

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi penting baik secara individu maupun kelompok dan SDM wajib ada di dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan aset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dalam mencapai suatu tujuan perlu didukung dengan adanya SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai, karena SDM sebagai perencana dan pelaksana. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2012) yang mengatakan bahwa SDM mempunyai peranan penting didalam setiap kegiatan organisasi, dikarenakan SDM merupakan perencana, pelaksana dan juga penentu dari sebuah tujuan organisasi tanpa peran seorang manusia secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak mungkin bermanfaat secara maksimal jika tidak diimbangi dengan adanya tenaga manusia.

Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Karyawan yang mempunyai keterampilan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini dipertegas oleh Sinambela (2012) yang menyatakan dengan diketahuinya kemampuan karyawan dalam bekerja maka karyawan dapat

menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang karyawan selain harus memiliki keterampilan dan kemampuan kerja karyawan juga harus mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan dengan motivasi dan disiplin kerja tinggi dalam bekerja maka seorang karyawan akan memiliki suatu tingkat disiplin yang bagus dalam bekerja, dikarenakan dengan motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka karyawan akan memiliki daya penggerak dalam dirinya untuk menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Ketika seorang karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh organisasi maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM dapat diukur melalui kinerja karyawannya. Kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja karyawan, hal tersebut didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Priyono (2010) yang menyatakan jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja dalam dirinya dan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian empirik yang dihasilkan oleh Muhammad (2017) dimana dalam penelitiannya menyatakan hasil bahwasanya motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Seiring dengan perkembangan zaman dan persaingan yang semakin ketat, suatu organisasi harus meningkatkan kinerjanya dalam persaingan bisnis. Oleh karena itu maka disetiap organisasi diharapkan mempersiapkan SDM yang handal dan memiliki semangat kerja dan disiplin kerja yang baik supaya organisasi tersebut bisa bersaing dengan organisasi lainnya yang berada di Singaraja. Hal

tersebut juga berlaku untuk organisasi koperasi yang berada di Singaraja. Terdapat beberapa koperasi yang berada di Singaraja yaitu Koperasi Serba Usaha Tabungan Nasional, Koperasi Simpan Pinjam Manik Sedana Artha, dan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Kinerja yang dihasilkan dari tiga koperasi tersebut bisa dilihat pada Lampiran 1.

Fakta pada Lampiran 1 menunjukkan bahwa Koperasi Simpan Pinjam Manik Sedana Artha dan Koperasi Serba Usaha Tabungan Nasional memiliki kinerja yang baik. Dilihat dari kategori pencapaian Sisa Hasil Usaha (SHU) kedua koperasi sudah menggapai target yang ditetapkan masing-masing koperasi. Sedangkan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja belum mampu mencapai target SHU yang ditetapkan. Berdasarkan fakta tersebut maka fokus penelitian dilakukan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja merupakan koperasi primer yang berada di Singaraja. Koperasi ini didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan kepada anggota dan masyarakat. Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja memiliki empat kantor cabang pembantu yang tersebar di beberapa lokasi yaitu Seririt, Baktiseraga, Sambangan, dan Pulau Obi. Kondisi nyata saat melakukan observasi awal di Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja dengan jumlah karyawan 39 orang yang terdiri dari unit kerja administrasi, kasir, *accounting*, kredit, dan kolektor. Melalui observasi awal ditemukan bahwa beberapa karyawan masih tidak bisa mencapai standar kinerja yang ditetapkan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Hal tersebut dapat dilihat dalam data kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja yang nampak pada Lampiran 2.

Fakta pada Lampiran 2 menunjukkan bahwa Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja dengan jumlah karyawan yang dijadikan observasi awal sebanyak 10 orang. Diketahui 9 karyawan belum memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh koperasi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja sebagian besar belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Selain permasalahan pada standar kinerja yang belum tercapai ditemukan juga permasalahan mengenai kerjasama karyawan. Berdasarkan observasi awal bahwa karyawan kurang memiliki kerjasama dalam bekerja, misalnya masih tingginya tingkat egoisme karyawan untuk diterima pendapat pribadinya tanpa memperhatikan atau menerima pendapat dari karyawan lain. Selain itu karyawan sering melimpahkan tugas atau pekerjaannya kepada karyawan lain.

Memberikan suatu motivasi sangat penting didalam suatu organisasi. Dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat seorang karyawan akan terdorong untuk mengerjakan pekerjaan dengan semangat dan bisa memberikan sumbangan positif terhadap pekerjaannya. Pemberian motivasi kerja merupakan suatu upaya yang dapat ditempuh untuk mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, dikarenakan dengan pemberian motivasi bisa mendorong gairah kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberian gaji yang sesuai merupakan upaya yang bisa dilakukan agar motivasi dari seorang karyawan bisa meningkat. Gaji Karyawan pada Koperasi Tunas Mertha Mandiri dapat dilihat pada Lampiran 3.

