

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Koperasi

1. Sejarah Koperasi

Koperasi sebenarnya bukanlah organisasi usaha yang khas berasal dari Indonesia. Kegiatan berkoperasi dan organisasi koperasi pada mulanya diperkenalkan di Inggris di sekitar abad pertengahan. Pada waktu itu misi utama berkoperasi adalah untuk menolong kaum buruh dan petani yang menghadapi masalah-masalah ekonomi dengan menggalang kekuatan mereka sendiri. Kemudian di Perancis yang didorong oleh gerakan kaum buruh yang tertindas oleh kekuatan kapitalis sepanjang abad ke 19 dengan tujuan utamanya membangun suatu ekonomi alternatif dari asosiasi-asosiasi koperasi menggantikan perusahaan-perusahaan milik kapitalis. Ide koperasi ini kemudian menjalar ke AS dan negara-negara lainnya di dunia. Di Indonesia, baru koperasi diperkenalkan pada awal abad 20. Sejak munculnya ide tersebut hingga saat ini, banyak koperasi di negara-negara maju seperti di Uni Eropa (UE) dan AS sudah menjadi perusahaan-perusahaan besar termasuk di sektor pertanian, industri manufaktur, dan perbankan yang mampu bersaing dengan korporat-korporat kapitalis (Tulus Tambunan: 2008).

Sejarah kelahiran dan berkembangnya koperasi di negara maju dan negara sedang berkembang memang sangat diametral. Di negara maju koperasi lahir sebagai gerakan

untuk melawan ketidakadilan pasar, oleh karena itu tumbuh dan berkembang dalam suasana persaingan pasar. Bahkan dengan kekuatannya itu koperasi meraih posisi tawar dan kedudukan penting dalam konstelasi kebijakan ekonomi termasuk dalam perundingan internasional. Peraturan perundangan yang mengatur koperasi tumbuh kemudian sebagai tuntutan masyarakat koperasi dalam rangka melindungi dirinya. Sedangkan, di negara sedang berkembang koperasi dihadirkan dalam kerangka membangun institusi yang dapat menjadi mitra negara dalam menggerakkan pembangunan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, kesadaran antara kesamaan dan kemuliaan tujuan negara dan gerakan koperasi dalam memperjuangkan peningkatan kesejahteraan masyarakat ditonjolkan di negara sedang berkembang, baik oleh pemerintah kolonial maupun pemerintahan bangsa sendiri setelah kemerdekaan (Soetrisno: 2001).

Dalam kasus Indonesia, hal ini ditegaskan di dalam Undang-undang (UU) Dasar 1945 Pasal 33 mengenai sistem perekonomian nasional. Berbagai peraturan perundangan yang mengatur koperasi dilahirkan dan juga dibentuk departemen atau kementerian khusus yakni Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah dengan maksud mendukung perkembangan koperasi di dalam negeri.

Soetrisno mencatat bahwa pada akhir dekade 80-an koperasi dunia mulai gelisah dengan proses globalisasi dan liberalisasi ekonomi dan perdagangan yang semakin pesat, sehingga berbagai langkah pengkajian ulang kekuatan koperasi dilakukan. Hingga tahun 1992 Kongres International Cooperative Alliance (ICA) di Tokyo melalui pidato Presiden ICA (Lars Marcus) masih melihat perlunya koperasi melihat pengalaman swasta khususnya di negara maju yang mampu membangun koperasi

menjadi unit-unit usaha yang besar yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan non-koperasi, termasuk perusahaan-perusahaan multinasional, dan pentingnya koperasi di negara sedang berkembang terutama sebagai salah satu cara untuk mengurangi kemiskinan. “Namun dalam perdebatan Tokyo, dicapai suatu kesepakatan untuk mendalami kembali semangat koperasi dan mencari kekuatan gerakan koperasi serta kembali kepada sebab di dirikannya koperasi” (Soetrisno: 2001).

