

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi Sebagai organisasi ekonomi harus mampu menjalankan kegiatannya secara seimbang, jangan sampai kegiatan ekonominya tidak diisi dan hanya dilandasi oleh nilai-nilai kemasyarakatan saja. Sebagai badan usaha, koperasi juga harus mampu berdiri sendiri menjalankan kegiatan usahanya untuk mendapatkan sisa hasil usaha. Sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup anggotan-anggotanya. Koperasi secara fungsional dapat menjadi salah satu alternatif yang paling logis. Koperasi dapat berkembang dalam berbagai faktor, terutama yang mencakup kegiatan produksi, pengolahan simpan pinjam dan pemasaran, disamping industri kecil dan kerajinan rakyat sejalan dengan proses transformasi struktural ekonomi sosial.

Koperasi Unit Desa (KUD) diharapkan mampu merubah kondisi ekonomi pedesaan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat pedesaan yang terutama umumnya lebih banyak dipengaruhi oleh faktor ketidak mampuan atau kurangnya sarana dan ketidak mampuan menguasai teknologi untuk mengembangkan usaha. Dengan tujuan memberikan kepastian bagi para petani, serta masyarakat desa pada umumnya, bahwa mereka tidak hanya mempunyai tanggung jawab untuk serta meningkatkan produksi sendiri, tetapi juga secara dapat memetik dan menikmati hasilnya guna meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraannya.

Peranan KUD sebagai kelembagaan ekonomi pedesaan harus mampu merubah pandangan tersebut sekaligus memilih strategis pengarahannya, pendidikan dan pembinaan yang tepat untuk mengarahkan, membina dan menolong anggota masyarakat kepada realitas kehidupan.

Sehingga Koperasi Unit Desa (KUD) dituntut untuk memiliki kemampuan pokok sebagai berikut :

1. Kemampuan melaksanakan manajemen yang terbuka dan rasional dalam mengelola organisasi serta usaha berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi.
2. Kemampuan penggerakan, memadukan dan mengembangkan sumber daya dan kemampuan para anggota dalam meningkatkan produktivitas dan nilai tambah.
3. Kemampuan menumbuhkan dan meningkatkan kesadaran serta gairah masyarakat pedesaan menjadi anggota KUD yang berpartisipasi aktif pada semua tingkat kegiatan KUD, terutama dalam proses pengambilan keputusan.

Untuk mencapai semua norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan oleh koperasi, maka perlu diciptakan sistem kerja yang baik antara pengurus dan karyawan. Kerjasama yang baik antara pengurus dan karyawan akan tercipta apabila pengurus dan pengawas memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawannya, sehingga karyawan termotivasi dan memiliki tingkat disiplin kerja lebih baik.

Salah satu faktor pendorong karyawan adalah motivasi di dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan pihak manajemen apabila menginginkan karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan koperasi. Seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pemberian motivasi dari ketua organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu pemberian motivasi yang baik adalah bila segala sesuatu dicontohkan langsung oleh ketuanya, dalam hal ini adalah disiplin. Ketua organisasi merupakan pimpinan yang dominan dalam mengurus koperasi itu sendiri. Ketua haruslah dapat menghasilkan mufakat bermusyawarah baik dengan anggota maupun karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam perjalanannya, organisasi koperasi perlu adanya sinergi antara pengurus, pengawas, anggota dan karyawan agar dapat bersama-sama meningkatkan kinerja organisasi.

Kedisiplinan diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan disiplinlah organisasi dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Jika ada karyawan yang tidak menaati norma-norma yang berlaku, maka karyawan tersebut akan dikenakan sanksi yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dimana sanksi tersebut tidak hanya sekedar

sanksi, akan tetapi juga akan berfungsi sebagai mendidik bagi para karyawan, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan organisasi.

Penerapan disiplin dalam organisasi ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan, tata tertib yang berlaku dalam organisasi tersebut tanpa paksaan.

Bentuk disiplin kerja yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang diantaranya :

1. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
4. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan.

Disiplin di tempat kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan organisasi, tetapi patuh dan taat terhadap sesuatu yang melibatkan komitmen, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap organisasi. Jika disiplin bagi pegawai ditanggapi sebagai penggunaan seragam dan masuk telat, maka upaya peningkatan disiplin kerja masih sebatas pengertian disiplin sebagai patuh dan taat terhadap peraturan dan jam kerja. Dengan kata lain, kualitas disiplinnya masih dalam taraf peraturan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dilakukan di KUD Sinar Sawit Bahagia dengan alamat Desa Burnai Timur Kecamatan Pedamaran, Kabupaten Ogan Komering Ilir Palembang, Sumatera Selatan dengan badan hukum NO. 003291/BH/VI/26.01 1998 Koperasi Unit Desa Sinar Sarwit Bahagia memiliki 3 orang pengurus, 3 orang pengawas dan 5 orang karyawan yang terdiri dari 1 orang kantor, 2 orang unit kebun serta 2 orang unit simpan pinjam, dan memiliki anggota 316.

