

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi di Indonesia dimulai dari masa penjajahan Belanda sampai Jepang. Banyak sekali kesulitan dan penderitaan rakyat pada saat itu, belum lagi mereka harus menuruti kemauan para penjajah. Disini perkembangan ekonomi sangat sulit, karena mereka menguasai semua yang ada, sampai akhirnya masyarakat mendirikan koperasi kredit dengan tujuan membantu rakyatnya yang terjerat hutang dengan rentenir. Seiring dengan masuknya globalisasi ekonomi, banyak sejumlah pelaku ekonomi yang mengalami keterpurukan, salah satu pelaku ekonomi yang sampai saat ini relatif masih dapat bertahan dan mampu memberikan kontribusi bagi kegiatan ekonomi adalah koperasi. Kedudukan koperasi sangatlah penting dalam mengembangkan potensi ekonomi rakyat demi terwujudnya kehidupan demokrasi ekonomi berdasarkan asas kekeluargaan dan keterbukaan.

Dengan demikian, masyarakat mengenal koperasi serta fungsinya dari koperasi tersebut. Cita-cita Koperasi memang sesuai dengan susunan kehidupan rakyat Indonesia. Meski selalu mendapat rintangan, namun Koperasi tetap berkembang. Seiring dengan perkembangan masyarakat, berkembang pula perundang-undangan yang digunakan. Perkembangan dan perubahan perundang-undangan tersebut dimaksudkan agar dapat selalu mengikuti perkembangan jaman.

Karena koperasi merupakan bagian dari susunan ekonomi, hal ini berarti bahwa dalam kegiatannya koperasi turut mengambil bagian bagi tercapainya kehidupan ekonomi yang sejahtera, baik bagi orang-orang yang menjadi anggota perkumpulan itu sendiri maupun untuk masyarakat di sekitarnya. Koperasi sebagai perkumpulan untuk kesejahteraan bersama, melakukan usaha dan kegiatan di bidang pemenuhan kebutuhan bersama dari para anggotanya. Koperasi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyusun usaha bersama dari orang-orang yang mempunyai kemampuan ekonomi terbatas. Dalam rangka usaha untuk memajukan kedudukan rakyat yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas tersebut. Seperti pada Undang-Undang RI No.25 Tahun 1992 Pasal 1 ayat (1) yang berbunyi :

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasar atas asas kekeluargaan”.

Di sisi lain koperasi merupakan lembaga yang dimiliki oleh anggota, rasa memiliki dinilai telah menjadi faktor utama yang menyebabkan koperasi mampu bertahan pada berbagai kondisi sulit, yaitu dengan mengandalkan loyalitas anggota dan kesediaan anggota untuk bersama-sama koperasi menghadapi berbagai kesulitan (Bayu Krisnamurthi, 2002: dalam Sugiyanto 2012). Salah satu landasan yang di jadikan pedoman dalam melaksanakan pembangunan 2 perkoperasian yang ada di dalam Undang – undang Dasar (UUD) Republik

Indonesia pada tahun 1945 pasal 33 ayat satu (1) yang berbunyi sebagai berikut :
 “Perekonomian di susun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Terkait dengan penjelasan pasal di atas sesuai dengan prinsip perkoperasian yang ber azas kan kekeluargaan ,yang mengutamakan kemakmuran bersama sebagai anggota. Dalam menjalankan prinsip tersebut koperasi harus mampu mengatur penggunaan sumber daya yang efektif guna tercapai tujuan koperasi tersebut.

Oleh karena itu manajemen koperasi perlu memberikan peningkatan kinerja karyawan dan motivasi yang tinggi serta kekompakan tim saat bekerja dari seluruh unsur pelaksana usaha. Pengelolaan sumber daya yang tepat dapat mempermudah di dalam pencapaian koperasi, dan terwujud nya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan koperasi dalam hal melayani dan pencapaian koperasi. Koperasi memiliki citra yang kurang baik sebagai organisasi karena kualitas sumber daya manusia yang di nilai masih kurang baik dan kemampuan manajerial yang belum kompeten di dalam mengurus koperasi sehingga masih banyak orang yang belum tertarik terhadap koperasi dan memandang sebelah mata terhadap koperasi.