Pada tahun 1995 gerakan koperasi menyelenggarakan Kongres koperasi di Manchester, Inggris dan melahirkan suatu landasan baru yang dinamakan *International Cooperative Identity Statement (ICIS)* yang menjadi dasar tentang pengertian prinsip dan nilai dasar koperasi untuk menjawab tantangan globalisasi dan liberalisasi ekonomi dan perdagangan. Di dalam pertemuan tersebut, disepakati bahwa untuk bisa menghadapi globalisasi dan liberalisasi ekonomi dan perdagangan koperasi harus bersikap seperti layaknya “perusahaan swasta”. Dan sejak itu semangat untuk mengembangkan koperasi terus menggelora di berbagai sistem ekonomi yang semula tertutup kini terbuka. Dalam kata lain, seperti yang diungkapkan oleh Soetrisno (2001), koperasi harus berkembang dengan keterbukaan, sehingga liberalisasi ekonomi dan perdagangan bukan musuh koperasi.

2. Pengertian Koperasi

Definisi Koperasi menurut Undang – undang No. 25 tahun 1992, tentang perkoperasian dalam pasal 1 ayat (1) menyatakan : "bahwa Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang – orang atau badan hukum koperasi yang melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan

ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan". Pasal 1 ayat (2) menyatakan : "bahwa Perkoperasian adalah segala sesuatu yang menyangkut kehidupan Koperasi".

Pasal 1 ayat (3) menyatakan: "bahwa Koperasi Primer adalah Koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan orang-seorang".

Pasal 1 ayat (4) menyatakan: "bahwa Koperasi Sekunder adalah Koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan Koperasi".

Pasal 1 ayat (5) menyatakan: "bahwa Gerakan Koperasi adalah keseluruhan organisasi Koperasi dan kegiatan perkoperasian yang bersifat terpadu menuju tercapainya cita-cita bersama Koperasi".

3. Jenis Koperasi di Indonesia

Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 dan 4 UU No. 12 Tahun 1992 terdapat 2 (dua) macam koperasi dimana koperasi dapat berbentuk koperasi primer atau koperasi sekunder. Jenis koperasi didasarkan pada kesamaan kegiatan dan kepentingan ekonomi anggotanya, yaitu:

a.) Koperasi Primer (*Primary Cooperative*)

Koperasi Primer adalah koperasi yang anggotanya orang perorangan, pada intinya anggota-anggota sebagai badan hukum koperasi, yang berkedudukan sebagai pemilik dan sekaligus sebagai pelanggan. Koperasi primer biasanya beroperasi di tingkat lokal. Di atas koperasi primer kesemuanya itu disebut koperasi sekunder (*Sacondary Cooperative*), yaitu koperasi yang anggota-anggotanya merupakan badan hukum koperasi.

b.) Koperasi Sekunder (*Sacondary Cooperative*)

Pengertian koperasi sekunder meliputi semua jenis koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan koperasi primer dan atau koperasi sekunder. Berdasarkan kesamaan kepentingan dan tujuan efisiensi, koperasi sekunder dapat didirikan oleh koperasi sejenis maupun berbagai jenis atau tingkatan.

Berdasarkan uraian di atas, Koperasi Mahasiswa Unila termasuk dalam jenis Koperasi Primer (*Primary Cooperative*) karena anggota-anggota sebagai badan hukum koperasi, yang berkedudukan sebagai pemilik dan sekaligus sebagai pelanggan. Koperasi primer biasanya beroperasi di tingkat lokal, Kopma Unila beroperasi di tingkat Universitas saja karena merupakan koperasi mahasiswa yang di dalamnya terdapat mahasiswa sebagai anggotanya yang sekaligus menjadi pelanggan. Hal ini berdasarkan pada Pasal 1 ayat 3 dan 4 UU No. 12 Tahun 1992.

4. Fungsi dan Prinsip Koperasi

Berdasarkan Pasal 4 UU No. 12 Tahun 1992 fungsi dan peran koperasi adalah:

- a.) membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya;
- b.) berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat;
- c.) memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan Koperasi sebagai sokogurunya;
- d.) berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Berdasarkan Pasal 5 UU No. 12 Tahun 1992 prinsip koperasi adalah:

- a.) Koperasi melaksanakan prinsip Koperasi sebagai berikut: keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka, pengelolaan dilakukan secara demokratis, pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota, pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal, kemandirian.

b.) Dalam mengembangkan Koperasi, maka Koperasi melaksanakan pula prinsip Koperasi sebagai berikut: pendidikan perkoperasian; kerja sama antarkoperasi.

