini dikarenakan permasalahan yang timbul dikarenakan motivasi kerja menurut penelitian yang dilakukan (Pardede, 2015) pada PT. Gogo Karya Mandiri Medan adalah kurang maksimalnya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dilihat dari proyek yang tidak selesai tepat waktu dikarenakan karyawan yang kurangnya motivasi kerja dalam mengerjakan pekerjaannya, dan apabila proyek tidak selesai dengan waktu yang ditentukan mengakibatkan kerugian pada PT. Gogo Karya Mandiri pada mitra kerja. Hal ini diakibatkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pemberian insentif, karena pemberian insentif memiliki hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang

maksimal pada perusahaan, perusahaan bisa memberikan insentif sebagai bentuk penghargaan kepada karyawannya yang memiliki kredibilitas tinggi dengan ditunjukkan melalui motivasi kerja yang dimiliki karyawan (Pardede, 2015).

Menurut Sarwono dalam (Imaduddin, 2020) persepsi adalah sebuah proses memperoleh, menafsirkan, memilih, dan mengatur sebuah informasi yang dicerna dan di olah melalui indra. Persepsi juga dapat di artikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengorganisir suatu pengamatan, kemampuan tersebut antara lain kemampuan untuk membedakan, kemampuan untuk mengelompokkan, dan kemampuan untuk memfokuskan (Sarwono dalam Basarah, 2021). Dalam mengartikan insentif dapat diartikan dalam beberapa pengertian, menurut (Sarwoto dalam Ariandy, Muhammad, 2022) insentif adalah sarana motivasi yang diberikan untuk perangsang serta pendorong karyawan agar menimbulkan semangat yang besar untuk mengoptimalkan prestasi bagi perusahaan. Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (dalam Syah, 2022) insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda, sedangkan menurut Sinambela (dalam Nugroho, 2021), insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap insentif adalah proses pengolahan informasi melalui indera yang melibatkan kemampuan membedakan serta pengelompokan dari fokus pengamatan berupa material maupun non material yang mendorong agar meningkatkan prestasi (Indra, 2024).

Pada dasarnya pemberian insentif diberikan saat karyawan mencapai target yang ditentukan perusahaan dan pemberian insentif dimaksud sebagai bentuk apresiasi guna meningkatkan produktivitas karyawan dan motivasi kerja pada karyawan (Mardiana, Saleh, 2021). Menurut teori keadilan Adams (1965) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh bagaimana karyawan mempersepsikan keadilan dan kecukupan insentif yang mereka terima dibandingkan dengan rekan kerja atau standar industri berikan saya daftar pustakanya, sedangkan menurut Siagian (2023) pemberian insentif yang hanya bersifat material mungkin tidak cukup untuk memotivasi karyawan koperasi, tetapi jika mereka mempersepsikan insentif sebagai bentuk apresiasi yang sesuai dengan nilai budaya mereka, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Selaras dengan pendapat di atas menurut Chomaria (2015) karyawan yang lebih muda mungkin lebih menghargai bonus tunai, sementara karyawan yang sudah berkeluarga lebih memprioritaskan asuransi kesehatan atau tunjangan pendidikan anak, jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi individu, mereka mungkin tetap merasa tidak termotivasi meskipun insentifnya ada. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal (Valentina, Alfiyan, & Anshori, 2024).

Menurut para ahli ada beberapa jenis aspek insentif diantaranya dikemukakan Sarwoto (dalam Abdullah, 2023), yang menyatakan ada dua macam insentif, 1). Insentif material merupakan daya rangsang yang diberikan kepada karyawan agar mampu bekerja lebih giat sehingga mengoptimalkan produktifitas

kerja yang baik dan dapat juga diberikan atas prestasi kerja karyawan di perusahaan. 2). Insentif *Non-Material* Insentif non material merupakan salah satu daya rangsang yang di berikan kepada pegawai yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat. Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedua aspek tersebut mempunyai peran penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kombinasi dari kedua aspek tersebut bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Menurut Hasibuan dalam (Ayu, Sinaulan, 2018), aspek insentif yaitu sebagai berikut: a). Insentif Material (Finansial) merupakan insentif yang diberikan berupa bonus, komisi, pembagian laba serta bantuan hari tua, b). Insentif *Non-Material* adalah jenis insentif yang pemberiannya berbentuk jaminan sosial serta pujian atau tulisan, c). Insentif Sosial adalah insentif yang cara pemberiannya dalam bentuk sikap dari rekan kerja dalam perusahaan. Maka dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang beragam sesuai dengan kebutuhan karyawan efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui penghargaan dalam bentuk finansial, diakui oleh rekan kerja, mendapat dukungan sosial yang di jika di kombinasi dapat menciptakan kedekatan holistik yang mendorong produktivitas karyawan.

Dari kedua pemaparan diatas peneliti memutuskan untuk menggunakan aspek insentif dari Sarwoto karena penggunaan aspek dari Sarwoto yang cukup luas dan dapat untuk mengukur efek insentif untuk meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Barusman & Amelia (2021) menyatakan bahwa insentif baik berbentuk material maupun non material memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Asep, Karwono, & Muhfahroyin (2021) yang mengatakan pada hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan motivasi kerja. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi karyawan tersebut. Jika insentif yang diberikan tinggi maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, adapun rumusan masalah yang didapatkan pada penelitian ini adalah : Apakah terdapat hubungan antara pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan di koperasi X?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian adalah : untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan motivasi kerja karyawan koperasi di Yogyakarta ?

C. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Secara Teoritis penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Koperasi X. Jika hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif antara besaran insentif dengan motivasi kerja, maka pihak koperasi dapat lebih memperhatikan dalam pemberian insentif kepada seluruh karyawan.