

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi ini harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai dan didukung dengan sumber dana yang cukup agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan. Untuk mendukung pernyataan ini Ansory (2018:59) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu penggerak suatu organisasi dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, Kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2021:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Handoko (2010:135) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim, hubungan industrial, teknologi dan saran produksi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Hasibuan (2020:163) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi yang diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan sesuai dengan lingkup kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sutrisno (2015:87) berpendapat bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan, baik yang bersifat tertulis maupun Peraturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain motivasi dan disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah jaminan sosial. Banyak pendekatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia, salah satunya dengan mengadakan program jaminan sosial (Martchoyo, 2012:2). Menurut undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang adanya jaminan sosial tenaga kerja, disebutkan bahwa “jaminan sosial tenaga

kerja merupakan suatu perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua dan meninggal dunia”. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan akan memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawan.

KSP Koperasi Kredit Pintu Air merupakan salah satu koperasi kredit yang dikelola dan dimiliki para anggotanya yang berdiri pada tahun 1995. Koperasi pintu air dalam melakukan aktivitasnya mempekerjakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan koperasi. Koperasi Pintu Air Cabang Kota Atambua merupakan lembaga keuangan yang memberikan layanan kredit kepada masyarakat di kota Atambua. Koperasi Pintu Air Kota Atambua memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi para anggota dan masyarakat umum melalui pemberian kredit yang terpercaya. Kinerja karyawan sebagai hal yang sangat penting untuk menjaga kesuksesan dan keberlangsungan bisnis.

Tabel 1.1
Sasaran Pencapaian Kinerja KSP Kopdit Pintu Air
Cabang Kota Atambua
Tahun 2020-2022

NO	SASARAN	PENCAPAIAN		
		2020	2021	2022
1.	Anggota	11.844 orang	14.213 orang	13.362 orang
2.	Simpanan Saham	33.056.537.155	42.973.498.302	39.036.505.131
3.	Simpanan Non Saham	19.419.603.939	21.361.564.333	26.013.983.3818
4.	Pinjaman	53.562.851.500	74.987.992.100	70.503.601.000
5.	Aset	69.106.787.336	96.749.502.270	114.907.771.922
6.	SHU	76.150.051	4.484.659.712	5.423.666.280
7.	Pendapatan	9.160.760.730	22.423.298.560	21.654.545.800
8.	Biaya	9.084.602.679	17.938.638.848	17.323.636.640

Sumber: KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua antara tahun 2020 sampai tahun 2022 terdapat beberapa aspek mengalami penurunan pada tahun 2022 seperti jumlah anggota, simpanan saham, pinjaman, pendapatan dan biaya karena ada beberapa faktor antara lain kurangnya disiplin kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas seperti pelayanan terhadap anggota tidak tepat waktu, kurangnya motivasi dari atasan, keterlambatan jam masuk kerja, kurang taat pada aturan. Sedangkan beberapa aspek yang mengalami peningkatan pada tahun 2022 seperti simpanan non saham, aset dan SHU (siswa hasil usaha).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan mengenai motivasi kerja KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua terdapat 6 orang karyawan mengatakan bahwa mereka tidak termotivasi dalam bekerja sehingga membuat mereka tidak nyaman. 4 orang karyawan mengatakan bahwa mereka merasa termotivasi dalam bekerja karena mendapat rekan kerja yang baik dan

pemberian gaji yang sesuai.

Disiplin kerja sebagai suatu sikap kepatuhan terhadap aturan yang ada di suatu tempat dan harus diikuti oleh orang-orang yang ada di tempat tersebut. Disiplin kerja yang ada pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua di lihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Disiplin Kerja Pada KSP Kopdit Pintu Air
Cabang Kota Atambua 2023

No	Bulan	Hari Kerja	Tanpa Keterangan (Kali)	Terlambat (Kali)	Izin (Kali)
1	Januari	25	7	2	2
2	Februari	23	5	3	2
3	Maret	25	8	2	3
4	April	18	5	3	1
5	Mei	25	10	3	2
6	Juni	22	8	6	3
7	Juli	25	11	2	7
8	Agustus	26	4	4	2
9	September	25	4	2	2
10	Oktober	25	15	3	2
11	November	25	8	2	2
12	Desember	23	7	2	2

Sumber: Supervisor KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 di atas masih banyak karyawan yang tanpa keterangan, terlambat dan izin. Tanpa keterangan paling tinggi pada bulan oktober sebanyak 15 kali, Keterlambatan karyawan paling tinggi pada bulan juni sebanyak 6 kali dan izin karyawan paling tinggi sebanyak 7 kali pada bulan juli. Sehingga dari data diatas menunjukkan bahwa KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua memiliki permasalahan pada disiplin kerja.

Disiplin kerja pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua melalui wawancara yang dilakukan pada 10 orang karyawan. Terdapat 6 orang karyawan

menyatakan bahwa mereka tidak disiplin dalam bekerja karena datang dan pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Sedangkan 4 orang karyawan menyatakan bahwa mereka disiplin dalam bekerja karena selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua bekerjasama dengan BPJS ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan sosial bagi karyawannya yang mencakup sosialisasi program jaminan sosial seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian. KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua menghadapi tantangan terkait jaminan sosial. Beberapa masalah utama adalah penundaan pembayaran klaim jaminan sosial dan kendala dalam pengelolaan administrasi, yang mengakibatkan ketidakpuasan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua terhadap 10 orang karyawan terdapat 7 karyawan yang merasa kurang terjamin kesehatannya dalam bekerja dan 3 orang karyawan merasa terjamin kesehatannya dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang telah digambarkan di atas dan masih adanya gap antar hasil penelitian-penelitian sebelumnya sehingga menjadi acuan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Krisnawati, Gusti Ayu Wimba (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Ita

Nurhasanah, Irfan Riska Akbar (2023) menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Princesza Feyga Candi Permana, Antyo Pracoyo (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Denok Ari Murti, Lilik Kustiani, Irma Tyasari (2014) menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Noni Noviana Saragih (2020) menjelaskan bahwa jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua dan research gap di atas yang mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang motivasi, disiplin dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua ?
2. Apakah motivasi, disiplin dan jaminan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua ?
3. Apakah motivasi, disiplin dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Pintu Air

Cabang Kota Atambua ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi, disiplin dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua.
- 2 Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi, disiplin dan jaminan sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua.
- 3 Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi, disiplin dan jaminan sosial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi dan menyajikan informasi untuk mahasiswa mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kota Atambua dalam mengatasi masalah-masalah yang ada.