Kinerja merupakan landasan bagi terciptanya pencapaian suatu organisasi , keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan selama bekerja pada organisasi

tersebut. Keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Salah satu cara untuk mencapai kinerja yang baik yaitu dengan adanya peran motivasi kerja karyawan, maka karyawan akan melakukan kinerja dengan efektif dan efisien. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2001:94): “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Pelaksanaan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan koperasi dalam mengelola dan mendayagunakan karyawan agar dapat bekerja secara produktif sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan koperasi. Koperasi perlu memperhatikan kebutuhan yang dapat menunjang aktivitas kegiatan/pekerjaan, kesiapan karyawan yang diposisikan sesuai dengan keahliannya, pembekalan ilmu melalui pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya secara efektif dan efisien, maka perlu diperhatikan peran motivasi karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan yang kurang baik pada umumnya timbul karena karyawan kurang memperhatikan peraturan yang telah ditetapkan oleh koperasi. Sehingga banyak usaha-usaha koperasi yang gagal dalam upaya tingkat keberhasilan baik dari segi *Human Resorxes Value* maupun segi usahanya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tingkat kesadaran karyawan pada koperasi serta peran motivasi terhadap karyawan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dalam penyelesaian tugas pekerjaan, karyawan perlu diberikan motivasi karena motivasi dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dalam meningkatkan kegairahan kebersamaan. Dilaksanakannya pemberian motivasi karyawan akan merasakan kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi oleh organisasi. Para karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga disiplin kerja karyawan akan meningkat dan para karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Koperasi keluarga Besar RSAI Amanah yang berlokasi : Soekarno-Hatta St No.644, Kebon Lega, Bojongloa Kidul, Bandung, Jawa Barat 40235, Indonesia dengan badan hukum No. 9825/BH/KWK-10/21 tanggal 23 Maret 1992. Adapun unit usaha pada koperasi ini adalah:

- a) Unit Simpan Pinjam
- b) Unit Kantin & *Catering*
- c) Unit Toko

Demi tercapainya kinerja karyawan yang bagus maka pengurus dituntut dalam menggunakan kewenangannya dalam menjalankan usaha koperasi dengan mempertimbangkan situasi dan kematangan para karyawannya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Tabel 1. 1 Jumlah dan Kualifikasi Karyawan Koperasi Keluarga Besar RSAI Amanah Tahun 2018 - 2022

Pendidikan	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
S 1	5	7	7	7	6
D 3	5	3	3	3	3
D 1	4	4	4	4	2
SMA	54	56	53	53	57
SMP	8	8	8	9	5
SD	2	2	2	1	1
Jumlah	78	80	77	73	74

Sumber: Laporan Tahunan KKB RSAI Amanah

Pada lima tahun kebelakang Koperasi mengalami fluktuasi yang cukup signifikan dalam jumlah karyawan nya, terlihat pada tahun 2019 mengalami kenaikan karyawan sejumlah 2 orang karyawan. Namun pada tahun 2020 sampai dengan 2021 mengalami penurunan selama dua tahun berturut-turut sekitar 7 orang karyawan dan kembali naik pada tahun 2022 bertambah 1 orang karyawan. Adapun permasalahan yang terjadi seperti pada laporan RAT yaitu : Pengaturan libur bergilir untuk seluruh karyawan masing-masing 3 hari dalam sebulan dengan pemotongan gaji secara profesional (bulan Mei 2020 sampai Juni 2021). Efisiensi dinas diluar jam kerja (lembur) diganti libur di hari lain sehingga tidak dihitung sebagai lembur (Juni 2020 samai Desember 2021). Menunda penyesuaian gaji di tahun 2021, yang dalam anggaran kenaikan direncanakan pada bulan Oktober. Keanggotaan koperasi keluarga Besar RSAI Amanah dari tahun ke tahun. mengalami fluktuasi, hal ini dipengaruhi keluar masuknya anggota dari institusi tempat yang bersangkutan bekerja. Keluarnya anggota dari keanggotaan koperasi disebabkan antara lain; karyawan memasuki masa pensiun, resign dari tempat kerja, meninggal dunia dan alasan lainnya.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi KB RSAI Amanah periode 01 – Januari 2023 sd 31 - Maret 2023

Karyawan	Kehadiran		Keterlambatan		Pulang Cepat		Keterangan					
	Hadir	Tidak Hadir	(Hari)	(Jam)	(Hari)	(Jam)	M	C	S	I	D	CT
1	72	3			1	0.30		2	1			
2	76	0			3	1.30						
3	63	1	3	1.04	1	0.30		1				
4	72	1	4	1.08	7	3.30		1				
5	57	7	1	0.30	1	0.30		4				3
6	73	2	6	0.16	1	2.00		2				
7	62	2	15	1.10	1	0.30		2				
8	0	58					58					
9	61	3	3	0.41	2	0.31		2				1
10	69	6			4	2.00		4	2			
11	72	6	1	0.30	1	0.30		6				
12	46	1			2	1.00				1		
13	60	4	5	0.01	1	0.12		4				
14	71	5						5				
15	69	7	1	0.13	3	1.30		4				3

Sumber : Laporan rekapitulasi absensi KKB RSAI Amanah bulan Januari – Maret

Keterangan : **M** : Tidak masuk tanpa keterangan, **C** : Cuti, **S** : Sakit, **I** : Izin,
D : Dinas luar, **CT** : Cuti Tanggungan.

