

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan kegiatan pembangunan ekonomi terus meningkat dengan berjalannya waktu semakin terus berkembang dan diharapkan dapat terus tumbuh lebih baik. Maka semakin meningkat pula kebutuhan hidup masyarakat baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Pertumbuhan ekonomi sangat penting di dalam suatu negara karena dapat meningkatkan tingkat hidup masyarakatnya.

Pada esensinya pembangunan merupakan perubahan yang terus menerus menuju perbaikan tujuan yang ingin dicapai. Dalam rangka melaksanakan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan Makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Untuk melaksanakan ekonomi di Indonesia memiliki tiga pelaku ekonomi untuk membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan Koperasi. Koperasi adalah salah satu pendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia, koperasi yang merupakan soko guru perekonomian Indonesia menjadi penopang keberlangsungan perekonomian di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 3 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”.

Dengan menggunakan konsep ekonomi anggota langsung dan tidak langsung koperasi dapat menyediakan kebutuhan yang diperlukan bagi anggotanya.

Sumber daya manusia dalam koperasi merupakan salah satu faktor penting untuk memastikan koperasi dapat berjalan dengan baik. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat mempengaruhi koperasi dalam melaksanakan tugasnya dan meraih tujuan bersama. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan koperasi, salah satunya adalah pengurus dan karyawan. Jika karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik, hal ini akan berdampak positif bagi koperasi sebaliknya, jika karyawan tidak maksimal dalam bekerja, maka perkembangan koperasi bisa terhambat.

Untuk meningkatkan perkembangan koperasi agar dapat mewujudkan tujuan utama koperasi yang nantinya akan berkontribusi besar dalam perekonomian negara, maka dalam menjalankan usahanya dibutuhkan sumber daya manusia karena memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan koperasi. Pengelolaan SDM yang baik diharapkan dapat menjaga keberlangsungan koperasi, karena pengelolaan yang efektif akan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi tersebut. Koperasi harus memiliki cara agar selalu terjadi peningkatan kinerja yang diberikan karyawan. Meskipun anggota merupakan bagian yang paling penting dan menjadi fokus utama dalam tujuan koperasi, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, yaitu karyawan koperasi.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh untuk karyawan dalam bekerja dengan optimal adalah motivasi. Motivasi ini dapat meningkatkan semangat

karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, ketika karyawan mendapatkan dorongan yang cukup. Motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:61) merupakan suatu kondisi yang dapat membuat karyawan tergerak dan terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan suatu dorongan internal yang muncul dari kebutuhan individu dan berperan penting dalam mendorong pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Motivasi juga dapat dipahami sebagai suatu bentuk energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:149) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan” berdasarkan definisi tersebut bahwa motivasi sangatlah penting dalam keberlangsungan sebuah hal penting yang dapat menjadi penggerak seorang individu untuk dapat terus melakukan upaya-upaya dalam mencapai tujuan.

Definisi yang dinyatakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016: 42) **“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk dapat mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku.”** Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kesadaran karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan suatu organisasi yang diwujudkan dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja dalam suatu pekerjaan akan

mudah untuk tercapai. Faktor utama untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja.

Demikian juga dengan Primkoppol Satbrimob Polda Jabar merupakan koperasi yang didirikan pada tanggal 20 Desember 1976 dan berbadan hukum nomor: 6545/BH/DK-10/1. Dalam upaya memenuhi kebutuhan anggota. Primkoppol Satbrimob Polda Jabar memiliki beberapa bidang usaha yaitu:

1. Unit Mini Market
2. Unit Air Isi Ulang
3. Unit *Tailor*
4. Unit *Barbershop*

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Primkoppol Satbrimob Polda Jabar tidak terlepas dari berbagai permasalahan, salah satunya berkaitan dengan kurang optimalnya disiplin kerja karyawan. Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa secara umum kinerja karyawan telah berada dalam kategori baik. Namun demikian, guna meningkatkan kualitas dan capaian koperasi secara keseluruhan, penulis perlu melakukan penelitian mengenai disiplin kerja karyawan dari awalnya yang sudah baik menjadi lebih baik lagi (sangat baik).

Keempat unit usaha di atas dikelola oleh karyawan secara langsung. Berikut ini merupakan tabel jumlah karyawan yang berada pada koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar:

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan Primkoppol Satbrimob Polda Jabar Tahun 2020-2024

No	Unit/Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Minimarket	2	2	3	2	2
2	Air Isi Ulang	2	2	2	1	2
3	<i>Tailor</i>	1	2	1	1	1
4	<i>Barbershop</i>	3	2	2	1	1
Total		8	8	8	7	6

Sumber: Laporan RAT Primkoppol Satbrimob Polda Jabar

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas pada tahun 2020 sampai dengan 2024 tingkat *labor turnover* rata-rata sebesar kurang lebih 5,74% per tahun. Meskipun tidak tinggi, namun angka ini cukup mengkhawatirkan untuk koperasi dengan jumlah karyawan yang relatif sangat kecil. Bahkan satu orang keluar saja sudah menciptakan dampak operasional yang signifikan. Karyawan yang tersisa atau tidak adanya penambahan karyawan pada koperasi kemungkinan besar harus membuat karyawan mengerjakan pekerjaan rangkap, yang dapat berujung pada penurunannya semangat kerja dan bahkan *turnover* lebih tinggi lagi.