Kopma juga sangat transparansi dalam hal keuangan karena arus kas Kopma pada setiap bulannya selalu di publikasikan kepada seluruh anggota. Bentuk kepedulian terhadap orang lain juga dapat ditunjukkan Kopma dalam kegiatan rutin Kopma setiap tahunnya yaitu ‘‘Bakti Sosial’’. Pada bulan November kemarin Kopma mengadakan bakti sosial yang dilaksanakan pada 9 November 2013 di rumah yatim piatu Rhoudatul Jannah yang berlokasi di Jati Mulyo. Prinsip Koperasi sebagaimana dimaksud diatas menjadi sumber inspirasi dan menjiwai secara keseluruhan organisasi dan kegiatan usaha Koperasi sesuai dengan maksud dan tujuan pendiriannya. Di Kopma sendiri prinsip tersebut sudah diterapkan. Misalnya Keanggotaan Koperasi bersifat sukarela dan terbuka jadi setiap mahasiswa yang ingin menjadi anggota Kopma tidak dengan paksaan mereka mendaftar dengan dorongan dari diri sendiri.

Kemudian prinsip Koperasi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi Anggota, Kopma selalu mengadakan Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) untuk para calon anggota yaitu Diklatsarkop (Pendidikan dan Pelatihan Dasar Koperasi) kegiatan ini diwajibkan bagi calon anggota yang akan menjadi anggota Kopma agar mereka memiliki pengetahuan dasar tentang Koperasi dan mengenalkan Kopma pada calon anggota. Kemudian dilanjutkan pada Dikmenkop (Pendidikan dan Pelatihan Menengah Koperasi) kegiatan ini di tujukan pada anggota yang akan melanjutkan menjadi pengurus dan diharapkan dapat siap menggantikan roda kepengurusan dengan baik.

5. Tinjauan Tentang Motivasi Anggota Dalam Berorganisasi

a.) Pengertian Motivasi

Motivasi akan timbul bila ada tujuan yang ingin dicapai, Marwan Hamid mengutip (Azwar: 2002) mengemukakan, “motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Dari pengertian tersebut terdapat tiga elemen penting tentang motivasi yaitu:

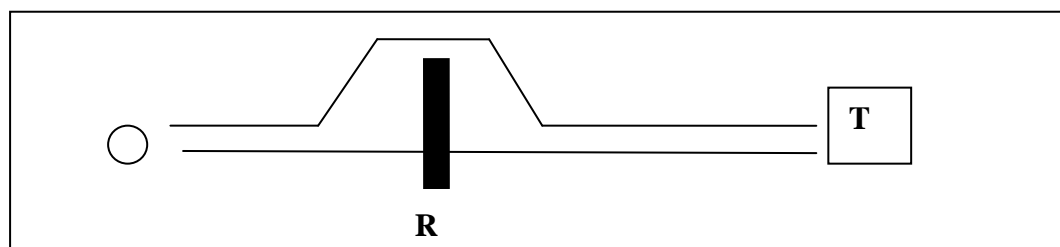
- (1) Motivasi mengawali terjadinya suatu perubahan energi pada diri setiap individu manusia,
- (2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau *feeling* afeksi seseorang,
- (3) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan.

Jadi motivasi merupakan respon dari suatu aksi yakni tujuan, dimana tujuan tersebut menyangkut dengan kebutuhan. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai rancangan atau kehendak untuk menuju keberhasilan dan menghindari kegagalan hidup, dengan kata lain motivasi merupakan proses menghasilkan tenaga oleh suatu keperluan yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Setiap hari, secara sadar ataupun tidak sadar, kita hadapi dan jalani dua macam situasi, yaitu situasi masalah (*problem situation*) dan situasi pilihan (*choice situation*) yang juga dinamakan situasi konflik. Dalam situasi masalah seseorang menghadapi berbagai macam rintangan dalam upayanya mencapai sesuatu (tujuan) yang diinginkan (lihat Gambar 2.1). Proses dan besarnya upaya seseorang untuk mengatasi rintangan-rintangan agar dapat mencapai tujuannya menggambarkan besar motivasinya.

