

BAB I

PENDAHULUAN

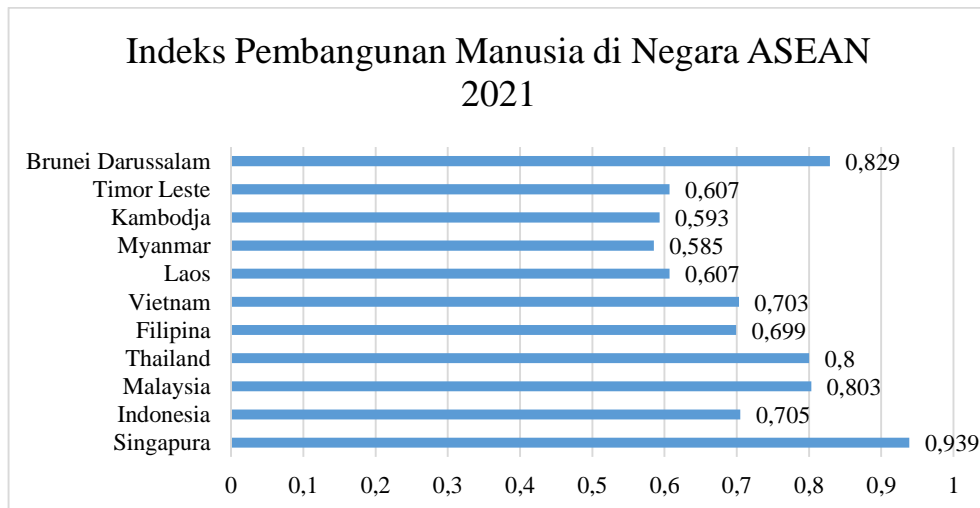
1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi menempatkan nilai yang tinggi pada manajemen sumber daya manusia karena akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi di masa depan. Karena mereka menyediakan energi, ide, kreativitas, bakat, dan upaya yang diperlukan agar organisasi berhasil, sumber daya manusia merupakan komponen penting dari organisasi. Menurut (R.Kurniasari,2018) mengemukakan bahwa **“Sumber Daya Manusia merupakan asset penting demi kesuksesan bisnis perusahaan”**.

Human development indeks (HDI) dan kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat erat hubungannya. HDI digunakan untuk mengukur tingkat pembangunan manusia di suatu negara, yang mencakup aspek-aspek seperti pendidikan, kesehatan, dan penghasilan. Negara yang memiliki kualitas SDM yang lebih tinggi cenderung memiliki HDI yang lebih tinggi juga. Ini karena pendidikan yang lebih baik dapat memberikan manusia dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memperbaiki kehidupan sendiri dan masyarakat sekitar. penghasilan yang lebih tinggi dapat memberikan manusia dengan sumber daya finansial yang lebih besar untuk investasi dalam pendidikan, kesehatan. Dengan meningkatkan kualitas SDM, suatu negara dapat meningkatkan HDI-nya dan mencapai pembangunan manusia yang lebih tinggi.

Berikut data Indeks Pembangunan Manusia di beberapa negara ASEAN tahun

2021:



Sumber : Badan Pusat Statistik, BPS

Gambar 1.1 Indeks Pembangunan Manusia di Negara ASEAN 2021

Berdasarkan Gambar 1.1, dapat disimpulkan bahwa masih ada kesenjangan yang signifikan dalam tingkat pembangunan manusia di antara negara-negara di wilayah tersebut. Indonesia memiliki HDI 0,705, di bawah Malaysia (0,803) dan Thailand (0,8) tetapi di atas Filipina (0,699) dan Vietnam (0,703). Meskipun Indonesia memiliki HDI yang lebih rendah daripada Malaysia dan Thailand. Negara ini masih memiliki potensi untuk terus meningkatkan HDI melalui upaya untuk meningkatkan akses ke lapangan kerja yang berkualitas dan langkah-langkah untuk mengurangi kesenjangan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan bagi golongan miskin secara ekonomi.

Indonesia dengan HDI yang rendah dapat mengambil langkah untuk meningkatkan investasi dalam sektor kunci seperti lapangan kerja. Koperasi dapat berperan dalam meningkatkan HDI di Indonesia dengan melibatkan masyarakat dalam kegiatan ekonomi. Koperasi dapat memberikan akses terhadap lapangan

kerja dan pendapatan yang lebih baik, serta memperkuat ekonomi untuk meningkatkan penghasilan dan menurunkan tingkat kemiskinan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam, perdagangan maupun jasa, berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor penting yang harus diperhitungkan adalah fakta bahwa sumber daya manusia sama pentingnya dengan kemampuan koperasi untuk mencapai tujuannya seperti halnya kecakapan teknologi atau kepemilikan fasilitas atau peralatan.

Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola Majalaya merupakan salah satu koperasi yang cukup aktif di Kabupaten Bandung, koperasi ini resmi didirikan pada tanggal 9 September 1990. Koperasi (KKMK) Kamola juga telah berbadan hukum dengan nomor: 10427/BH /KW/KOP/1992 Tanggal, 02 Februari 1992 dan 10427/BH/PAD/518-KOP/III/2016 Tanggal, 22 Maret 2016. Beranggotakan 517 orang pada tahun 2022. Pada prinsipnya, Koperasi (KKMK) Kamola mengembangkan segala jenis usaha dengan tujuan utama untuk memudahkan anggotanya dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. koperasi (KKMK) Kamola memiliki 3 unit usaha yang dikelola, diantaranya :

1. Unit simpan pinjam
2. Unit Usaha Perdagangan (KKMK *Mart & Fotocopy*)
3. Unit Jasa (Pembayaran Listrik)

Namun rendahnya tingkat disiplin kerja di Koperasi (KKMK) Kamola Majalaya terlihat bahwa tingkat disiplin karyawan masih rendah, karena kurangnya rasa tanggung jawab dan kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya, selain itu

terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja karena gaji yang didapatkan cenderung masih kurang. Dari hasil survey dengan karyawan pada unit usaha perdagangan, ditemukan bahwa besaran gaji belum memenuhi kelayakan apabila dibandingkan dengan UMK Kabupaten Bandung. Berikut tabel gaji pokok karyawan (KKMK) Kamola :

Tabel 1.1 Gaji Pokok Karyawan (KKMK) Kamola Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Rata-Rata Gaji Pokok Karyawan Per Tahun	Jumlah Rata-Rata Gaji Pokok Karyawan Per Bulan	UMK Kabupaten Bandung
2018	5	108.000.000	1.800.000	2.678.028
2019	5	144.000.000	2.400.000	2.893.074
2020	6	191.160.000	2.655.000	3.139.274
2021	6	206.400.000	2.866.000	3.241.929
2022	6	219.960.000	3.055.000	3.248.283

Sumber : Laporan RAT Koperasi (KKMK) Kamola (2018-2022)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pemberian gaji pada koperasi (KKMK) Kamola setiap tahunnya mengalami kenaikan, namun apabila dibandingkan dengan UMK Kabupaten Bandung, gaji tersebut masih berada dibawahnya. Hal tersebut yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan sehingga karyawan kurang disiplin atas pekerjaannya. Apabila tingkat disiplin kerja karyawan pada Koperasi (KKMK) Kamola masih kurang dan belum cukup baik, maka karyawan belum dapat memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan koperasi, terutama jika tingkat motivasi kerja masih rendah. Terlihat dari rekapitulasi absensi Koperasi (KKMK) Kamola pada 5 bulan terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola Majalaya

Bulan	Total Hari Kerja	JK X HK	Absensi (Ketidakhadiran)			Total Jumlah Absensi	Presentase Ketidakhadiran (%)	Persentase Kehadiran (%)
			Sakit	Ijin	Alfa			
November	26	156	6	5	5	16	10,25	89,75
Desember	26	156	6	6	5	17	10,89	89,11
Januari	26	156	5	6	4	15	9,62	90,38
Februari	23	138	5	4	3	12	8,70	91,30
Maret	26	156	6	6	4	16	10,25	89,75

Sumber : Data Absensi Karyawan (KKMK) Kamola

Keterangan :

Sakit = Sakit dengan keterangan surat dokter.

Ijin = Adanya keterangan surat yang bersangkutan.

Alfa = Tidak adanya keterangan apapun dari karyawan.

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa di koperasi konsumen karyawan dan mantan karyawan (KKMK) Kamola terjadi ketidakhadiran setiap bulannya. Hal ini dikarenakan selalu ada yang tidak hadir bekerja dengan alasan sakit, izin, dan bahkan tanpa keterangan. yaitu pada bulan Maret berada pada angka 10,25%. Tingkat kehadiran karyawan masih belum optimal dan ketidakhadiran itu terjadi setiap bulannya. Karyawan di Koperasi (KKMK) Kamola kurang disiplin dalam menjalankan tugas mereka, karena karyawan tidak mengikuti tata tertib yang telah ditetapkan oleh koperasi. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan kerugian bahkan mengancam keberlangsungan koperasi. Menurut (Hasibuan,2007:444) mendefinisikan: **“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang**

dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Untuk dapat bekerja secara efektif dan disiplin, karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan, Koperasi (KKMK) Kamola mengalami penurunan jumlah pendapatan yang telah direncanakan setiap tahunnya. Berikut tabel rekapitulasi jumlah pendapatan di Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola Majalaya:

Tabel 1. 3 Rencana Anggaran dan Realisasi Tahun 2018-2022

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
2018	1.006.850.000	1.127.629.989	111,99
2019	1.240.223.000	771.907.029	62,23
2020	1.793.757.651	1.403.541.436	78,24
2021	1.660.300.082	1.651.507.737	99,47
2022	1.731.542.460	1.431.823.756	82,69

Sumber : Laporan RAT (KKMK) Kamola Tahun 2018-2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa rencana anggaran dari tahun ke tahun mengalami penurunan terutama di tahun 2019 jika dipresentasikan berada diangka 62,23%, di tahun 2020 berada diangka 78,24%, dan yang terakhir di tahun 2022 jika dipresentasikan yaitu 82,69%, data diatas menunjukkan bahwa rencana tidak tercapai dari tahun 2019 ke tahun berikutnya. Dugaan penyebabnya adalah kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan koperasi yang menjadi penyebab berkurangnya rencana anggaran setiap tahun.