Tingkat kehadiran karyawan merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi efektivitas operasional koperasi. Rendahnya tingkat kehadiran berpotensi menghambat pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan. Data kondisi absensi karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar selama periode 2020 hingga 2024 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 2 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Primkoppol Satbrimob Polda Jabar Tahun 2020-2024

Tahun	Efektif Bekerja (hari)	Jumlah Absensi Karyawan(hari)			Jumlah Absensi Karyawan (hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase Ketidakhadiran (%)
		Sakit	Izin	Alfa			
2020	232	6	17	9	32	8	1,72
2021	235	4	18	10	32	8	1,70
2022	234	3	22	10	35	8	1,87
2023	236	7	20	9	36	7	2,18
2024	238	4	23	12	38	6	2,66

Sumber: Laporan Rekap Kehadiran Karyawan Primkoppol Satbrimob Polda Jabar

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan primkoppol Satbrimob Polda Jabar dari tahun 2020 hingga 2024 masih berada dalam kategori dapat ditoleransi, yaitu di bawah 3% setiap tahunnya. Rata-rata persentase ketidakhadiran berkisar antara 1.70% hingga 2.66%. ketidakhadiran ini mencakup keterangan sakit, izin, dan alfa.

Meskipun demikian, terdapat tren peningkatan jumlah hari tidak hadir, dari 32 hari pada tahun 2020 menjadi 38 hari pada tahun 2024, meskipun jumlah hari efektif bekerja juga meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara persentase ketidakhadiran masih tergolong rendah, namun hal tersebut perlu menjadi perhatian, apalagi di tengah penurunan jumlah karyawan dalam kurun waktu yang sama. Dengan jumlah tenaga kerja yang berkurang, beban kerja menjadi lebih tinggi, dan hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan, stress kerja, atau bahkan burnout yang berdampak pada peningkatan ketidakhadiran.

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 kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Adanya sikap tidak disiplin karyawan akan mengakibatkan koperasi tidak berjalan efektif dan efisien yang pada akhirnya menghambat kelancaran koperasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, harus adanya kualitas sumber daya yang optimal.

Maka dari itu berdasarkan data absensi karyawan di atas bisa kita simpulkan bahwa disiplin karyawan pada koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar masih dalam batas yang dapat ditoleransi kurang dari 3%. Namun, kecenderungan meningkatkan jumlah tidak hadir dan penurunan jumlah karyawan menunjukkan perlunya perhatian dari pihak manajemen. Ketidakhadiran yang terus meningkat dapat berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan rekrutmen atau rotasi kerja yang baik.

Berdasarkan dari data di atas yaitu permasalahan karyawan yang menurun dan absensi yang meningkat, hal ini diduga memiliki hubungan dengan motivasi karyawan yang rendah. Motivasi merupakan daya dorong atau penggerak, karena ada orang yang mau bekerja keras dan bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan, seperti yang sudah dikemukakan oleh Hasibuan (2007;92) mengemukakan bahwa: “pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, sehingga

mereka bersedia bekerja sama, bekerja efektif, dan bekerja terintegrasi dalam mencapai tujuan”. Berdasarkan definisi tersebut motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewudukan perusahaan.

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan Maria Kristina Moi tahun 2021 dengan judul penelitian Analisis Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan menjelaskan bahwa pemberian motivasi kerja akan meningkatkan perubahan pada disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini tentunya berbeda dengan penelitian sebelumnya karena hal objek yang diteliti. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”** Studi Kasus Pada Karyawan Primer Koperasi Markas Kepolisian Daerah Jawa Barat (Primkoppol Satbrimob Polda Jabar) Kabupaten Sumedang.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, kemudian identifikasi beberapa masalah berdasarkan kondisi lapangan. Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.
2. Bagaimana disiplin karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.
3. Bagaimana upaya meningkatkan disiplin karyawan melalui motivasi kerja pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menganalisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di Primkoppol Satbrimob Polda Jabar

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.
2. Disiplin karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.
3. Upaya meningkatkan disiplin karyawan melalui motivasi kerja pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam ilmu ekonomi dan bisnis khususnya pada koperasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi, saran dan masukan yang bersifat membangun bagi pengurus dan karyawan Pada Primkoppol Sat Brimob Polda Jabar, serta memberikan alternatif-alternatif pemecahan masalah sebagai solusi dalam dalam disiplin kerja karyawan