Fakta pada Lampiran 3 menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja tidak sesuai

dengan kebijakan dari pemerintah daerah pada Surat Keputusan (SK) Gubernur Bali Nomor 2235/03-G/HK/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Buleleng Tahun 2019 di Provinsi Bali dimana UMK ditetapkan sebesar Rp. 2.338.850. Gaji yang diterima karyawan dirasa belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Motivasi memiliki peranan penting dalam pencapaian kinerja. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan bekerja dengan baik untuk memperoleh kinerja yang maksimal. Selain permasalahan pada gaji karyawan yang tidak sesuai dengan UMK ditemukan juga permasalahan mengenai rekan kerja seperti terjadi kesalahpahaman berkomunikasi dalam bekerja antara karyawan maupun atasan. Misalnya karyawan tidak sengaja berkata yang kurang sopan terhadap sesama rekan kerja sehingga dapat menyinggung karyawan lainnya sehingga membuat hubungan antara karyawan kurang harmonis. Hal tersebut akan membuat kondisi kerja yang tidak nyaman sehingga akan berdampak pada kinerja yang kurang maksimal. Motivasi kerja berkaitan erat dengan disiplin kerja, karena dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka seorang karyawan akan berkerja dengan baik dan melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Suatu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan didalam mengikuti aturan organisasi. Ketika karyawan sudah memiliki disiplin yang baik maka karyawan tersebut akan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi nyata pada saat melakukan observasi awal pada 10 orang karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja ditemukan fakta permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha

Tunas Mertha Mandiri Singaraja yaitu dari segi aturan kerja bahwa karyawan sering datang terlambat, pulang mendahului dan melebihi batas toleransi ketidakhadiran yang ditetapkan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Data disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja bisa dijelaskan pada Lampiran 4.

Fakta pada Lampiran 4 BISA diungkapkan bahwa pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja terjadi pelanggaran tingkat kehadiran, dimana rata-rata pelanggaran yang dilakukan sebanyak 5 kali, sehingga melebihi jumlah toleransi pelanggaran yaitu 3 kali. Alasan dari ketidakhadiran karyawan pun berbeda-beda, dan karyawan sering datang terlambat maupun pulang mendahului karena alasan pribadi. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat juga dari kepatuhan karyawan terhadap nilai dan norma-norma koperasi, seperti menjunjung tinggi kejujuran dalam melakukan segala pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berperilaku sopan terhadap atasan maupun sesama rekan kerja. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang bertingkah laku tidak sopan terhadap rekan kerja maupun atasannya, seperti menggunakan kosakata bahasa yang tidak sopan, karyawan seringkali menganggap remeh nasehat dari atasan bahkan membantahnya. Selain itu juga terjadi pelanggaran berpakaian dalam bekerja, seperti tidak menggunakan baju seragam yang sudah diberikan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

Selain fakta pemasalahan motivasi kerja dan disiplin kerja yang diungkapkan sebelumnya, ditemukan juga fakta permasalahan lain terkait dengan ketidaktercapaian target SHU pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Dimana Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja belum

bisa mencapai target SHU yang diharapkan, sehingga dari pihak pimpinan maupun karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya agar target yang direncanakan berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan fakta-fakta masalah yang ditemukan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja, tidak tercapainya standar kinerja karyawan diduga disebabkan oleh motivasi dan disiplin karyawan rendah. Hal tersebut tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Priyono (2010) menyatakan bahwa jika karyawan mempunyai motivasi kerjayang tinggi dan disiplinkerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian empirik dari Muhammad (2017) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat kesenjangan fakta masalah dengan harapan teori maka dipandang perlu dilakukan penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas bisa dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut.

- 1) Karyawan belm mencapai standar kinerja yang telah ditetpkan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja. Data menunjukkan dari 10

karyawan 9 orang karyawan belum mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

- 2) Motivasi kerja karyawan masih tergolong kurang, hal tersebut terlihat dari gaji yang didapat karyawan masih dibawah UMK.
- 3) Hubungan antara rekan kerja kurang harmonis, hal tersebut dikarenakan adanya kesalahpahaman dalam bekerja maupun berkomunikasi.
- 4) Disiplin kerja karyawan masih tergolong rendah, hal tersebut terlihat pada ketidaktercapaian standar kehadiran yang telah ditetapkan oleh Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.
- 5) Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja masih belum bisa mencapai target SHU yang diharapkan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dilakukan maka masalah dibatasi agar penelitian lebih memfokuskan, terarah, dan mendalam maka permasalahan penelitian perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penelitian dibatasi untuk mengungkap mengenai variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja?
- 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

- 1) Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.
- 2) Motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.
- 3) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.
- 4) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Seba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menyumbangkan dua manfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Manfaat Teoritis

Diharapkan didalam hasil penelitian ini bisa member sumbangan untuk mengembangkan ilmu ekonomi dibidang manajemen SDM khususnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawn pada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja serta bisa digunakan untuk bahan referensi yang sesuai bagi penelitian selanjutnya.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan saran dan masukan kepada Koperasi Serba Usaha Tunas Mertha Mandiri Singaraja guna meningkatkan motivasi kerja dan disiplin sehingga dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

