BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu pilar penting dalam perekonomian Indonesia yang berperan sebagai gerakan ekonomi rakyat dengan asas kekeluargaan dan gotong royong. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 mendefinisikan koperasi sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi yang kegiatannya dilandasi oleh prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat. Koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya serta membangun perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan sosial. Koperasi juga adalah suatu lembaga ekonomi yang dapat memperjuangkan, membangun serta mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Koperasi sebagai salah satu sector perekonomian nasional harus mampu menjadi soko guru perekonomian dan berperan aktif atas kesejahteran dan kemakmuran rakyatnya sesuai dengan undang-undang Repubrik Indonesia nomor. 25 tahun 1992 pasar 33 tentang perekoperasian.

Pengertian koperasi itu sendiri sebagaimana tercantum dalam undang - undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 1 ayat (1) dinyatakan sebagai berikut:

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

Berdasarkan kutipan tersebut, jelas bahwa koperasi merupakan badan usaha yang melakukan kegiatan usaha dengan memiliki tujuan yaitu mensejahterakan anggota dan kegiatan usaha tersebut dijalankan dengan asas kekeluargaan.

Koperasi di Indonesia koperasi dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab III Pasal 4 yaitu:

1) Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi sosialnya.
2) Berperan secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyrakat.
3) Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usah Bersama berdasar atas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka jelas bahwa tujuan koperasi adalah meningkatkan taraf hidup para anggotanya, dan masyarakat pada umumnya serta mewujudkan koperasi sebagai soko guru perekonomian nasional. Oleh karena itu, koperasi harus memperhatikan aspek-aspek yang sangat menentukan terhadap perkembangan usaha koperasi. Di antara aspek organisasi yang jelas, terarah, manajemen serta yang paling penting adalah aspek sumber daya manusianya yang

merupakan kunci utama pembangunan nasional yang berperan sebagai pelaksana sekaligus sebagai sasaran dari pembangunan itu sendiri, di mana manusia yang dibutuhkan adalah manusia yang berkualitas.

Koperasi memiliki kedudukan yang cukup kuat karena memiliki dasar konstitusional, yaitu berpegang pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa:

> **"Perekonomian disusun sebagai usaha Bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam penjelasan Pasal 33 tersebut dapat di ketahui bahwa membangun usaha yang terbaik dan paling cocok dengan budaya negara Indonesia engan asas kekeluargaan itu adalah koperasi."**

Koperasi merupkan kumpulan orang Bersama-sama bergotong-royong berdasarkan kepentingan bersama dan memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya yaitu memperluas lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat melalui pemerataan pembangunan, sehingga tercipta masyarakat maju, adil dan makmur. Keberhasilan sebuah perusahaan koperasi dalam menjalankan usahanya adalah bekerja dari meningkatkan kinerja karyawannya, tujuan koperasi dapat dicapai dengan adanya komitmen dari seluruh sember daya manusia (SDM) koperasi mulai dari Pengurus, Pengawas, Karyawan, dan Anggota untuk bersama-sama memajukan koperasi.

Maju dan tidaknya suatu koperasi dapat di lihat dari kualitas SDM yang mengelolah koperasi tersebut. Tidak sedikit koperasi di Indonesia di anggap berdaya saing lemah karena kemampuan dan kualitas SDM koperasi yang masih rendah. Sebagaimana di ketahui menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 21 dinyatakan bahwa perangkat

organisasi terdiri dari: Rapat Anggota, Pengurus, dan Pengawas. Ketiga perangkat organisasi ini bertugas mengembangkan kerja sama sehingga membentuk suatu kesatuan sistem pengelolaan dalam organisasi koperasi. Untuk menuju ke arah itu, diperlukan komitmen perangkat organisasi terhadap sistem kerja yang telah disepakati. Yang menjadi tumpuan utama dalam pencapaian keberhasilan koperasi terletak pada pengurus koperasi. Dimana para pengurus harus mampu mengelola koperasi agar dapat tumbuh dan berkembang.