Kurangnya motivasi dan disiplin kerja dapat berdampak langsung pada pencapaian target dan rencana keuangan koperasi. Karyawan yang kurang termotivasi mungkin tidak bekerja dengan maksimal untuk mencapai sasaran yang

telah ditetapkan. Selain itu, kurangnya disiplin kerja dapat mengakibatkan keterlambatan dalam pelaksanaan proyek atau tugas yang berdampak pada penurunan pencapaian target keuangan.

Pada intinya, salah satu masalah yang sering dihadapi oleh banyak koperasi adalah disiplin kerja. Manajemen koperasi harus berupaya mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar dapat mencegah dan mengatasi ketidakkonsistenan, memperkuat rasa tanggung jawab, dan menginstruksikan staf tentang cara menjaga disiplin. Menurut Keith Davis (Mangkunegara 2017:129) bahwa: **“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”**.

Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja yang lebih maksimal. Pimpinan juga perlu mengetahui cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Apabila karyawan memiliki sikap dan perilaku yang tidak baik dalam menjalankan tugasnya, serta sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh koperasi, hal ini dapat menyebabkan hambatan dalam mencapai tujuan koperasi. Oleh karena itu, suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan norma-norma tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dalam suatu organisasi dapat dikatakan sebagai disiplin. Menurut (Mulyasa 2003:112) mengemukakan bahwa **”motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu”**.

Berkaitan dengan masalah disiplin kerja, pihak Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola Majalaya menetapkan jadwal kerja dan

pulang kerja, Jam kerja yang berlaku di Koperasi (KKMK) Kamola yaitu: jam kerja dimulai pada pukul 08:00-17:00, terutama dari Senin sampai Kamis. dan di hari Jumat mulai dari pukul 08:00-15:00. Selama jam kerja ini para karyawan koperasi diharapkan memiliki kemampuan kerja yang optimal untuk melaksanakan tugasnya dengan waktu kerja yang telah ditentukan yaitu 9 jam senin-kamis dan 7 jam pada hari Jumat.

Mengenai fenomena mendasar pada Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola Majalaya yang diperoleh saat survei pendahuluan langsung dengan mewawancarai salah satu karyawan dan pengurus KKMK Kamola Majalaya, terdapat fenomena sebagai berikut :

1. Unit barang dagang yang dijual tidak lengkap dan tidak tertata dengan baik.
2. Rendahnya kesadaran diri karyawan selama pelayanan dan bekerja, Perilaku saat menunggu perintah melakukan pekerjaan.
3. Ketepatan waktu selama jam kerja, Waktu untuk kembali setelah istirahat kerja dan waktu untuk kembali ke rumah setelah bekerja.

Fenomena diatas menunjukkan kurangnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mereka lebih bersemangat dan giat selama bekerja, serta membentuk kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya. dalam bukunya (Anwar Prabu Mangkunegara 2011:93) mendefinisikan:

”Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri”.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trio Saputra pada tahun 2019, berjudul "Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Permai Pekan Baru," tujuannya adalah untuk menilai sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di Hotel Permai Pekan Baru. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan menyebarkan angket kepada responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi juga tingkat disiplin kerjanya. Oleh karena itu, disarankan bagi pimpinan perusahaan, khususnya Hotel Permai, untuk terus memberikan motivasi kepada karyawan guna meningkatkan tingkat disiplin kerja mereka.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, peneliti berencana untuk mengkaji tentang motivasi kerja di Koperasi Kamola Majalaya (KKMK). Motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja para karyawan, sehingga berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi koperasi tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki hubungan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan dan diperkirakan akan menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang akan diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karyawan Dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karyawan Dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola.
3. Upaya apa saja yang harus dilakukan untuk memotivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karyawan Dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan yang akan dijelaskan pada subbab berikut ini :

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan mengenai motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola Majalaya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja di Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola.
2. Disiplin kerja karyawan di Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola.
3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk memotivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Karyawan Dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola Majalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan bagi aspek teoritis maupun aspek guna laksana yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1.4.1 Aspek Teoritis

Dalam hal Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan koperasi pada umumnya dan kemajuan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya. Diharapkan penelitian ini dapat membantu para peneliti lain yang ingin meneliti masalah yang sama.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan manfaat penting yang berarti bagi Koperasi Konsumen Karyawan dan Mantan Karyawan (KKMK) Kamola Majalaya, khususnya bagi pengurus, karyawan maupun anggota koperasi, dan juga sebagai bahan informasi untuk mengetahui seberapa baik pengaruh Motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di koperasi (KKMK) Kamola, Majalaya Kabupaten Bandung.