

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan salah satu pelaku perekonomian suatu negara dan menjadi kekuatan ekonomi yang dapat meningkatkan perekonomian suatu negara, baik yang sudah maju maupun yang sedang berkembang. Dasar pembentukan koperasi merupakan adanya kepentingan dan suatu kebutuhan yang sama, yang pada umumnya merupakan orang-orang yang memiliki kepentingan ekonomi yang lemah sehingga membentuk suatu kekuatan yang mampu menyejajarkan diri dengan usaha-usaha besar lainnya atas dasar sukarela dan kebersamaan (Suseno, G.P 2021). Koperasi dapat menjadi penopang utama pembangunan ekonomi, dan bisa dikatakan bahwa koperasi merupakan penopang utama perekonomian nasional. Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang dipilih oleh masyarakat untuk meningkatkan taraf hidupnya, selain koperasi, terdapat badan usaha lainnya yang memiliki sifat dan ciri yang berbeda dengan koperasi. Salah satu ciri yang membedakan koperasi adalah dasar falsafahnya. Dasar falsafah koperasi untuk mencapai kesejahteraan bersama berdasarkan asas kekeluargaan sedangkan dasar falsafah badan usaha untuk mencapai laba sebesar-besarnya. Dalam UUD 1945, Pasal 33 Ayat 1 menyatakan **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”**. Oleh karena itu koperasi berperan nyata dalam pembangunan ekonomi yang mengutamakan kemakmuran masyarakat, hal ini sesuai dengan tujuan koperasi menurut Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab II Pasal 3, yang berbunyi

“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 sebagai badan usaha atau yang dimiliki seseorang tentu saja memiliki wewenang dan tanggung jawab kepada para anggota untuk dapat memajukan serta mensejahterakan anggota yang berada di koperasi. Berkembangnya koperasi ditentukan oleh adanya organisasi yang baik, pengelolaan yang baik, kepemimpinan yang disiplin serta berpengetahuan, dan profesionalitas kinerja karyawan untuk bersama-sama mencapai apa yang menjadi tujuan sebuah koperasi. Keberhasilan koperasi secara dominan juga ditentukan oleh kemampuan didalam mengelola organisasi dan usahanya, serta memanfaatkan segala fasilitas yang ada sebagai pengelolanya. Oleh karena itu penting sekali bagaimana peran sumber daya manusia terhadap suatu kemajuan serta perkembangan sebuah koperasi. Peranan SDM dalam koperasi dapat berupa pengurus, pengawas, maupun manajer yang keseluruhannya perlu dikelola dengan baik (Saefurohman, 2022).

Pengelolaan SDM menjadi tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang manager Sumber Daya Manusia, hal ini dikarenakan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik bagi seorang karyawan akan mempengaruhi perkembangan serta kemajuan sebuah koperasi di masa sekarang serta di masa mendatang (Susan, 2019). SDM yang dimaksud adalah seseorang yang memiliki kegiatan produktif yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu organisasi atau lembaga yang berfungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan

dikembangkan kemampuannya. Menurut R. Kurniawan 2018 mengemukakan bahwa:

“Sumber daya manusia merupakan asset penting demi kesuksesan bisnis perusahaan”.

Sebuah perusahaan atau suatu organisasi tentunya memiliki harapan dan ekspektasi yang tinggi terhadap karyawannya, oleh karena itu pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap seorang karyawan menjadi sebuah nilai yang harus diperhatikan. Dibutuhkan profesionalitas seorang karyawan dalam bekerja demi mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi faktor utama sebagai penentu bagaimana seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu salah satu peran penting dari manajemen sumber daya manusia adalah memastikan adanya motivasi kerja terhadap setiap karyawan agar senantiasa konsisten serta selalu professional dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Terutama masalah kedisiplinan yang sangat berperan dalam berkembangnya suatu perusahaan.

Dinyatakan oleh Keith Davis (Mangkunegara, 2021) dari pengertian yang diungkapkan diatas bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standar”*. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut harlie (2010:117) mengemukakan bahwa :

“Disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukantugas yang telah diberikan dan pembentuk disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya”

Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan. Namun apabila karyawan tidak menerapkan disiplin, seperti tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut akan sulit untuk maju dan berkembang. Disiplin kerja adalah suatu hal yang penting untuk pertumbuhan organisasi/karyawan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar senantiasa mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Disamping itu, kedisiplinan ini juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada guna menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Disiplin kerja juga dijadikan sebagai tolak ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan Disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pada hakikatnya disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang masih sering dihadapi oleh beberapa koperasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan maka perlu adanya usaha dari pengurus dan manajemen SDM, dengan demikian hal tersebut dapat menjadi upaya dalam mencegah dan memperbaiki ketidaksesuaian serta mempertebal rasa tanggung jawab dan mendidik

karyawan agar tetap disiplin. Dengan adanya disiplin yang tinggi akan mendorong peningkatan kerja yang lebih maksimal. Pimpinan pun harus mengetahui bagaimana cara memotivasi dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, apabila karyawan memiliki sikap dan perilaku tidak baik dalam menjalankan tugasnya, apabila karyawan sering datang terlambat, tidak menjalankan tugasnya dengan baik dan sering melanggar peraturan yang ditetapkan oleh koperasi sehingga dapat menyebabkan terhambat pencapaian tujuan koperasi, maka dari itu adalah sebuah permasalahan bagi koperasi.

