

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini, sasaran utama pemerintah adalah meningkatkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi menuju ke arah yang lebih baik lagi. Pembangunan ekonomi bertujuan untuk memperbaiki juga meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Pemerintah menegaskan bahwa salah satu solusi pembangunan ekonomi nasional adalah dengan pengembangan koperasi.

Pengembangan koperasi di Indonesia merupakan bagian dari usaha pembangunan ekonomi nasional karena koperasi memiliki tujuan untuk mensejahterakan rakyat. Koperasi merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang berbadan hukum dan ber azas kekeluargaan. Seperti yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 bab 2 pasal 3 bahwa:

“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Koperasi ditempatkan sebagai sokoguru perekonomian nasional dan bagian dari integral tata perekonomian nasional. Memperhatikan kedudukan koperasi tersebut maka peran koperasi sangat penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat dan mewujudkan demokrasi ekonomi yang lebih baik lagi dengan menjalankan koperasi yang memiliki ciri-ciri demokratis, keterbukaan dan kekeluargaan.

Keberhasilan koperasi ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola organisasi dan usahanya dan bagaimana memanfaatkan fasilitas yang ada sebagai pengelolannya. Dengan demikian peran dari sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan sebuah koperasi. Peranan sumber daya manusia di dalam koperasi yaitu pengurus, pengawas, manajer, karyawan, maupun anggota yang secara keseluruhan perlu dikelola dengan baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh beberapa koperasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi. Seorang karyawan harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2013:192): “**Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.**

Disiplin kerja adalah suatu hal yang penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar senantiasa mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Karena dengan adanya pemberian motivasi kerja dalam suatu usaha itu nantinya

akan dapat menegakan dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap tercapainya hasil kerja yang maksimal.

Pemberian motivasi memiliki berbagai macam cara seperti pemberian penghargaan, pemberian kompensasi yang adil dan layak dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat berkerja dengan baik dan akan timbul rasa semangat dalam bekerja. Dengan memiliki rasa semangat dalam bekerja, para karyawan akan lebih bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, Kedisiplinan dan motivasi merupakan dua hal yang saling berkaitan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) berdiri tanggal 11 Mei 1962, pada awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat KPOKB. Badan hukum paling akhir No.518/PAD-02-DISKOP/2005. Beralamat di Jalan Wastukancana No.5 Bandung.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) termasuk ke dalam jenis koperasi fungsional karena beroperasi secara terbatas pada lembaga kedinasan yaitu Pemerintah Kota Bandung, sehingga anggotanya hanya berasal dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Bandung. Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) memiliki jumlah anggota per 31 Desember 2023 yaitu sebanyak 4.640.

Kegiatan usaha yang terdapat di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yaitu:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam, memiliki tugas pokok yaitu bertanggung jawab dalam melaksanakan segala kegiatan di bidang simpan pinjam yang terdiri dari keanggotaan, analisa kredit, dan proses kredit uang.
2. Unit Usaha Niaga, memiliki tugas pokok mengkoordinir pelaksanaan kegiatan usaha niaga meliputi urusan pembelian, urusan gudang/toko, urusan proses kredit, urusan keuangan, urusan perkreditan dan marketing.
3. Unit Usaha Jasa, memiliki tugas pokok yaitu bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatannya seperti melakukan pengelolaan gedung serbaguna dan melaksanakan proyek yang diterima oleh koperasi.

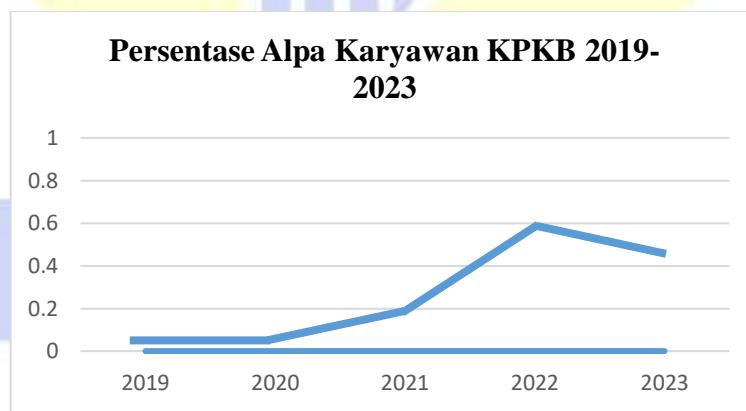
Jumlah karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung memiliki karyawan dengan total 27 orang. Terdiri dari karyawan tetap sebanyak 26 orang dan karyawan kontrak sebanyak 1 orang, karyawan tersebut terbagi dalam beberapa jenis unit yaitu bagian umum terdiri dari 6 orang karyawan, bagian keuangan terdiri dari 5 orang karyawan, unit simpan pinjam terdiri dari 7 orang karyawan, unit niaga terdiri dari 6 orang karyawan, dan unit jasa terdiri dari 3 orang karyawan.

