

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Koperasi di Indonesia memegang peranan penting terutama dalam pembangunan ekonomi rakyat karena merupakan organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan rakyat, disamping untuk memperkokoh perekonomian bangsa Indonesia. Koperasi harus mampu mengembangkan usaha usahanya dengan produktif. Hal ini merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar Republik Indonesia pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa: “Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.” Penjelasan Pasal 33 menempatkan koperasi baik dalam kedudukan sebagai sukoguru perekonomian nasional maupun sebagai bagian integral tata perekonomian Nasional.

Memperhatikan kedudukan koperasi tersebut pada bagian terdahulu maka peran koperasi sangatlah penting dalam menu dalam menciptakan potensi ekonomi rakyat serta dalam merealisasikan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat dengan berbagai visi dan misi yang kemudian dikelola oleh manusia. Untuk itu Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan,

baik individu maupun kelompok yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi keseluruhan.

Bagi suatu organisasi, karyawan merupakan sumber daya manusia yang berharga untuk kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan Kualitas dan kuantitas kerja seseorang berdasarkan standar kerja yang menghasilkan prestasi kerja karyawan (Budi Setyawan dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang Maximal, yaitu kinerja yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu memperbaiki kemampuan Sumber Daya Manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci roda aktivitas kerja berjalan baik.

Perbaikan kemajuan karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang naik turun kestabilannya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya.

Salah satu perbaikan yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Suatu kedisiplinan di terapkan karena adanya tata tertib/aturan tertulis yang ditetapkan oleh organisasi agar karyawan dapat melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tata tertib/aturan yang ditetapkan organisasi. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu,

disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan melaksanakan prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin adalah Mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan kesadaran dan kesediaan. Hasibuan (2012).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu perilaku, tindakan dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan memiliki karyawan yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika tingkat disiplin kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun

Seperti halnya di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Koperasi KPKB berdiri tanggal 11 Mei 1962, sejarah awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat KPOKB. Badan hukum paling akhir No. 518/PAD-02-DISKOP/2005. di Jl. Wastukencana No. 5 Bandung. Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung (KPKB) memiliki 3 (tiga) unit usaha, yaitu usaha simpan pinjam, usaha niaga dan usaha jasa.

Karyawan yang ada di KPKB berfungsi memberikan pelayanan terhadap semua anggotanya yang akan membeli produk , memesan pinjaman barang konsumsi ataupun pinjaman uang, dan yang bertanggung jawab terhadap ketua koperasi. Sementara pekerjaan yang harus ditanggung oleh karyawan cukup banyak. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan koperasi.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), dalam upaya mencapai hasil kerja yang baik maksimal maka pengurus telah membuat suatu program disiplin kerja berupa peraturan baik untuk pengurus maupun untuk karyawan yang diantaranya mengatur tentang tata tertib yang telah dijalankan diperoleh hasil kerja. Dengan demikian pengurus harus lebih insentif untuk memperhatikan hal ini sebagai solusi terbaik.

Adapun berikut adalah daftar tabel ketidakhadiran karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) pada tahun 2018:



Tabel 1. 1 Absensi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi	Presentase Ketidak Hadiran (%)	Presentase Kehadiran (%)
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan			
2015	240	36	21	28	85	35,41	64,59
2016	240	44	25	22	91	37,91	62,09
2017	240	20	51	35	106	44,16	55,84
2018	240	26	60	42	128	53,03	46,97
2019	240	58	34	39	131	54,58	45,42

Sumber : Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase kehadiran dari 32 orang karyawan, Dari tahun ke tahun tingkat kehadiran sebagian karyawan sebanyak 16 orang karyawan masih terbilang cukup rendah, yaitu dibawah angka 70%, karena angka tersebut merupakan patokan yang telah ditetapkan oleh Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) untuk kehadiran karyawan. Tingkat kehadiran yang dikategorikan rendah tersebut merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di koperasi ini rendah. Hal tersebut menandakan kinerja karyawan yang kurang baik dalam menerapkan kedisiplinan kehadiran karyawan dan akan mempengaruhi pula kepada kinerja

koperasi dalam menciptakan partisipasi anggota. Berikut merupakan tabel Pendapatan di Koperasi Pegawai pemerintah kota bandung.

Disiplin kerja merupakan keharusan dan kewajiban bagi setiap karyawan karena dengan adanya disiplin kerja tersebut karyawan melaksanakan program untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi badan usaha untuk mencapai kinerja kerja yang optimal dalam hal ini memberikan pelayanan sebaik-baiknya.

Untuk mengukur kinerja seseorang dapat tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dan dapat juga kinerja tersebut hanya merupakan sebagian dari kemampuan kerja sesungguhnya yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dari sini dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja yang tampak dalam situasi kerja sehari-hari oleh sebab itu, kinerja dapat diukur dengan tingkat kehadiran menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja baik atau buruk.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik melaksanakan penelitian tentang "ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MEMPERBAIKI TINGKAT KINERJA KARYAWAN" Studi Kasus Pada Koperasi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.
3. Bagaimana upaya untuk memperbaiki tingkat kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menggambarkan mengenai disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung (KPKB).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pada usaha kecil menengah Milna Bolu adalah untuk mengetahui yang dikemukakan dalam identifikasi masalah, yaitu untuk mengetahui:

1. Tingkat disiplin kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.
2. Tingkat kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.

3. Disiplin kerja dalam Upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Penggunaan Ilmu

Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu Pada semua Stekholder untuk menjadikan penelitian ini sebagai ilmu yang bermanfaat bagi semua stekholder.

1.4.2. Kegunaan Laksana

Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu Pada di koperasi pada umumnya serta agar bermanfaat dimasa yang akan datang.

1.4.3. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya memperbaiki tingkat kinerja karyawan koperasi.