Kedisiplinan karyawan dapat ditinjau dari bagaimana motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pengaruh motivasi menjadi salah satu faktor penentu bagaimana kedisiplinan terhadap suatu kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan karyawan, seseorang tanpa motivasi tidak akan merasa memiliki tujuan atau cita-cita yang harus dicapai. Oleh karena itu karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat bertanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang dibebankan. Sunyoto (2023) mengemukakan bahwa motivasi adalah membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat mendorong atau menggerakkan seseorang, yang terdapat dalam setiap diri individu dalam melakukan suatu kegiatan dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan potensinya guna mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan (Bahri,

2017). Melalui motivasi yang tinggi seseorang akan dapat mempengaruhi perkembangan sebuah koperasi di masa mendatang. Oleh karena itu, disiplin dan motivasi adalah dua hal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kedisiplinan dan motivasi karyawan hakikatnya merupakan tugas seorang pemimpin atau pengelola pemberdayaan SDM yakni dalam menerapkan kedisiplinan serta memberikan motivasi kepada bawahannya. 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.

KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi dengan Badan Hukum Nomor 518/KEP.07.09/KOP/IV/2009 koperasi yang pada awalnya terbentuk karena perkumpulan para pedagang kaki lima yang sudah ada pada tahun 2004 dan terbentuk menjadi koperasi pada tahun 2009. Saat ini KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi memiliki unit simpan pinjam yang beranggotakan para pedagang dari berbagai jenis usaha. Pada unit simpan pinjam terdapat kredit khusus mingguan dan bulanan. Persyaratan anggota untuk kredit khusus mingguan dengan mengajukan permohonan secara tertulis, telah memenuhi kewajiban anggota, mengajukan pinjaman maksimal satu minggu sebelum pencairan, jasa pinjaman sebesar 10% dipotong dimuka, masa angsuran kredit maksimal 20 minggu, pengambilan kredit tidak bisa diwakilkan kecuali ada surat kuasa diatas materai. Kredit Bulanan, ini dapat diberikan pinjaman dengan memperhatikan: kondisi ketersediaan dana, kemampuan serta kapasitas anggota dalam membayar

angsuran, angsuran maksimal 24 bulan, bunga 2% bulan (flat), dibuat surat akad perjanjian kredit, tidak mempunyai pinjaman enggan pihak lainnya. Usaha Non- Kredit yaitu dengan membuka loket pembayaran listrik, telepon, TV kabel, internet, BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, serta membuka unit usaha toko serba usaha dengan penjualan bahan-bahan pokok kebutuhan sehari-hari

Dengan demikian beberapa unit usaha tersebut, KSU IMUC berusaha untuk memberikan manfaat yang lebih luas bagi anggotanya dan masyarakat sekitar serta meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka. Selain melayani anggota koperasi juga memberikan pelayanan kepada non anggota atau masyarakat umum pada sektor tertentu yaitu unit usaha toko. Sedangkan unit usaha simpan pinjam di khususkan kepada anggota koperasi saja.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Koperasi Ikatan Mitra Usaha Cileunyi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)
1	2018	8
2	2019	8
3	2020	8
4	2021	7
5	2022	8

Sumber: Laporan RAT Koperasi Ikatan Mitra Usaha Cileunyi tahun 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada Koperasi Ikatan Mitra Usaha Cileunyi memiliki karyawan dengan total 8 orang. Karyawan tersebut terbagi dalam beberapa jenis pekerjaan, yakni karyawan tetap 5 orang dan honorer 3 orang. Adapun penyebab dari penurunan karyawan, terjadi karena pengunduran diri dan pemecatan, serta karyawan yang diberhentikan karena tidak bekerja dengan optimal.

Berikut data daftar absensi karyawan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Tahun 2018-2022

Thn	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi Karyawan (orang)			Total Jumlah Absensi Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Ketidakhadiran (%)
		S	I	A			
2018	293	26	17	7	50	8	2,13%
2019	293	17	16	8	41	8	1,74%
2020	298	29	46	17	92	8	3,85%
2021	294	35	40	12	87	7	4,22%
2022	301	32	35	9	76	8	3,15%