Tabel 1.1 Data Absen Karyawan KPKB Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (A)	Hari Efektif Bekerja (B)	Jumlah Alpa Karyawan (C)	Persentase Alpa Karyawan (%) $(C) / ((B) \times (A)) \times 100$
2019	33	247	5	0,1%
2020	30	243	4	0,1%
2021	29	248	13	0,2%
2022	28	246	32	0,5%
2023	27	251	24	0,4%

Sumber: Rekapitulasi Absensi Karyawan KPKB Tahun 2019-2023

Berdasarkan tabel di atas tingkat alpa karyawan cenderung meningkat setiap tahunnya. Untuk melihat lebih jelas data tersebut disajikan dalam bentuk visual tren dan pola yang ada melalui grafik berikut ini.



Gambar 1.1 Grafik Persentase Alpa Karyawan KPKB Tahun 2019-2023

Berdasarkan tabel dan grafik di atas tingkat alpa karyawan cenderung meningkat setiap tahunnya, hal tersebut dapat mencerminkan kedisiplinan karyawan KPKB yang menurun. Kehadiran karyawan sangat berpengaruh terhadap

permasalahan yang menjadi bahan penelitian judul ini. Karena ketercapaian target koperasi tidak dapat terpenuhi bila karyawan kurang mematuhi peraturan kerja yang berlaku sehingga tidak terciptanya dan kurangnya karyawan dalam menerapkan kedisiplinan. Apabila hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan memengaruhi koperasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pengurus pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung terdapat beberapa fenomena mengenai kedisiplinan kerja karyawan di antaranya:

1. Karyawan yang terlalu menyepelekan absensi, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat alpa yang cenderung meningkat setiap tahunya, karyawan yang terlambat masuk kerja dan ketika berhalangan hadir mereka hanya memberi tahu via whatsapp yang seharusnya mengirimkan surat izin/sakit.
2. Karyawan yang kurang bertanggungjawab terhadap tugas dan kewajiban yang telah diberikan, hal tersebut dapat dilihat ketika akan ada kegiatan audit di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung para karyawan baru akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Selain itu, diperoleh informasi mengenai pemberian motivasi kerja pada karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yaitu:

1. Kurangnya koperasi memberikan pelatihan bagi para karyawan, hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.
2. Kurangnya sistem penghargaan, pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dirasa masih belum memaksimalkan sistem penghargaan

mereka, seperti tidak adanya penghargaan yang diberikan untuk karyawan terbaik, dan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Ilfa Zulfiah & Dady Nurpadi, 2022) yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan” pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Pemberian motivasi kerja yang kurang dapat sangat memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Adapun penelitian lain yang pernah dilakukan oleh (Yoga Nugraha, Wawan Lulus & Muh. Ardi 2019) yang berjudul “Analisis Pemberian Motiasi Oleh Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan” pada Koperasi Peternak Garut Selatan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan pemberian motivasi cukup berpengaruh bagi tingkat disiplin kerja karyawan, sehingga perlu dioptimalkan dalam pemberian motivasi dengan itu akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi, mengingat pentingnya kedisiplinan kerja yang memengaruhi koperasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dilakukan penelitian di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dengan judul **“Analisis Pemberian Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”**.

1.2.Identifikasi Masalah

Untuk lebih mengarahkan pembahasan serta pemecahan masalah maka diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian motivasi kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui pemberian motivasi kerja pada KPKB.

1.3.Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan secara jelas tentang motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui pemberian motivasi kerja pada KPKB.

1.4.Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dan manfaat yang baik bagi aspek Teoritis dan aspek Praktis. Adapun kegunaan dari aspek tersebut adalah

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu koperasi umumnya dan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai analisis motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini akan berfungsi sebagai sumber referensi bagi para peneliti yang ingin meneliti masalah yang sama.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan khususnya kepada semua pihak yang berada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) agar dapat mencapai tujuannya dengan mempertimbangkan beberapa hal terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.