

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia adalah bagian dari salah satu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. keberhasilan penggunaan pengelola sumber daya manusia yang sangat baik, mampu menjadi suatu cara untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan perkembangan sebuah badan usaha tersebut pada saat ini dan untuk kedepannya. dengan kata lain, kemajuan atau keberhasilan suatu organisasi tersebut tergantung pada *skill* dan kemampuan masing-masing karyawan yang bekerja di dalamnya. sumber daya manusia yang baik diharapkan untuk dapat membantu memajukan usaha dalam organisasi tersebut, sehingga manajemen yang baik yaitu mengelola sumber daya manusia dengan benar menjadi suatu keharusan pada organisasi tersebut.

Sebuah organisasi dihadapkan pada suatu rintangan yang cukup besar untuk memenangkan sebuah persaingan, sehingga diperlukan teknik yang tepat. Salah satunya dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan baik akan melibatkan perubahan yang mengarah pada kemajuan bagi sebuah organisasi tersebut. Dalam hal ini, manajemen organisasi harus memberi dorongan kepada karyawannya untuk memaksimalkan kinerjanya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Beberapa yang berhubungan dengan tanggung jawab dan kapasitas seorang pemimpin dalam organisasi tersebut sehingga karyawan yang bekerja dalam organisasi harus diawasi secara tepat dan akurat, Seorang pemimpin dikatakan baik dalam kepemimpinannya bila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja baik, sehingga menghasilkan kinerja yang yang maksimal.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja, baik secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan, dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Maka dari itu

karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. motivasi kerja karyawan melakukan pekerjaan dipengaruhi berbagai hal salah satunya terdapat keinginan yang akan dipenuhi, dan keinginan tingkat berbeda pada masing-masing pegawai, maka dari itu terdapat kelainan pada motivasi dalam prestasinya. mempertimbangkan sangat pentingnya motivasi kerja dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, usaha yang sangat penting dilakukan adalah meningkatkan motivasi kinerja karyawan, tenaga kerja memiliki dorongan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan prestasi kerja yang lebih baik, serta mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan. untuk mewujudkan kerja karyawan yang baik dan efektif, tidak hanya dilakukan dengan adanya motivasi kerja saja, melainkan faktor disiplin kerja dilakukan dengan baik.

Disiplin atau ketaatan kepatuhan kepada peraturan kerja sangatlah penting agar dapat membuat para karyawan mematuhi atau mentaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, seorang karyawan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin serta melakukan sesuai dengan peraturan yang sudah ada, selain itu disiplin juga mampu menghasilkan kreativitas yang baik dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi tersebut. baik itu untuk sekarang maupun kedepannya, selain itu karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan dapat mewujudkan suasana yang lebih baik, sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut.

Dalam hal ini peneliti memilih Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang, Sebagai salah satu objek Penelitian yang berlokasi di Ruko Karawang Grand Village, Jl. Bharata Raya No.9, Sukaluyu, Kecamatan. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361. Yang memiliki jumlah karyawan 47 Karyawan.

Koperasi Asia Jaya Mandiri merupakan koperasi simpan pinjam, lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan dengan kegiatan usaha yang berupa menerima simpanan maupun pinjaman, Koperasi Asia Jaya Mandiri, berdiri sejak tanggal 05 Januari 2017 dan memiliki berbagai cabang seperti di Kosambi, Subang, Purwakarta, Cirebon dan Majalengka. Berikut ini adalah jadwal operasional atau jam kerja di koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang.

Tabel 1.1

Jam Kerja Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang

No	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
1.	Senin	08.00-17.00	12.00-12.40
2.	Selasa	08.00-17.00	12.00-12.40
3.	Rabu	08.00-17.00	12.00-12.40
4.	Kamis	08.00-17.00	12.00-12.40
5.	Jumat	08.00-17.30	12.30-13.40
6.	Sabtu	08.00-17.00	12.00-12.40

Sumber : Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang

Tabel di atas tersebut menunjukkan bahwa Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang memiliki peraturan terutama waktu. Jadwal operasional ini merupakan waktu yang digunakan yaitu untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan peraturan masing-masing organisasi. Sejak berdirinya Koperasi Asia Jaya Mandiri Salah satu tujuannya adalah mampu bertahan dalam jangka yang panjang dan mendapat keuntungan yang optimal. sehingga faktor yang dapat menjadi pendukungnya yaitu kualitas kinerja karyawan yang baik agar tercapainya target yang diberikan manajemen koperasi.