Dalam menjalankan operasionalnya, koperasi tidak terlepas dari berbagai kendala yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Salah satu kendala yang sering dihadapi adalah **motivasi kerja karyawan**, yang berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan kepada anggota koperasi. Karyawan dengan motivasi rendah cenderung kurang memiliki semangat dalam bekerja, kurang inovatif, dan tidak berorientasi pada hasil, sehingga tujuan koperasi untuk menyejahterakan anggota menjadi terhambat. Faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya motivasi kerja antara lain kurangnya penghargaan atas kinerja karyawan, keterbatasan peluang pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Selain itu, masalah **disiplin kerja** juga menjadi tantangan serius bagi koperasi. Disiplin kerja yang lemah tercermin dari tingginya tingkat keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap jam kerja, dan rendahnya kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Kurangnya pengawasan yang konsisten dan sanksi yang tegas dari manajemen sering kali memperburuk kondisi ini. Padahal, disiplin kerja merupakan faktor kunci untuk menciptakan keteraturan dan efektivitas dalam operasional koperasi.

Kombinasi antara rendahnya motivasi dan lemahnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya kualitas pelayanan kepada anggota, tingginya tingkat keluhan, hingga kerugian finansial bagi koperasi. Apabila hal ini dibiarkan tanpa adanya upaya perbaikan, maka koperasi akan sulit untuk bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen koperasi untuk mengidentifikasi penyebab rendahnya motivasi dan disiplin kerja serta merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kedua aspek tersebut demi mencapai tujuan koperasi secara optimal. KSU Serba Usaha Tandangsari merupakan koperasi yang aktif di Jawa Barat yang sampai sekarang tetap mempertahankan eksistensinya dilihat dari terbentuknya koperasi ini dari penggabungan koperasi pertanian dan koperasi serba usaha yang berada di Desa Tanjungsari dan hingga kini koperasi ini mampu bertahan dan semakin berkembang. Dalam menjalankan aktivitas usahanya KSU Tandangsari memiliki 5 unit usaha, diantaranya sebagai berikut :

1. Unit simpan pinjam.
2. Unit usaha peternakan sapi perah.
3. Unit usaha susu segar
4. Unit usaha sarana produksi petenkan
5. Unit usaha peternakan dan jasa sapi perah

Dalam menjalankan seluruh unit usahanya pengurus KSU Tandangsari dibantu oleh karyawan yang bekerja disetiap unit. Berikut jumlah karyawan Koperasi Tandangsari:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan KSU Tandangsari Tahun 2020-2024

No	Status	Jumlah Karyawan				
		2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
1.	Karyawan Tetap	70	71	69	65	60
2.	Karyawan Kontrak	4	3	4	3	1
Jumlah		**74**	**74**	**73**	**68**	**61**

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KSUTandangsari 2020-2024

Tabel 1.1 menunjukan bahwa jumlah karyawan di KSU Tandangsari yang bekerja di setiap unit usaha Koperasi dan diawasi serta dikontrol langsung oleh pihak pengurus dalam mengelola dan menjalankan kegiatan usaha koperasi mengalami sedikit pengurangan dari tahun ke tahun.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang dapat memengaruhi seseorang dengan tujuan mencapai hasil tertentu dalam lingkungan kerja, motivasi ini berkaitan dengan alasan di balik tindakan, perilaku, dan dedikasi individu terhadap pekerjaan yang merela lakukan. Motivasi kerja sangat penting karena berdampak langsung pada produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan karyawan

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, ruang kerja yang nyaman dan hubungan antar karyawan yang harmonis dapat meningkatkan motivasi kerja
2. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan karyawan memengaruhi motivasi
3. Penghargaan dan insentif, sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja

4. Kesempatan pengembangan karier, peluang untuk belajar dan berkembang memberi rasa tujuan bagi karyawan
5. Tujuan dan nilai organisasi, kesesuaian antara tujuan pribadi karyawan dengan visi organisasi dapat meningkatkan intrinsik

Berikut ini merupakan gaji bulanan yang diterima oleh karyawan di KSU Tandangsari:

Tabel 1. 2 Gaji Karyawan KSU Tandangsari Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Rata-Rata Gaji Kary. per Tahun (Rp)	Rata-Rata Gaji Kary. per Bulan (Rp)	UMK Sumedang (Rp)	Perkembangan Gaji Karyawan (%)
2020	74	3.238.734.497	3.647.223	2.893.074	-
2021	74	2.859.302.395	3.219.935	3.139.275	(0,11)
2022	73	2.628.787.846	3.000.899	3.241.929	(0,06)
2023	68	2.850.765.597	3.493.585	3.229.929	0,16
2024	61	2.444.425.494	3.339.379	3.471.134	(0,04)