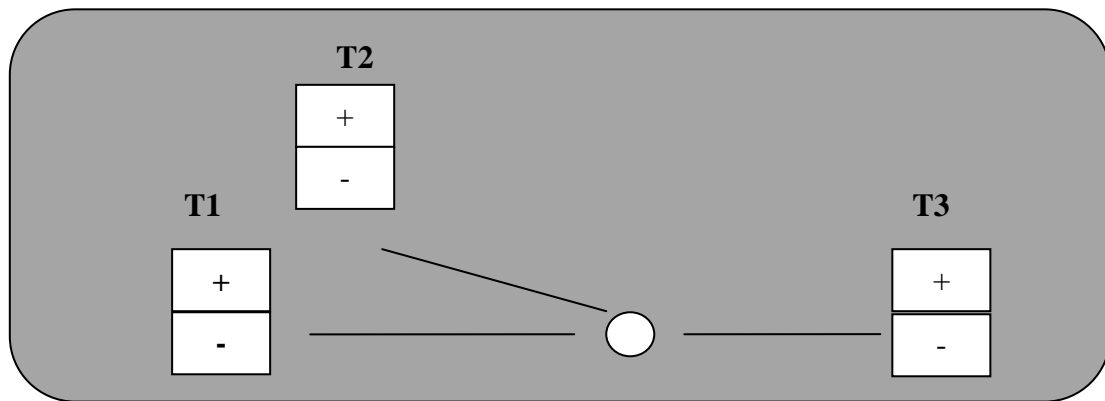
Dalam situasi pilihan (lihat Gambar 2.2), seseorang menghadapi beberapa alternatif keputusan atau tindakan yang dapat ia ambil. Setiap keputusan atau tindakan mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, mengarah ke timbulnya akibat-akibat tertentu. Tujuan atau akibat ini memiliki baik aspek positif maupun aspek negatif. Orang akan berada dalam konflik, mempunyai kesulitan untuk memilih, jika alternatif-alternatif keputusannya atau tindakannya akan menimbulkan akibat yang mengandung aspek positif yang sama nilainya, demikian pula mengandung aspek negatif yang juga sama nilainya.

Pertanyaan yang mendasari pertimbangan pemilihan alternatif ialah : “keputusan atau tindakan manakah yang paling bermanfaat bagi saya?” paling bermanfaat artinya paling banyak memenuhi kebutuhan. Dengan memilih satu keputusan/tindakan, ada sekelompok kebutuhan yang di penuhi dan ada sekelompok kebutuhan yang tidak dipenuhi. Memilih alternatif keputusan atau tindakan merupakan awal dari motivasi. Dengan mengambil satu keputusan (melaksanakan satu tindakan), dengan kata lain, dengan memilih salah satu alternatif keputusan (tindakan), maka orang memasuki situasi masalah. Dalam upaya mencapai yang diinginkan, mencapai tujuan, ia akan menjumpai beberapa rintangan (Ashar: 2001).



Gambar 2.1 Situasi Masalah

- O : Seseorang
- T : Tujuan Yang Ingin Dicapai
- R : Rintangan



Gambar 2.2 Situasi Pilihan

Misalnya : seorang mahasiswi yang sedang menghadapi pilihan, mengikuti sebuah organisasi atau tidak mengikuti sebuah organisasi. Pada pilihan pertama, mengikuti sebuah organisasi dapat membentuk karakter pribadinya menjadi seorang yang peduli terhadap kepentingan bersama. Pada pilihan kedua, tidak mengikuti sebuah organisasi berarti dapat lebih banyak waktu luang untuk membantu orang tua di rumah.

Setelah beberapa saat menimbang, mahasiswi tersebut mengambil keputusan untuk mengikuti sebuah organisasi. Dengan demikian ia berharap dapat membentuk karakter pribadinya menjadi seorang yang peduli terhadap kepentingan bersama dapat dipenuhi, sedangkan kebutuhan akan mempunyai banyak waktu luang untuk membantu orang tua di rumah pada saat itu, tidak akan dipenuhi. Situasi pilihan ditinggalkan, mahasiswi tersebut memasuki situasi masalah. Agar ia dapat membentuk karakter pribadinya menjadi seorang yang peduli terhadap kepentingan bersama, maka ia perlu melakukan berbagai macam kegiatan, seperti menentukan organisasi yang akan ia pilih, kemudian memulai pendaftaran untuk menjadi calon anggota, kemudian mengikuti beberapa kegiatan

untuk mendalami organisasi yang ia pilih tersebut dan pelantikan menjadi anggota.