Namun Salah satunya yang menjadi perhatian besar manajemen Koperasi Asia Jaya Mandiri adalah menurunnya kinerja karywan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap target yang sudah ditetapkan oleh manajemen, berikut dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut ini:

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan 3 Tahun Terakhir

Tahun	Target	Aktual	Rasio
2019	583	513	87,99
2020	583	498	85.42
2021	583	507	86,96

Sumber : Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang

Pada tabel di atas dapat di lihat jumlah aktual nasabah yang di peroleh karyawan koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang dalam 3 tahun terakhir pada aktualnya seperti yang terlihat bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan manajemen Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang. Beberapa hal yang menyebabkan tidak tercapainya target, baik dari segi kurangnya motivasi kerja karyawan dalam mencapai target, dan kurangnya disiplin kerja karyawan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. selain itu absensi kehadiran kerja karyawan juga berdampak besar pada kinerja karyawan. Berikut tabel rekap absensi ketidakhadiran karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri pada tahun 2021 sebagai berikut.

Tabel 1.3

Rekap Absensi Karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	Persentase
Januari	47	-	2	-	2	4,2%
February	47	1	-	-	1	2,1%
Maret	47	-	1	-	1	2,1%
April	47	-	-	1	1	2,1%
Mei	47	-	-	-	-	-
Juni	47	-	1	-	1	2,1%
Agustus	47	1	1	-	2	4,2%
September	47	-	1	-	1	2,1%
Oktober	47	2	-	-	2	4,2%
November	47	-	1	-	1	2,1%
Desember	47	-	4	-	4	8,5%
Total jumlah					17	33,7%

Sumber: Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa mengenai tingkat kedisiplin kerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri terdapat catatan karyawan yang ketidakhadiran, setiap bulannya ada yang tidak masuk baik itu keterangan sakit, izin, maupun tanpa keterangan Absensi ketidakhadiran karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri lumayan cukup tinggi dibagian bulan desember sebanyak 8,5% dengan keterangan izin, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan koperasi belum terlalu baik, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan oleh karyawan lain, yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal sehingga target yang diinginkan manajemen koperasi tidak tercapai.

Hal ini harus diperhatikan bagi manajemen koperasi tersebut, agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan untuk menjaga absensi kehadiran, karena absensi kehadiran kerja karyawan berdampak besar pada pendapat yang dihasilkan. Selain itu peneliti juga menemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya komunikasi sesama rekan kerja, adanya penggunaan jam istirahat yang disalahgunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi terlambat. Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri juga dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang mengobrol di tempat kerja. Dari beberapa permasalahan diatas peneliti ingin mengetahui lebih dalam penyebab menurunnya kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri dengan cara menyebarkan kuesioner pada beberapa karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang. Berikut ini adalah hasil pernyataan pra survey.

Tabel 1.4

Tabel Pra Survey pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang

Kuesioner Variabel Kinerja (Y).

No	Pernyataan	Responden	S	Presentase %	TS	Presentase %
1.	Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	30	16	53,3%	14	46,7%
2.	Melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan	30	19	63,3%	11	36,7%
3.	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	30	19	63,3%	11	36,7%
4.	Memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	30	18	60%	12	40%
5.	Memiliki Sikap Sopan santun terhadap sesama rekan kerja dan nasabah	30	23	76,7	7	23,3%
6.	Nasabah tidak menunggu lama saat sedang bertransaksi	30	19	63,3	11	36,7%
JUMLAH			114	63,3%	66	36,7%

Sumber: Pra Penelitian Diolah Peneliti 2022

Tabel di atas menunjukkan pengaruh variabel kinerja karyawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 36,7 % dari 30 responden yang menjawab.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang belum maksimal.

Tabel 1.5

Tabel Pra Survey pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang

Kuesioner Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Responden	S	Presentase %	TS	Presentase %
1.	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan karyawan	30	13	43,3%	17	56,7%
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan	30	8	26,7%	22	73,3%
3	Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman	30	14	46,7%	16	53,3%
4	Fasilitas kerja memadai	30	18	60%	12	40%
5.	Hubungan dengan sesama rekan kerja baik dan harmonis	30	18	60%	12	40%
6.	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	30	16	53,3%	14	46,7%
7.	Bekerja secara jujur dan teliti	30	23	76,7%	7	23,3%
JUMLAH			110	52,3%	100	47,7%

Sumber: Pra Penelitian Diolah Peneliti 2022

Tabel di atas menunjukkan pengaruh variabel motivasi kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 47,7% dari 30 responden yang menjawab. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang masih belum maksimal.