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KSU Tandangsari 2020-2024

Pada tabel 1.2 disimpulkan bahwa perkembangan gaji karyawan berfluktuasi cederung menurun dari tahun 2019 hingga tahun 2021 tetapi pada tahun 2022 gaji karyawan mulai meningkat seiring meningkatnya upah minimum kabupaten Sumedang. Gaji yang terus mengalami peningkatan ini akan berdampak pada motivasi kerja karyawan, besar kecilnya pemberian gaji tersebut berdampak pada motivasi kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini berdampak juga pada pendapatan yang diperoleh koperasi.

Pendapatan yang diperoleh koperasi bisa menjadi bukti dari tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan KSU Tandangsari. Berikut merupakan tabel target pendapatan dan jumlah pendapatan yang diperoleh KSU Tandangsari:

Tabel 1. 3 Jumlah pendapatan yang diperoleh KSU Tandangsari Tahun 2020-2024

Tahun	Jml Pendapatan Per Tahun (Rp)	Jml Target Pendapatan Per Tahun (Rp)	Persentase Pencapaian Target (%)
2020	60.092.659.782	63.043.545.077	95
2021	59.636.767.461	64.896.070.622	92
2022	50.957.638.485	65.391.681.885	78
2023	39.195.510.177	50.978.248.942	77
2024	38.000.090.777	50.000.444.050	75

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Tandangsari tahun 2020-2024

Tabel 1.3 merupakan pendapatan yang diperoleh KSU Tandangsari dari tahun 2020 hingga tahun 2024 pendapatan ini berasal dari ke lima unit usaha yang dijalankan oleh KSU Tandangsari. Pendapatan yang diperoleh setiap tahunnya belum mencapai target yang sudah ditetapkan pada saat melakukan Rapat Anggota Tahunan, dan pada tahun 2024 jumlah pendapatan yang diperoleh jauh dari jumlah target yang diharapkan, hal ini bisa saja terjadi karena kurangnya motivasi karyawan dan Disiplin karyawan KSU Tandangsari.

Pada umumnya banyak yang memengaruhi, tetapi pada penelitian ini akan meneliti lebih lanjut bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja, hemat saya masalah motivasi dan disiplin kerja ini apabila tidak segera ditangani, maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan KSU Tandangsari secara keseluruhan. Untuk itu, diperlukan strategi manajemen yang efektif guna meningkatkan motivasi dan membangun kedisiplinan kerja karyawan agar setiap unit koperasi dapat beroperasi dengan baik dan memberikan manfaat optimal bagi seluruh anggota.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Motivasi Kerja Karyawan dan Disiplin Kerja"** (Studi Kasus Pada KSU Tandangsari Desa Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)"

untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja dalam mendukung keberhasilan koperasi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukan pada latar belakang di atas maka peneliti dapat mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi kerja karyawan pada KSU Tandangsari
2. Bagaimana Disiplin Karyawan pada KSU Tandangsari
3. Sejauhmana hubungan motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja
4. Upaya-upaya apa saja yang perlu dilakukan koperasi untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawan dan disiplin karyawan KSU Tandangsari

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan mengetahui tentang motivasi kerja karyawan dan Disiplin Kerja pada KSU Tandangsari.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan jawaban permasalahan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Karyawan pada KSU Tandangsari.
2. Disiplin karyawan KSU Tandangsari.
3. Sejauhmana hubungan motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja
4. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini tentunya memiliki kegunaan baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau bahan kajian teoritis bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan penelitian lanjutan yang relevan, baik dalam konteks koperasi maupun organisasi lainnya. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperkuat pemahaman tentang hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran berupa informasi serta referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki kaitan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat memberikan tambahan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Bagi Pihak Manajemen KSU Tandangsari, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk manajemen dalam menyusun strategi yang tepat guna meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, sehingga kinerja organisasi dapat lebih optimal.

Bagi Karyawan KSU Tandangsari, Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan refleksi bagi karyawan mengenai pentingnya motivasi dan disiplin

kerja dalam mendukung keberhasilan koperasi serta pengembangan diri dalam lingkungan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja, baik di koperasi maupun di jenis organisasi lainnya.