Dalam melakukan kegiatan di atas, ia akan menjumpai berbagai macam rintangan, seperti memilih organisasi yang cocok dengan minat kita, syarat pendaftaran yang rumit, kegiatan yang akan menghabiskan waktu luangnya untuk beristirahat setelah menjalani kuliah. Namun demikian, ia tetap dengan penuh semangat untuk mengikuti sebuah organisasi. Prilaku tersebut menggambarkan motivasi mahasiswi tersebut. Dengan perkataan lain motivasi memiliki aspek kebutuhan, tujuan, kegiatan dan tenaga yang di gunakan untuk melaksanakan kegiatan. Banyak sedikitnya tenaga yang digunakan tergantung dari derajat pentingnya tujuan bagi individu (Ashar: 2001).

b.) Teori Motivasi Herzberg

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi

kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu: a) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain b) Surat penghargaan c) Memberi hadiah berupa uang tunai d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan.

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadifaktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggungjawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah sebagai berikut:

1. *Quality supervisor* (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

2. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul

dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal adatingka kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni: a.) *Technical skill* (kecakapan terknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat. b.) *Human skill* (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan. c.) *Conseptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. *Working condition* (Kondisi kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan *inferior*.

4. *wages* (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Tinjauan Tentang Keaktifan Anggota Dalam Berorganisasi

Menurut Mc Keachie dalam Dimiyati dan Mujiono (1999) berkenaan dengan prinsip keaktifan mengemukakan bahwa individu merupakan manusia belajar yang selalu ingin tahu. Motivasi seseorang ikut serta dalam organisasi untuk mendapatkan kecakapan yang tidak mungkin didapatkan di bangku perkuliahan. Kecakapan tersebut meliputi kecakapan mengatur waktu, kecakapan birokrasi, kecakapan surat-menyurat, dan kecakapan lainnya. Nampak jelas bahwa kecakapan-kecakapan tersebut jarang didapatkan dari bangku kuliah (Sentosa: 2008).

Menurut Schein (dalam Muhammad: 2000) organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Berdasarkan Kepmen Dikbud nomor: 155/U/1998 (dalam Widayanti: 2005) organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam proses pendidikan di perguruan tinggi. Keberadaan organisasi mahasiswa merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan, peningkatan kecendekiawan, integritas kepribadian, menanamkan sikap ilmiah, dan pemahaman tentang arah profesi dan sekaligus meningkatkan kerjasama serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan.

Melalui organisasi, mahasiswa percaya bahwa potensi yang ada didalam diri dapat diolah dan dikembangkan secara kreatif sehingga memberikan kelebihan tersendiri bagi mahasiswa. Kelebihan yang tidak atau belum tentu dimiliki oleh mahasiswa lainnya yang tidak aktif dalam organisasi. Selain untuk mengembangkan potensi, motivasi lain yang mendasari mahasiswa untuk berorganisasi adalah untuk mencapai sebuah prestasi. Bagi mahasiswa yang aktif berorganisasi, prestasi akademis maupun non-akademis menjadi

sebuah kebanggaan tersendiri karena ia memiliki kemampuan yang tidak hanya diukur dari aspek kognitif saja tetapi juga bisa membuktikan kemampuan tersebut secara aplikatif dan praktis. Inilah capaian yang ingin dimiliki oleh mahasiswa yang tidak hanya berorientasi kuliah tetapi juga organisasi, suatu kelebihan tersendiri yang membedakan dengan mahasiswa yang berorientasi pada kuliah saja (Sentosa: 2008).

