

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor koperasi dalam perekonomian Indonesia memegang peranan penting terutama dalam pembangunan ekonomi rakyat karena merupakan organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan rakyat, di samping untuk memperkokoh perekonomian bangsa Indonesia. Koperasi harus mampu mengembangkan usaha-usahanya dengan produktif. Hal ini merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yaitu: “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Koperasi merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bertujuan untuk mensejahterahkan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi merupakan badan usaha yang mempersatukan orang-orang dalam kepentingan ekonomi dan usaha bersama untuk memenuhi kebutuhan bersama. Usaha meningkat peranan koperasi tentunya harus ditunjukkan dengan organisasi yang baik yakni organisasi yang berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Pencapaian sasaran tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karyawan dan pengurus yang dapat mempertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pekerjaannya. Peranan pengurus dalam sebuah organisasi sangat penting, hal ini didukung oleh pendapat Malayu Hasibuan (2007:12) yang menyatakan bahwa:

“Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa karyawan keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan ingin dicapai”.

Pernyataan tersebut menunjukkan betapa pentingnya unsur karyawan di dalam sebuah perusahaan termasuk koperasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan termasuk koperasi harus bisa memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan yang ada, dalam mencapai tujuan organisasinya. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada dalam wilayah kerjanya untuk mengadaptasi kendala-kendala yang dialami koperasi selama ini terutama dalam pengelolaan. Penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan koperasi diperlukan dalam meningkatkan kualitas sehingga dapat mengelola koperasi secara produktif. Pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan pencapaian koperasi mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Selain anggota, pengurus dan karyawan juga termasuk orang-orang yang ikut serta menentukan keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya. Tentunya tidak terlepas dari bagian mengatur dan membina karyawan dalam segi kepegawaian, maka di sini peranan bagian *human resources value* merupakan salah satu faktor yang menentukan kemajuan bagi usaha-usaha koperasi di antaranya:

1. Peranan keanggotaan yaitu mengembangkan ide-ide, menyumbangkan modal dan ikut memanfaatkan pelayanan koperasi.
2. Peranan karyawan yaitu bekerja pada koperasi dan melaksanakan usaha koperasi, melayani anggota maupun non anggota dan membantu pengurus dalam membuat pertanggungjawaban kepada pemilik koperasi.
3. Pengurus yaitu mengolah koperasi dan membina anggota serta mengawasi jalan koperasi.

4. Peranan keusahaan yaitu pengelolaan koperasi dalam menunaikan tugas pengurus dalam memberikan pelayanan kepada anggota koperasi.
5. Peranan pengawas yaitu melakukan pemeriksaan terhadap cara kerja pengurus dalam menjalankan usaha koperasi.

Kinerja merupakan landasan bagi terciptanya pencapaian suatu organisasi, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan selama bekerja pada organisasi tersebut. Keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Salah satu cara untuk mencapai kinerja yang baik salah satunya dengan adanya peran motivasi dalam kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja karyawan, maka karyawan akan melakukan kinerja karyawan dengan efektif dan efisien. Menurut A A Anwar Prabu Mangkunegara (2001:94):

“Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Pelaksanaan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan koperasi dalam mengelola dan mendayagunakan karyawan agar dapat bekerja secara produktif sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan koperasi. Peran karyawan sebagai pelaksana kegiatan usaha koperasi sehari-hari perlu diperhatikan mengenai kebutuhan yang dapat menunjang aktivitas kegiatan/pekerjaan, kesiapan karyawan yang diposisikan sesuai dengan keahliannya, pembekalan ilmu melalui pendidikan dan pelatihan agar karyawan