Berdasarkan tabel 1.2 yang menjelaskan mengenai rekapitulasi absensi pada karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi dapat diperoleh pernyataan bahwa dari tahun 2018-2022 setelah diakumulasikan persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan yang signifikan. Kehadiran karyawan yang tidak tetap, dalam setahun karyawan selalu memiliki absen izin, sakit bahkan alfa atau tanpa keterangan. Persentase kehadiran setiap karyawan sangat berpengaruh terhadap permasalahan yang menjadi bahan penelitian pada judul ini. Total persentase ketidakhadiran karyawan dari setiap tahun apabila diamati mengalami kenaikan yang cukup besar dan kehadiran yang menurun berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan meninjau pada efektif bekerja, pada tahun 2018 karyawan hanya dapat hadir secara penuh pada 243 hari. Tahun 2019 karyawan hanya dapat memenuhi kehadiran selama 252 hari. Tahun 2020 karyawan hanya dapat memenuhi kehadiran selama 206 hari. Tahun 2021 karyawan hanya dapat

memenuhi kehadiran selama 207 hari. Dan Tahun 2022 karyawan hanya dapat memenuhi kehadiran selama 225 hari. Hal tersebut dikarenakan toleransi yang diberikan koperasi Ikatan Mitra Usaha Cileunyi terhadap karyawan yang izin dan alfa cukup besar. Sehingga hal tersebut menjadi sesuatu yang disepelakan oleh karyawan sehingga ketercapaian target koperasi tidak dapat terpenuhi dikarenakan kurangnya karyawan dalam mematuhi peraturan kerja yang berlaku sehingga tidak terciptanya dan kurangnya karyawan dalam menerapkan kedisiplinan.

Selain indikasi kehadiran yang membuktikan adanya penurunan pada kedisiplinan karyawan, melalui hasil wawancara hal lain yang juga berpengaruh terhadap permasalahan pada disiplin karyawan KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi terjadi pada penurunan kerja karyawan yang kurang maksimal dengan perintah yang diinstruksikan atasan. Karyawan yang sering datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan, misalnya peraturan koperasi yang mengharuskan masuk kerja pukul 08.00 namun beberapa karyawan masuk pukul 08.40. Kemudian karyawan yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan, peraturan yang ditetapkan untuk pulang kerja yakni pukul 15.00 namun beberapa karyawan pulang lebih awal. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan kerja membuat koperasi KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi mengalami penurunan kinerja sehingga tidak mencapai target dengan baik.

Selain itu, diperoleh informasi mengenai permasalahan yang menyangkut motivasi karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi diantaranya, (1) masih terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat memenuhi target tagihan harian. (2) kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap kinerja yang harus diemban,

sehingga karyawan lebih sering terlambat ketika datang untuk bekerja dan melakukan istirahat di jam yang lebih cepat, (3) kinerja karyawan belum optimal, hal ini terbukti dari karyawan yang masih sering menunda-nunda bahkan melalaikan pekerjaannya.

Berdasarkan informasi lanjutan yang diperoleh dari hasil wawancara, penurunan motivasi tersebut dinyatakan kurangnya penghargaan atau apresiasi yang diberikan atasan terhadap hasil kerja karyawan, kurangnya tunjangan yang diberikan, lingkungan atau tempat kerja yang cenderung sempit membuat berkas - berkas yang dimiliki karyawan tidak tertata dengan baik.

Adapun indikator yang menjadi bahan penelitian mengacu pada teori Frederick Herzberg, motivasi kerja meliputi beberapa yang memengaruhi antara lain: (1) Faktor motivasi terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan sendiri, dan tanggung jawab. (2) Motivasi hygiene yang terdiri dari kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan dengan kerja, pengawasan kerja, dan imbalan.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh (Miskiani & Bagia, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat memiliki pengaruh besar terhadap disiplin kerja karyawan. Diantaranya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi bagaimana kualitas kinerja karyawan karena secara langsung motivasi juga

mempengaruhi kedisiplinan yang harus dilakukan seorang karyawan, sehingga secara keseluruhan motivasi dan disiplin kerja mempunyai keterkaitan dalam mencapai tujuan koperasi. Dengan fenomena-fenomena yang terjadi mengingat pentingnya kedisiplinan kerja yang merupakan salah satu komponen yang sangat penting yang mempengaruhi maju tidaknya suatu koperasi, maka dilakukan penelitian di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rincian dalam latar belakang di atas yang menguraikan permasalahan yang terjadi di Koperasi, maka untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi
3. Upaya – upaya apa saja yang harus dilakukan pengurus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian untuk menganalisis motivasi kerja dapat berupaya meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Disiplin karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi
2. Motivasi kerja di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi
3. Upaya apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja melalui peningkatan motivasi kerja pada karyawan di KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan dan manfaat yang baik bagi aspek Teoritis dan aspek praktis tentang koperasi, khususnya bagi koperasi yang menjadi objek penelitian dan bagi koperasi lain serta untuk pelaku ekonomi lainnya yang membutuhkan

1.4.1 Aspek Teoritis

- a. Penelitian ini sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh dalam meneliti, menelaah serta menganalisis suatu permasalahan dengan menggunakan metode dan ilmu yang telah dipelajari khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan meningkatkan kedisiplinan kerja.

- b. Penelitian lain, sebagai bahan informasi dan bahan masukan untuk penelitian sejenis dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Aspek Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi “KSU Ikatan Mitra Usaha Cileunyi ” serta koperasi lainnya dalam penerapan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada koperasi.
- b. Bagi peneliti seharusnya diharapkan dapat meningkatkan wawasan pengetahuan baik teori maupun praktik dalam rangka membangun ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan objek diteliti.