Seorang mahasiswa akan memperoleh nilai tambah, jika ia tidak hanya sibuk dengan nilai akademis tetapi juga aktif berorganisasi karena dengan berorganisasi seseorang akan terbiasa bekerjasama dengan orang lain (*work as a team*), memiliki jiwa kepemimpinan (*work as a leader*), terbiasa bekerja dengan manajemen (*work with management*). Kemampuan tersebut sangat dibutuhkan ketika memasuki dunia yang sebenarnya. Tetapi kadang seorang mahasiswa aktivis organisasi menemui kendala dalam membagi waktu antara kuliah dan organisasi (Firdaus: 2008).

Keaktifan anggota dalam berorganisasi merupakan sebuah perilaku dari anggota untuk berperan aktif dalam suatu organisasi. Perilaku tersebut tumbuh dari sebuah motivasi untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Setiap anggota memiliki motivasi yang berbeda sehingga menimbulkan sikap yang berbeda juga. Cara anggota untuk mencapai tujuan tersebut dengan perilaku yang berbeda dapat dilihat dari keaktifannya apakah sudah maksimal ataukah belum.

7. Hubungan Antara Motivasi Anggota Dengan Keaktifan Berorganisasi

Terdapat beberapa jurnal penelitian yang juga membahas tentang motivasi. berikut ini hasil-hasil jurnal penelitian tersebut sehingga dapat kita dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu :

1. Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan oleh : Sri Porwani (2011). Adapun hasil penelitiannya adalah Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dikarenakan karyawan merasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaan mereka, hal ini dikarenakan motivasi yang mereka terima masih kurang, akibatnya banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya dan banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan. Karena terdapat hubungan yang erat antara insentif *immaterial* terhadap tanggung jawab kerja karyawan, hendaknya perusahaan lebih meningkatkan lagi pemberian insentif *immaterial* kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan Disiplin kerjanya. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi karyawan pemimpin harus mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan dengan cara mempelajari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.
2. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung oleh : Nenny Anggraeni (2011). Adapun hasil penelitiannya adalah Motivasi kerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung dinilai sangat baik namun demikian masih terdapat aspek-aspek Motivasi yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek tingkat kecemasan dan tingkat rasa kecewa, yang merasa cemas apabila gagal bekerja untuk mencapai tujuan dan mengurangi hambatan-hambatan yang datang dari dalam instansi. Kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung dinilai sangat baik. Hal ini dilihat dari

indikator-indikator kinerja yang baik diantaranya menerapkan prinsip kejujuran, ketaatan, inisiatif, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Namun demikian masih terdapat yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek kesanggupan, kesetiaan, dan kualitas serta kuantitas hasil kerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 86 %. Namun dilihat secara parsial motivasi lebih dominan dari pada kemampuan. Hal ini dapat dipahami bahwa semakin besar kemampuan dan motivasi maka akan semakin positif kinerja pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung.

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening oleh : Sri Trisnaningsih (2001). Adapun hasil penelitiannya adalah motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi oleh : Betty Yuliani Silalahi (2008). Adapun hasil penelitiannya adalah Kepemimpinan transformasional menginspirasi bawahannya untuk bersemangat dalam bekerja, memotivasi dan menumbuhkan nilai-nilai kerja yang baik. Sehingga dapat menumbuhkan komitmen pada karyawan untuk organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan dapat mendedikasikan seluruh hidupnya untuk kepentingan organisasi. Pemimpin diharapkan dapat menumbuhkan motivasi, memelihara motivasi kerja untuk para karyawannya, sehingga terciptanya kerjasama yang baik dan didukung oleh budaya organisasi yang kuat untuk dapat meningkatkan komitmen pada organisasi.

Dari beberapa jurnal diatas dapat disimpulkan bahwa peran motivasi itu sangat penting untuk menjadi penyemangat dalam mencapai sebuah tujuan yang ingin kita capai. Dalam penelitian ini peneliti sangat tertarik dengan apa saja motivasi mahasiswa untuk menjadi anggota Kopma dan adakah hubungan antara motivasi mahasiswa menjadi anggota koperasi dengan keaktifan berorganisasi dalam koperasi mahasiswa.