dapat bekerja dengan sebaik-baiknya secara efektif dan efisien, maka perlu diperhatikan peran motivasi dan disiplinnya kerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan yang kurang baik pada umumnya timbul karena karyawan kurang memperhatikan peraturan yang telah ditetapkan oleh koperasi. Sehingga banyak usaha-usaha koperasi yang gagal dalam upaya tingkat keberhasilan baik segi *Human Resorces Value* maupun segi usahanya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tingkat kesadaran karyawan kepada koperasi serta peran motivasi terhadap karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan-peraturan kerja. Faktor kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan usaha koperasi, karena tanpa landasan kesadaran ataupun kedisiplinan yang kuat kemajuan kinerja koperasi akan terhambat.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam penyelesaian tugas pekerjaan, karyawan perlu diberikan motivasi karena motivasi dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dalam meningkatkan kegairahan kebersamaan. Dilaksanakannya pemberian motivasi karyawan akan merasakan kebutuhan dan keinginannya dapat dipenuhi organisasi. Para karyawan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga disiplin kerja karyawan akan meningkat dan para karyawan akan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena masalah disiplin ini akan mempengaruhi efektivitas kinerja Koperasi. Adanya sikap tidak disiplin karyawan akan mengakibatkan koperasi tidak

berjalan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya menghambat kelancaran organisasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, harus adanya motivasi kerja pada karyawannya. Menurut Abdurrahman Fathoni (2006;172) mengemukakan bahwa, Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Koperasi Peternak Garut Selatan, Cikajang. Koperasi yang berada di Jalan Raya Cibodas RT 03 RW 7 Desa Cibodas, Kecamatan Cikajang, Kabupaten Garut, pertama kali didirikan pada tanggal 29 Juli 1974. Koperasi ini mengalami perubahan nama beberapa kali. Awalnya Koperasi ini dibentuk dan didirikan sebagai amalgamasi dari Koperasi Petanian (Koperta) Desa Cikajang, Desa Cikandung, dan Desa Cipedung sehingga diberi nama menjadi KUD Cikajang I. BH No : 6093/BH/DK.10/22 tanggal 21 Desember 1974. Bidang usaha yang dikelola oleh Koperasi Peternak Garut Selatan, Cikajang tersebut berupa sektor pertanian. Berdasarkan jenis kegiatan usaha KPGS, Cikajang merupakan koperasi dengan sifat *multy purpose* (serba usaha).

Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS), Cikajang. Memiliki empat unit usaha. Adapun Unit usaha tersebut diantaranya :

1. Usaha Sapi Perah/Susu Segar merupakan kegiatan KPGS, Cikajang yang meliputi menampung susu sapi perah dari anggota dan menyalurkan kepada IPS.

2. Unit Pakan Ternak (*Super Feed*) merupakan unit usaha KPGS, Cikajang yang menyediakan kebutuhan pakan ternak seperti dedak, polar untuk sapi perah milik anggota koperasi KPGS, Cikajang.
3. Unit Simpan Pinjam merupakan kegiatan usaha KPGS, Cikajang dalam memfasilitasi anggotanya untuk dapat melakukan peminjaman dan penyimpanan dana untuk kepentingan anggota. Dengan sumber permodalan berasal dari para anggota sendiri dan bantuan instansi lain yang kemudian dikelola oleh KPGS, Cikajang untuk kebutuhan anggota.
4. Unit Waserda (KPGSmart) merupakan kegiatan usaha KPGS, Cikajang dalam bentuk toko yang menyediakan berbagai produk kebutuhan seperti peralatan rumah tangga, menyediakan Sembilan kebutuhan pokok untuk para anggota.

Dari keempat unit usaha Koperasi Peternak Garut Selatan, dikelola oleh 3 orang pengurus dan 74 orang karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, berikut data jumlah komposisi karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan:

Tabel 1. 1. Jumlah komposisi karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan Cikajang Tahun 2017-2018

No	Unit/Bagian	Tahun 2017 (Orang)	Tahun 2018 (orang)
	Susunan Personalia :		
1.	Manajer utama	1	1
2.	Manajer divisi	3	2
3.	Kepala bagian	8	8
4.	Kepala sub bagian/unit usaha	7	7
5.	Karyawan/staf	59	56
	Jumlah	78	74

Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KPGS, Cikajang pada Tahun Buku 2017-2018

Bedasarkan observasi pada karyawan terdapat fenomena masalah mengenai, tidak adanya penilaian prestasi kerja yang jelas sehingga tidak adanya penghargaan dan promosi jabatan kepada karyawan, mengenai gaji pada KPGS, Cikajang sebagian karyawan masih di bawah UMR (upah minimum regional). Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Menurut Hasibuan yang dikutip Soekidjo (2005:125) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka perkembangan organisasi tersebut, antara lain :

1. meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan
2. meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. meningkatkan produktivitas karyawan
4. meningkatkan loyalitas dan integrasian karyawan
5. meningkatkan kedisiplinan karyawan dan meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

Motivasi karyawan bukan satu hal yang mudah karena latar belakang pendidikan, pengalaman dan keinginan karyawan terhadap pekerjaan itu berbeda-beda. Oleh karena itu pengurus harus mengarahkan dan membina karyawan agar mampu bekerja lebih aktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap

pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan pemberian motivasi kerja tersebut diharapkan kerja karyawan dapat meningkat.

