

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia sebagai Negara berkembang haruslah berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat, untuk mencapai tujuan tersebut tentunya diperlukan usaha-usaha nyata, diantaranya adalah pembangunan nasional di bidang ekonomi. Dalam usaha mewujudkan kesejahteraan tersebut maka rakyat Indonesia harus dapat melepaskan diri dari lemahnya ekonomi serta sangat diperlukan tindakan-tindakan yang terencana dan terarah sebagai realisasi pelaksanaan dari kegiatan pembangunan secara keseluruhan, diantara tindakan-tindakan tersebut adalah melakukan perbaikan dan meningkatkan pembangunan di bidang ekonomi.

Di Indonesia terdapat tiga pelaku kegiatan perekonomian, yaitu BUMN, BUMS, dan Koperasi. Koperasi sebagai suatu badan usaha harus dapat tumbuh dan berkembang secara mandiri serta mampu bersaing dengan badan usaha lainnya. 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 memperkuat 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 jawabkan dalam penyelesaian tugas pekerjaannya. Peranan karyawan dan 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 yang 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 pelayan 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 Hasibuan (dalam Sutrisno, 2013:110) mengemukakan bahwa

“Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi”

Kemudian 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 Resources Value* maupun segi usahanya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tingkat kesadaran karyawan kepada koperasi serta peran motivasi terhadap karyawan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi 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 tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin usaha mencegah

permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena terlambat atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

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 Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Di dalam disiplin kerja diperlukan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan.

Rivai (2005) mengatakan indikator disiplin kerja meliputi 5 komponen yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis.

Ketetapan waktu dalam kehadiran adalah salah satu cerminan karyawan perusahaan yang baik, pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai pukul 08.00 WIB, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang terlambat. Berikut ini data mengenai presentasi yang terjadi di Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari pada periode Oktober 2019 hingga Maret 2020.

Tabel 1.1 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari periode Tahun 2016-2019

Tahun	Efektif bekerja (hari)	Jumlah absensi karyawan				Total jumlah absensi karyawan	Persentase ketidakhadiran (%)	Persentase kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Alfa	Cuti			
2016	242	21	12	12	27	72	29,8	70,2
2017	246	22	19	12	21	74	30,1	69,9
2018	245	21	20	16	19	76	31,1	68,9
2019	241	37	26	8	14	82	34,1	65,9

(Sumber: Bagian SDM Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat persentase kehadiran karyawan pada setiap tahunnya masih terbilang kurang bagus, yaitu dibawah angka 75%, persentase dari ketentuan yang ditetapkan koperasi, dan terjadi peningkatan ketidakhadiran setiap tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari ini belum maksimal.

Kemudian berdasarkan observasi pada karyawan terdapat fenomena masalah mengenai jarang adanya penilaian prestasi kerja yang jelas sehingga jarang pula adanya penghargaan dan promosi jabatan kepada karyawan, mengenai gaji pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Tandangsari sebagian karyawan masih di bawah UMR (upah minimum regional). Peneliti juga 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 Jumat dan Sabtu meningkatnya jumlah yang terlambat masuk kerja dikarenakan jadwal operasionalisasi yang hanya setengah hari. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan pada Koperasi Serba

Usaha (KSU) Tandangsari 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 hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI OLEH PENGURUS DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN”**. (Studi Kasus pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

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

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini disusun untuk menggambarkan mengenai analisis pemberian motivasi oleh pengurus serta memperoleh data dan informasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan KSU Tandang Sari Sumedang.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pemberian motivasi oleh pengurus kepada karyawan KSU Tandang Sari.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan pada KSU Tandang Sari.
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan pengurus untuk memberikan motivasi guna meningkatkan disiplin kerja karyawan di KSU Tandang Sari.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan dan memberikan pemikiran bagi kemajuan dan pengembangan ilmu Manajemen Koperasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi penelitian-penelitian yang mempunyai objek serta penelitian yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan memperdalam wawasan mengenai masalah yang di teliti serta merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
2. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran informasi bagi pihak pimpinan instansi untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.