KUD Sinar Sawit Bahagia memiliki dua unit, yaitu unit simpan pinjam dan unit kebun. Unit simpan pinjam dikelola oleh karyawan KUD Sinar Sawit Bahagia dan unit kebun dikelola oleh KUD Sinar Sawit Bahagia yang dijual ke PT Tania Selatan. Perkembangan dari dua unit koperasi sinar sawit bahagia dibidang anggota maupun non anggota adalah sebagai berikut.

a. Unit Simpan Pinjam

Tabel 1.1 Perkembangan Unit Simpan Pinjam

Tahun	Jumlah (Rp)	N/T %
2013	1.552.017.557	-
2014	1.885.408.000	3,77 %
2015	2.580.710.295	5,16%
2016	3.251.650.000	6,50%
2017	2.481.473.000	(4,96%)

Sumber: laporan keuangan koperasi sinar sawit bahagia tahun 2013-2017

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa perkembangan unit simpan pinjam mengalami kenaikan pada tahun 2012 sebesar 3,77%, pada tahun 2013 mengalami kenaikan sebesar 5,16%, dan pada tahun 2014 mengalami kenaikan sebesar 6,50%, dan pada tahun 2015 mengalami penurunan 4,96%.

b. Unit Kebun

Tabel 1.2 Perkembangan Unit Kebun

Tahun	Jumlah (Rp)	N/T %
2013	4.739.102.119	—
2014	356.098.510	(7,12%)
2015	751.705.872	1,50%
2016	1.402.389.038	2,80%
2017	28.741.225	(574%)

Sumber: laporan keuangan koperasi sinar sawit bahagia tahun 2013-2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa unit kebun pada tahun 2013 mengalami penurunan 7,12%, pada tahun 2014 mengalami penurunan 1,50%, pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 2,80%, dan tahun 2016 mengalami penurunan 574%.

Penurunan perkembangan unit kebun terjadi akibat musim kemarau, sehingga hasil dari perkebunan kelapa sawit ikut mengalami penurunan yang mengakibatkan hasil kadar minyaknya berkurang. Setelah musim kemarau, buah

kelapa sawit mulai meningkatkan hasil yang meningkat. Panen raya bisa mencapai 3 samapi 4 bulan, hasil panen raya tergantung dari cuaca yang baik.

Displin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok untuk menaati sebuah peraturan-peraturan yang telah di tetapkan. Disiplin dalam bekerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan pada peraturan-peraturan yang ditetapkan organisasi. Kedisiplinan karyawan KUD Sinar Sawit Bahagia masih rendah, terutama kedisiplinan dalam jam kerja, karyawan KUD sinar sawit bahagia bekerja tidak menaati peraturan yang sudah diberikan oleh koperasi. Dimana ketentuan jam kerja wajib adalah 8 (delapan) jam sehari. Waktu kerjanya sebagai berikut :

Hari kerja	Jam kerja	Jam istirahat
Senin-kamis	08.00-12.00	12.00-13.00
Jum'at	08.00-11.30	—

Sumber: peraturan koperasi sinar sawit bahagia

Dalam kenyataannya di Koperasi Sinar Sawit Bahagia karyawannya tidak melaksanakan disiplin jam kerja dengan baik, hal ini dapat dilihat dari jam kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh koperasi.

Dari penjelasan di atas maka penulis mengambil judul “Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan” pada Koperasi Unit Desa Sinar Sawit Bahagia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat mengklasifikasikan masalahnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan Koperasi Sinar Sawit Bahagia.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Koperasi Sinar Sawit Bahagia.
3. Bagaimana motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja Karyawan Koperasi Sinar Sawit Bahagia.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan pemberian motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan pegawai pada Koperasi Sinar Sawit Bahagia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pemberian motivasi kerja karyawan Koperasi Sinar Sawit Bahagia
2. Tingkat disiplin kerja karyawan Koperasi Sinar Sawit Bahagia
3. Motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan Koperasi Sinar Sawit Bahagia

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pemberian motivasi ddalam meningkatkan disiplin kerja Karyawan Koperasi Sinar Sawit Bahagia

2. Koperasi Sinar Sawit Bahagia

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Koperasi Sinar Sawit Bahagia agar dapat lebih baik, khususnya dalam mengenai motivasi kerja dan disiplin Karyawan Koperasi Sinar Sawit Bahagia

3. Institut Manajemen Koperasi Indonesia

Diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan Institut Manajemen Koperasi Indonesia dan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji pembahasan yang sama

1.5 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Koperasi Sinar Sawit Bahagia yang beralamatkan di Desa Burnai Timur Kecamatan Pedamaran Kabupaten Ogan Komering Ilir, Palembang.

IKOPIN