Berikut tabel daftar rekapitulasi absensi karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan, Cikajang :

Tabel 1. 2. Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Peternak Garut Selatan Cikajang Tahun 2015-2018

Tahun	Efektif bekerja (hari)	Jumlah absensi karyawan				Total jumlah absensi karyawan	Persentase ketidakhadiran (%)	Persentase kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Alfa	Cuti			
2015	245	20	9	8	25	62	25,5	74,7
2016	247	28	6	15	18	65	27,2	73,7
2017	246	27	22	11	7	67	26,3	72,8
2018	247	27	8	8	20	63	25,3	74,5

Sumber: Hasil rekapitulasi absensi karyawan KPGS, Cikajang Tahun 2015-2018

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat persentase kehadiran karyawan pada setiap tahunnya masih terbilang kurang bagus, yaitu dibawah angka 75%, persentase dari ketentuan yang ditetapkan koperasi. Sedangkan berdasarkan observasi di KPGS, Cikajang peneliti mengamati bahwa masih banyak karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan koperasi, dan masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja, khususnya pada hari jum,at meningkatnya jumlah yang terlambat masuk kerja dikarenakan jadwal operasionalisasi yang hanya setengah hari. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan pada KPGS, Cikajang yaitu motivasi yang diberikan kepada karyawan yang belum optimal.

Banyak faktor yang menunjang agar karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dan salah satunya adalah pemberian motivasi kepada karyawan

tersebut. Dalam memberikan motivasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya harus memperhatikan baik bentuk maupun cara pemenuhannya misalnya motivasi berupa material, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Memberikan promosi jabatan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berpartisipasi dan lain-lain. Pemberian motivasi kerja karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan

Memang tidak semua karyawan melakukan hal-hal yang dilanggar mengenai disiplin kerja, namun lebih baiknya jika mulai saat ini disiplin karyawan harus ditingkatkan. Mengingat motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja koperasi, sehingga dapat dikatakan maju atau tidaknya suatu koperasi. Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Analisis Pemberian Motivasi Oleh Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”**. (Studi Kasus Koperasi Peternak Garut Selatan Cikajang)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian maka tulisan mengidentifikasi masalah, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi yang diberikan oleh pengurus pada KPGS, Cikajang?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada KPGS, Cikajang?
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan pengurus untuk memberikan motivasi guna meningkatkan disiplin kerja karyawan di KPGS, Cikajang.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini, maka peneliti akan memaparkannya sebagai berikut ini:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data serta informasi dan menggambarkan mengenai analisis pemberian motivasi oleh pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pemberian motivasi oleh pengurus yang dilaksanakan pada KPGS, Cikajang.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan pada koperasi KPGS, Cikajang.
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan pengurus untuk memberikan motivasi guna meningkatkan disiplin kerja karyawan di KPGS, Cikajang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi aspek pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi aspek guna laksana, yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- a. Peneliti sendiri, yaitu dapat memperoleh manfaat dengan bertambahnya ilmu dan pengetahuan manajemen sumber daya manusia pada koperasi

terutama mengenai topik permasalahan yang diteliti sehingga wawasan yang bertambah ini dapat dipahami secara teoritis serta mampu diimplementasikan di masyarakat (praktis).

- b. Peneliti lain, yaitu diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini, dapat memberikan manfaat berupa menambah informasi dan sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah keilmuan manajemen sumber daya manusia dan perkoperasian yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Aspek Guna laksana

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan analisis pemberian motivasi oleh pengurus dan disiplin kerja karyawan di Koperasi Peternak Garut Selatan, Cikajang.

IKOPIN