

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan Nasional di Indonesia diharapkan dapat dimanfaatkan seluruh potensi yang ada dalam negeri, baik itu Sumber Daya Alam maupun Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam merata yang salah satunya melalui Koperasi. Tujuan Pembangunan Republik Indonesia adalah menumbuhkan perana dan tanggung jawab masyarakat agar berperan serta secara nyata dalam proses pembangunan. Untuk mewujudkan kondisi tersebut, keberadaan koperasi sebagai wadah penghimpun potensi ekonomi masyarakat perlu dikembangkan dan dimantapkan secara kontinyu melalui langkah yang lebih intensif berdaya dan berhasil guna. Pembina koperasi, gerakan koperasi juga berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat luas koperasi mampu mengembangkan usaha-usaha dan produktif. Hal ini merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi: **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”**.

Koperasi yang merupakan lembaga ekonomi rakyat dipacu dan dikembangkan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan program. Sebagaimana diketahui, tujuan utama koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya. Untuk mencapai tujuan itu koperasi

menyelenggarakan berbagai usaha yang bermanfaat dan menguntungkan para anggotanya, baik sebagai produsen maupun konsumen.

Selain anggota dan pengurus 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 disini peranan bagian personalia merupakan salah satu faktor yang menentukan kemajuan usaha bagi koperasi. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan koperasi dan kemajuan koperasi diantaranya, dengan adanya peranan kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh karyawan yang bersangkutan, sehingga pada hakikatnya dengan adanya kedisiplinan pekerjaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

Masalah kedisiplinan kerja karyawan pada umumnya timbul karena karyawan kurang memperhatikan tentang peraturan yang ada yang telah ditetapkan oleh koperasi sehingga banyak usaha-usaha koperasi yang gagal dalam upaya tingkat keberhasilan baik segi personalia maupun segi usaha. Hal itu disebabkan oleh tingkat kesadaran akan dirinya sangat kurang terutama faktor kedisiplinan. Faktor kedisiplinan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan usaha koperasi, karena tanpa landasan kesadaran akan kedisiplinan yang kuat kemajuan koperasi akan terhambat.

Koperasi pada saat ini diharapkan menjadi soko guru perekonomian di Indonesia yang telah memperlihatkan kekuatan sebagai salah satu lembaga ekonomi yang cukup berpengaruh dalam memajukan perekonomian yang sedang

dilaksanakan. Untuk itu pengembangan koperasi baik kelembagaan maupun ekonominya merupakan usaha yang tidak dapat dihindarkan dalam tanggung jawab bersama. Berkembangnya suatu koperasi ditentukan oleh adanya organisasi yang baik yaitu organisasi yang berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini tentunya secara dominan akan ditentukan oleh orang-orang yang akan melaksanakan dan mengelola kelangsungan hidup koperasi tersebut.

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang menjadi harapan dalam perekonomian nasional sebagai wujud kegiatan ekonomi kerakyatan dan sekaligus sebagai wadah kegiatan ekonomi kerakyatan dan sekaligus sebagai soko guru perekonomian, dirasakan belum dapat terwujud karena belum menunjukkan perkembangan yang baik. Sistem perekonomian di Indonesia ada tiga pelaku ekonomi yaitu Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), peran aktif masyarakat dapat di salurkan melalui sektor tersebut. Pelaku ekonomi harus bekerja sama dalam mengelola dan menjalankan usahanya sebagai mitra yang saling mendukung dan dapat menciptakan kemakmuran serta kesejahteraan bagi bangsa indonesia. Peran koperasi dalam hal ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan pembangunan untuk mewujudkan pemerataan dan pertumbuhan Perekonomian Nasional Republik Indonesia.

Koperasi sebagai lembaga ekonomi diharapkan mampu berkembang dan sejajar dengan lembaga lainnya dalam melakukan kegiatan usaha. Untuk pencapaian tersebut maka koperasi harus mampu memanfaatkan peluang-peluang usaha yang

ada dan sekaligus dapat mengatasi persaingan dalam kegiatan usaha yang semakin ketat yang berdasarkan prinsip-prinsip koperasi. Pada dasarnya karyawan merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi koperasi, karena karyawan merupakan tenaga kerja teknis yang menjalankan kebijaksanaan pengurus dan perlu mendapat prioritas yang utama, agar pembinaan terhadap karyawan dapat tercapai, maka diperlukan pengelolaan manajemen yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh beberapa koperasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perlu adanya usaha dari pengurus dengan demikian akan dapat mencegah dan memperbaiki ketidaksesuaian serta mempertebal rasa tanggungjawab dan mendidik karyawan agar tetap disiplin. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kerja yang lebih maksimal. Perkembangan jumlah anggota dan karyawan KUD Sarwa Mukti dari tahun 2015-2019 akan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan KUD Sarwa Mukti Tahun 2015-2019

No	Tahun	Unit Usaha				Jumlah Karyawan (orang)
		Peternak Sapi perah (orang)	Waserda (orang)	Produksi mako (orang)	Simpan Pinjam (orang)	
1	2015	12	8	13	10	43
2	2016	10	8	13	10	41
3	2017	10	8	13	10	41
4	2018	10	8	13	10	41
5	2019	10	8	13	10	41

Sumber : Laporan RAT KUD Sarwa Mukti 2015-2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada tahun 2015 adalah 43 orang dan pada tahun 2016-2019 karyawan berkurang menjadi 41 dikarenakan ada karyawan yang keluar.