Tabel 1.6

Tabel Pra Survey pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang

Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Responden	S	Presentase %	TS	Presentase %
1.	Selalu datang tepat waktu dalam bekerja	30	14	46,7%	16	53,3%
2.	Bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan	30	20	66,7%	10	33,3%
3.	Menggunakan fasilitas pekerjaan dengan baik	30	20	66,7%	10	33,3%
4.	Selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan	30	14	46,7%	16	53,3%
5.	Tidak Pernah menunda-Nunda pekerjaan	30	16	53,3%	14	46,7%
6.	Tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	30	14	46,7%	16	53,3%
7.	Selalu mengerjakan tugas penuh dengan tanggung jawab	30	17	56,7%	13	43,3%
JUMLAH			115	54,8%	95	45,2%

Sumber: Pra Penelitian Diolah Peneliti 2022

Tabel di atas menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 45,2% dari 30 responden yang menjawab.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang masih belum maksimal.

Permasalahan yang ditemukan peneliti ada 9 yaitu diantaranya : (1) Rendahnya motivasi karyawan pada Koperasi Asia Jaya Mandiri, (2) Sebagian karyawan khusus karyawan wanita merasa kurang nyaman pada lingkungan kerja, (3) Upah yang didapat karyawan belum begitu cukup memenuhi kebutuhan hidup, (4) Kurangnya kedisiplinan karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang, (5) Karyawan kurang menghargai waktu kerja dan menunda waktu pekerjaan, (6) Beberapa karyawan masih belum bisa mencapai target kerja yang diharapkan Koperasi Asia Jaya Mandiri, (7) Kurangnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan, (8) Terdapat beberapa karyawan mengabaikan pekerjaan dan tanggung jawab, (9) Terdapat beberapa karyawan kurangnya teliti dalam melakukan pekerjaan.

Menurut hasil penelitian jurnal/artikel terdahulu yang dilakukan oleh Fanny Nugraha Putri & Mahir Pradana (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan Pt Gracia Pharmindo, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kartika Dwi Arisanti & Ariadi Santoso (2019) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan probabilitas. Serta secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Natalia Susanto"(2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka" menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Nyoman Marayasa & Anggi Faradila (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Melly Safitri & Gojali Supiandi (2021) hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yustina Tri septiani (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja dan Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang dengan mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas, maka dapat diketahui identifikasi masalah yang ada, Pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang, sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi karyawan pada Koperasi Asia Jaya Mandiri
2. Sebagian karyawan khusus karyawan wanita merasa kurang nyaman pada lingkungan kerja.
3. Upah yang didapat karyawan belum begitu cukup memenuhi kebutuhan hidup.
4. Kurangnya kedisiplinan karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang
5. Karyawan kurang menghargai waktu kerja dan menunda waktu pekerjaan
6. Beberapa karyawan masih belum bisa mencapai target kerja yang diharapkan Koperasi Asia Jaya Mandiri
7. Kurangnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan.
8. Terdapat beberapa karyawan mengabaikan pekerjaan dan tanggung jawab.
9. Terdapat beberapa karyawan kurangnya teliti dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditetapkan, agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas dalam penelitian ini, maka dapat ditarik batasan masalahnya sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini dituju pada ilmu manajemen khususnya untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia
2. Sesuai dengan judul yaitu membahas motivasi, disiplin dan kinerja karyawan.
3. Penelitian dilakukan di Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang.
4. Unit analisis yang digunakan adalah karyawan pada Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang.
5. Metode penelitian yang digunakan ini adalah metode analisis deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan secara kuantitatif.
6. Analisis uji yang digunakan adalah regresi linear berganda
7. Alat bantu analisis dalam penelitian ini menggunakan Software IBM SPSS 26.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang ?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang ?
3. Bagaimana kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang ?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang ?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil uraian perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang
5. Untuk menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang
6. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Asia Jaya Mandiri Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian teoritis adalah selalu berhubungan dengan pengembangan ilmu pengetahuan.

1. Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi sumber referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan di bidang kajian manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil dari penelitian diharapkan sebagai dasar perbandingan atau acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang.
3. Hasil dari penelitian diharapkan agar dapat bermanfaat baik itu bagi penulis maupun bagi pembaca.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian praktis adalah selalu berhubungan dengan pemecahan suatu masalah.

1. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan agar menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran serta masukan kepada pihak **instansi** dalam hal meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi atau suatu penilaian penting yaitu terhadap kinerja pegawainya.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu media untuk belajar dalam menganalisis permasalahan yang terjadi pada dunia nyata maupun teori yang didapatkan selama proses waktu perkuliahan, yakni sebagai bekal ilmu untuk masuk ke dunia kerja nantinya.