8. Kerangka Pikir

Koperasi Mahasiswa Unila (Kopma Unila) merupakan sebuah organisasi mahasiswa yang bergerak di bidang perkoperasian. Koperasi Mahasiswa Unila merupakan wujud partisipasi mahasiswa Unila dalam pengembangan dan pemasyarakatan koperasi. Kopma didirikan pada tanggal 27 Februari 1982 dan disahkan sebagai badan hukum oleh Kandep Koperasi Kodya Bandar Lampung Nomor: 506/13H/7/83 tanggal 25 Mei 1983. Koperasi Mahasiswa memiliki struktur kepengurusan yang dikelola oleh mahasiswa Unila. Terdapat juga anggota koperasi yang berperan aktif dalam setiap kegiatan yang di selenggarakan oleh Koperasi Mahasiswa.

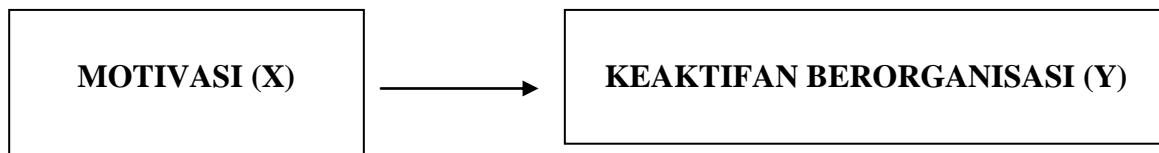
Anggota Kopma merupakan mahasiswa Unila dari berbagai Fakultas. Keanggotaan Kopma Unila mulai berlaku setelah mengikuti Diklatsarkop (Pendidikan dan Pelatihan Dasar Koperasi) serta telah membayar simpanan pokok dan simpanan wajib (Anggaran Dasar Koperasi Mahasiswa 2013). Namun dalam Pola Pengkaderan Koperasi Mahasiswa Unila disebutkan bahwa syarat menjadi anggota Kopma adalah melalui tahapan yaitu pendaftaran, magang, diklat dan *training*.

Motivasi mahasiswa dalam mengikuti Diklatsarkop tersebut untuk menjadi anggota koperasi sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari data anggota Koperasi Mahasiswa Unila dalam lima tahun terakhir terhitung dari tahun 2009-2013 saat ini jumlah anggota mencapai 1055 orang. Data anggota tersebut disesuaikan dengan nomor anggota (Tabel 1.1 data anggota baru koperasi mahasiswa unila dalam lima tahun terakhir).

Motivasi itu sendiri merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Bermotivasi adalah keinginan pergi kesuatu tempat berdasarkan keinginan sendiri, atau terdorong oleh apa saja yang ada agar dapat pergi dengan sengaja dan untuk mencapai keberhasilan setelah tiba disana (Michael Armstrong: 1994).

Di tahun lalu Kopma menjadi salah satu UKM yang mendapatkan anggota baru terbanyak karena mampu mengadakan Diklatsarkop dengan jumlah anggota baru yang mencapai 131 orang. Hal ini tentu saja di pengaruhi oleh Motivasi mahasiswa dalam mengikuti Diklatsarkop tersebut untuk menjadi anggota koperasi sangat baik. Namun, apakah anggota tersebut mampu berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan Kopma Unila. Berdasarkan penglihatan penulis dari keadaan lingkungan di Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung, maka penulis tertarik untuk meneliti apa saja motivasi mahasiswa menjadi anggota koperasi dan apakah ada hubungan antara motivasi mahasiswa dengan keaktifan berorganisasi.

Bagan Kerangka Pikir :



Gambar 2.3 Skema Kerangka Pikir

9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sarana penelitian ilmiah yang penting karena merupakan instrumen kerja dari teori. Suatu hipotesa selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih (Masri Singarimbun: 2008).

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian adalah:

1. Hipotesis Nol (H_0)

Hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Artinya, dalam rumusan hipotesis, yang diuji adalah ketidakbenaran variabel (X) mempengaruhi (Y).

H_0 : “Tidak ada hubungan motivasi mahasiswa menjadi anggota koperasi dengan keaktifan berorganisasi dalam Koperasi Mahasiswa”

2. Hipotesis Kerja (H_i)

Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti. Hasil perhitungan H_i tersebut, akan digunakan sebagai dasar pencarian data penelitian.

H_i : “Ada hubungan motivasi mahasiswa menjadi anggota koperasi dengan keaktifan berorganisasi dalam Koperasi Mahasiswa”