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan peneliti di KUD Sarwa mukti, terdapat fenomena atau permasalahan terkait dengan disiplin kerja karyawan. KUD Sarwa Mukti dalam menjalankan kegitannya dikelola oleh 41 orang karyawan sampai saat ini karyawan masih belum memperhatikan disiplin kerja hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti:

1. Karyawan sering datang tidak tepat waktu dikarenakan kurangnya ketegasan pada karyawan
2. Jarang adanya absensi kehadiran untuk karyawan sehingga jika ada karyawn yang tidak hadir tidak tahu keterangannya mengapa tidak hadir.

Adapun unit usaha yang dijalankan atau dilaksanakan oleh koperasi terdiri dari:

Tabel 1. 1
Tabel Pembelian dan Penjualan Susu Tahun 2015-2019

No	Tahun	Produksi (Ltr)	Pembelian (Rp)	Penjualan (Ltr)	Penjualan (Rp)
1	2015	2.877.895	8.966.510.515	2.048.465,75	9.672.073.800
2	2016	2.041.649,5	9.358.921.420.50	2.020.792,5	10.152.461.746
3	2017	2.877.895	13.546.250.850,50	2.836.320	14.938.120.763
4	2018	89.443.500	19.617.007.867	73.058.900	21.770.262.225
5	2019	24.637.500	26.141.530.952,50	27.101.250.000	28.633.782.967

Sumber : Laporan RAT KUD Sarwa Mukti pada Tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pembelian dan penjualan susu pada tahun 2015-2019 harga penjualan susu segar mengalami kenaikan harga penjualan, karena KUD Sarwa Mukti lebih mengutamakan kualitas susu yang bagus.

a. Unit Waserda

Tabel 1. 2
Jumlah Pembelian dan Penjualan di Unit Waserda Tahun 2015-2019

No	Tahun	Pembelian (Rp)	Penjualan (Rp)
1	2015	87.209.021	81.005.500
2	2016	323.847.300	354.345.850
3	2017	323.847.300	354.345.850
4	2018	455.107.734	515.813.300
5	2019	811.528.716	898.586.900

Sumber : Laporan RAT KUD Sarwa Mukti pada Tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel diatas dari tahun 2015-2019 unit waserda dari tahun ke tahun mengalami kenaikan dari tahun ketahun.

b. Unit Usaha Simpan Pinjam

Tabel 1. 3
Pendapatan Unit Simpan pinjam Tahun 2015-2019

No	Tahun	Pendapatan (Rp)
1	2015	13.242.747.869,62
2	2016	13.841.063.698,04
3	2017	15.035.499.125,24
4	2018	15.934.325.539,04
5	2019	17.834.664.490,83

Sumber : Laporan RAT KUD Sarwa Mukti pada Tahun 2015-2019

Dari tabel diatas dapat dilihat pendapatan di unit usaha simpan pinjam pada dari tahun 2015-2019 dan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang bagus.

Tabel 1. 4
Jumlah Karyawan KUD Sarwa Mukti Tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2015	43
2	2016	41
3	2017	41
4	2018	41
5	2019	41

Sumber : Laporan RAT KUD Sarwa Mukti pada Tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah karyawan di KUD Sarwa Mukti ada penurunan, tahun 2015 karyawan KUD Sarwa Mukti berjumlah 43 orang sedangkan untuk tahun 2016-2019 karyawan KUD Sarwa Mukti berjumlah 41 orang. Hal ini dikarenakan ada karyawan yang keluar. Adapun penelitian yang dikemukakan dalam jurnal, menyangkut Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan adalah :

1. Menurut Carolina Ayu Saputri (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu kepemimpinan, kepastian hukum dan hubungan kemanusiaan.
2. Menurut Herman Dwi Umar Said (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan, waskat, sanksi/hukum, tujuan dan kemampuan, keteladanan itu berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Menurut Nyoman Sujana (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu faktor motivasi, faktor pendidikan dan pelatihan, faktor kepemimpinan, faktor kesejahteraan serta faktor penegakan secara hukum.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat diketahui bahwa di KUD Sarwa Mukti jarang sekali melakukan absensi kehadiran, hal ini bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dari rumusan masalah tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis merinci pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan rumusan masalah yang telah dibuat. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dirinci dalam suatu identifikasi masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada KUD Sarwa Mukti
3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada KUD Sarwa Mukti

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan ini di usulkan dalam sub-sub bab berikut ini :

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui:

1. Disiplin kerja pada koperasi Unit Desa Sarwa Mukti
2. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Sarwa mukti
3. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti.

1.4 Kegunaan Masalah

Kegunaan dari penelitian ini disebutkan dalam sub-sub bab berikut ini :

1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu

Dalam aspek tersebut diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

1.4.2 Aspek Guna Laksana

Aspek guna laksana diharapkan dapat dilaksanakan sehingga memberikan manfaat untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti.