Berdasarkan tabel absensi karyawan di atas yang berjumlah 15 orang terdapat 1 orang karyawan yang memiliki absensi tidak baik karena terdapat 58 hari tidak hadir atau mangkir tanpa keterangan dan 9 orang karyawan memiliki catatan keterlambatan dalam kurun waktu 3 bulan terakhir yaitu dengan rata-rata waktu terlambat lebih dari 30 menit sedangkan untuk 4 karyawan yang lainnya selalu hadir tepat waktu. Dari 9 orang yang terlambat tersebut ada 1 orang karyawan yang memiliki catatan keterlambatan 15 hari kerja dengan catatan waktu keterlambatan nya yaitu 70 menit dari waktu masuk.

Maka dari itu berdasarkan data absensi karyawan di atas bisa kita simpulkan bahwa kedisiplinan karyawan pada koperasi KB RSAI Amanah masih kurang, terlihat masih banyak nya karyawan yang terlambat setiap hari nya bahkan ada salah satu karyawan yang memiliki catatan tidak hadir tanpa keterangan atau disebut mangkir lebih dari 30 hari.

Sebab disiplin kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk selalu diperhatikan, karena tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mnegatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Adanya sikap tidak disiplin karyawan akan mengakibatkan koperasi tidak berjalan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya menghambat kelancaran organisasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, harus adanya motivasi kerja pada karyawan.

Menurut Hasibuan (2009) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Di dalam disiplin kerja diperlukan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk memetuhi aturan dan prosedur perusahaan, serta memiliki tanngung jawab yang tinggi terhadapnya.

Disiplin kerja karyawan tidak selamanya selalu muncul dari dalam diri seseorang secara sadar untuk selalu mematuhi dan menaati peraturan perusahaan atau organisasi, namun perlu juga adanya dorongan dengan pemberian motivasi dari seorang atasan atau manager yang dapat membangkitkan sehingga mempertahankan jiwa – jiwa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Dilihat dari penelitian sebelumnya pada jurnal “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru” bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan disertai teori menurut Lynch (2013) menjelaskan “motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, sehingga fokus disempitkan pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja”. Dan teori Menurut Hasibuan (2011), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana: tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, sertameningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa peran motivasi kerja karyawan mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan dilihat dari adanya suatu intensitas,

ketekunan individu, semangat dan inisiatif karyawan dalam mencapai suatu tujuan dengan melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan data dan survey lapangan, ada beberapa karyawan yang tidak disiplin terhadap waktu terlihat ketika waktu istirahat seharusnya karyawan kembali bekerja pukul 13.00 WIB namun ada karyawan yang kembali ke koperasi pada pukul 13.30 WIB hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab terhadap waktu. Menurut wawancara dengan salah seorang pengurus koperasi bagian SDM beliau menyebutkan masih ada beberapa karyawan yang kurang peduli terhadap kehadiran atau absensi hal ini dibuktikan dengan seorang karyawan yang tidak hadir lebih dari satu hari tanpa keterangan. Pelayanan karyawan dari pengurus pun terhadap tamu masih kurang baik dan karyawan toko terhadap konsumen juga belum memberikan pelayanan yang baik terlihat karyawan tidak memberikan salam atau senyum kepada konsumen.

Berdasarkan latar belakang tersebut, untuk mengetahui dengan jelas penyebab dari masalah yang terjadi, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu pemberian motivasi yang diterapkan pada koperasi. Kemudian, membuat pertanyaan penelitian yaitu “Bagaimana Pemberian Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Karyawan?”. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji lebih mendalam dengan melakukan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Peneliti akan melakukan proses penelitian yang berlangsung di koperasi keluarga Besar RSAI Amanah

yang berlokasi : Soekarno-Hatta St No.644, Kebon Lega, Bojongloa Kidul, Bandung, Jawa Barat 40235, Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian motivasi karyawan pada Koperasi Keluarga Besar RSAI Amanah.
2. Bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan pada Koperasi Keluarga Besar RSAI Amanah.
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan koperasi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan Koperasi Keluarga Besar RSAI Amanah.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pemberian motivasi karyawan Koperasi Keluarga Besar Rumah Sakit Al-Islam Amanah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pemberian motivasi karyawan Koperasi Keluarga Besar RSAI Amanah
2. Tingkat kedisiplinan karyawan Koperasi Keluarga Besar RSAI Amanah
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan koperasi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan Koperasi Keluarga Besar RSAI Amanah

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada peneliti-peneliti selanjutnya secara teoritis yang dapat menambah wawasan dan sebagai referensi untuk mengkaji dalam bidang yang sama.

1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan pertimbangan dalam pemberian motivasi terutama pihak Koperasi Keluarga Besar RSAI Amanah mengenai analisis pemberian motivasi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.