

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan ekonomi yang pesat telah menimbulkan persaingan yang ketat di dunia bisnis. beberapa unit bisnis yang ada menghadapi banyak kendala dalam menjaga kelangsungan usahanya, dan kendala tersebut terkadang mematikan kegiatan bisnis tersebut. Jadi, diperlukan peran koperasi yang berperan mewujudkan masyarakat adil, maju dan sejahtera, serta mengutamakan keuntungan kerja sama, dan menurut bentuk usaha tersebut adalah koperasi.

Koperasi merupakan salah satu struktur perekonomian negara dan bisa menjadi suatu kekuatan ekonomi yang mampu meningkatkan perekonomian negara, baik negara maju maupun negara berkembang.

Sebagaimana badan usaha, koperasi harus dikelola dengan baik sebagaimana layaknya bentuk badan usaha yang lain. Koperasi sebagai salah satu pilar penyangga perekonomian nasional memiliki ketentuan-ketentuan pokok sendiri dalam menjalankan fungsi social ekonominya yakni UUD 1945 Pasal 33 ayat 1 berbunyi

**“Perekonomian disusun sebagai usaha Bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”**

Koperasi sebagai organisasi ekonomi, harus mengikuti hukum ekonomi yang rasional dan norma kebiasaan dan lazim berlaku di dalam dunia usaha. Dengan cara ini kepentingan anggota maupun pihak ketiga dapat dipenuhi, hal tersebut diatur dalam undang-undang no 25 Tahun 1992.

Di era modern ini, banyak koperasi simpan pinjam, produk perkreditan dan lembaga keuangan lainnya berlomba menghindari kebangkrutan. Karena analisis yang berkurang memadai dan kemampuan pengembangan usaha yang kurang memadai, banyak perusahaan koperasi yang tidak dapat melanjutkan usahanya. Saat investasi palsu yang mengatas namakan bentuk usaha koperasi semakin marak, yang tentunya akan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap koperasi sehingga mempersulit daya saing koperasi dan bentuk usaha lainnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian, Bab II, Pasal 3:

**“Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945”**

Tujuan tersebut membentuk karakteristik koperasi yang membedakan dengan usaha lain. Secara makro koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan masyarakat umum serta membangun tatanan perekonomian nasional. Sedangkan tujuan mikro nya adalah untuk meningkatkan pendapatan anggota dalam arti untuk menyejahterakan anggota. Umpan baliknya maka anggota koperasi diharapkan dapat menegakkan fungsinya secara optimal.

Hal ini berarti koperasi diharapkan dapat tumbuh menjadi lembaga ekonomi yang kuat dan menjadi wadah utama untuk pembinaan kemampuan usaha golongan ekonomi lemah. Pengembangan usaha koperasi diarahkan agar koperasi mampu mengembangkan prakarsa dan swakarsa. Koperasi diharapkan menjadi pusat pelayanan kegiatan perekonomian sesuai dengan kemampuan serta keadaan

daerah setempat yang pada akhirnya mampu berperan sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional.

Tujuan koperasi Indonesia dirumuskan dalam undang-undang untuk meningkatkan kesejahteraan anggota sedangkan dalam literatur-literatur tentang koperasi disebutkan bahwa tugas pokok koperasi adalah mempromosikan anggota. Menurut Ramudi Ariffrin (1998) bila dihubungkan keduanya, maka keberhasilan koperasi dalam mempromosikan anggotanya dapat dilihat dari peningkatan kesejahteraan anggota. Untuk mengukur kesejahteraan perlu dilihat bahwa koperasi adalah badan usaha, berarti berada dalam bidang kajian ekonomi.

Definisi koperasi banyak ditemukan oleh para ahli. Salah satu ahli yang berpendapat mengenai pengertian koperasi adalah Moh. Hatta dalam Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, 2001:17) “Bapak Koperasi Indonesia” ini berpendapat bahwa:

**“Koperasi adalah usaha Bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong menolong. Semangat tolong-menolong tersebut didorong oleh kegiatan memberi jasa kepada kawan berdasarkan ‘seorang buat semua dan semua buat seorang’”.**

Berdasarkan pendapat Mohammad Hatta disimpulkan bahwa koperasi sebagai salah satu organisasi yang dibangun berlandaskan pada asas kekeluargaan dan gotong royong. Hal ini sesuai dengan bangsa Indonesia yang memiliki nilai-nilai budaya kekeluargaan gotong royong, sehingga koperasi dianggap menjadi pilihan yang tepat bagi masyarakat Indonesia untuk membantu meningkatkan taraf kehidupan mereka. hal lain yang dapat mendukung adalah dengan memperhatikan dari segi manajemen sumber daya manusianya. Dimana sangat penting bagi koperasi untuk selalu meningkatkan sumber daya manusianya dalam lingkungan

pekerjaan agar dapat menghadapi kendala yang dimiliki koperasi dan untuk pengelolaan koperasi dan kualitas sumber daya manusia koperasi.

Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang di pelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Untuk Sumber Daya Manusia dikembangkan dan diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang kemudian berdampak efektivitas organisasi keseluruhan. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mengetahui dan melaksanakan prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua yang peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2012). Kemudian menurut Simamora (2006) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia akan meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rival (2004)

Berdasarkan pengertian dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, 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.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Budi Setyawan dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik yaitu kinerja optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik yaitu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kemajuan karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan 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 di dalamnya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, diikuti sertakan mengatur karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan

latar belakang yang heterogen yang dibawah dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau Gedung.

Koperasi masuk ke Jawa Barat pada tanggal 12 Juli 1947. Gerakan Koperasi di Indonesia mengadakan Kongres Koperasi pertama kalinya di Tasikmalaya. Hari itu ditetapkan sebagai hari Koperasi Indonesia. Kota Bandung adalah salah satu bagian dari Jawa Barat dan memiliki adil besar dalam membangun koperasi di Jawa Barat. Salah satu koperasi yang masih aktif di kota Bandung salah satunya adalah koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPKD) 12 Juli Jawa Barat.

Pada Juli Tahun 1968, Pegawai Departemen Koperasi Republik Indonesia mendirikan Koperasi yang diberi nama KPKD 12 Juli (Koperasi Pegawai Departemen Koperasi 12 JULI) yang memiliki badan hukum nomor: 3827/BH/IX-19/12-67, Tanggal 02 September 1968. Sesuai era reformasi dan otonomi daerah, KPKD 12 JULI di masing-masing Provinsi yang telah berdiri. KPKD 12 Juli Jawa Barat tetap eksis dan berkiprah di lingkungan internal. Sesuai dengan perkembangan zaman KPKD 12 Juli Jawa Barat yang awalnya hanya melayani Pegawai Dinas Koperasi dan usaha kecil Provinsi Jawa Barat, kini KPKD 12 Juli mulai melayani binaan Dinas Koperasi, para pengusaha dan masyarakat umum.

Koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli Jawa Barat yang memiliki 4 unit usaha yaitu:

1. Unit Simpan Pinjam

Unit Koperasi yang bergerak dalam bidang usaha dan pembentukan modal melalui tabungan-tabungan para anggota secara teratur dan terus menerus

untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggota dengan cara mudah, murah, dan cepat untuk tujuan produktif dan kesejahteraan.

2. Unit warung serba ada

Toko yang menyediakan barang yang di perlukan tiap hari atau kebutuhan pokok Misalnya: barang-barang pangan seperti beras, gula, garam, minyak, dan sebagainya. Barang-barang sandang seperti kain batik, tekstil, barang pembantu sehari-hari bisa disebut Warung serba ada.

3. Unit Photocopy

KPDK 12 Juli Jawa Barat ada unit photocopy yang bergerak dalam bidang kegiatan ekonomi pembuatan buku percetakan dan penjualan alat tulis kerja.

4. Unit Jasa rental Kendaraan

KPDK 12 Juli Jawa Barat menyediakan unit yang melayani dengan jasa yaitu dalam bidang penyediaan jasa tertentu bagi para anggota maupun masyarakat Umumnya. Contohnya adalah rental kendaraan.

Disiplin kinerja karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin dapat disimpulkan sebagai bentuk kesadaran dari individu maupun kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai peraturan yang ditetapkan.

Karyawan yang ada di KPDK 12 JULI berfungsi memberikan fasilitas berupa simpan pinjam kepada karyawan. Diantaranya melalui simpanan wajib, Simpanan pokok, Simpanan sukarela, Simpanan wajib Khusus.

Permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan, dimana pada Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPKD) 12 JULI Jawa Barat belum diuraikan secara jelas mengenai disiplin preventif dan disiplin korektif masalah yang dapat dikaji dengan adanya fenomena sebagai berikut:

1. Tidak disiplin karyawan, yang dimana karyawan pada saat tidak masuk kerja tidak memberikan keterangan atau tanpa adanya keterangan
2. Karyawan yang sering telat dalam ketetapan jam masuk kerja yang sudah ditentukan.

Hal ini terjadi dikarenakan karyawan kurang memiliki dedikasi terhadap tugas dan jabatan yang ditetapkan koperasi.

Untuk itu karyawan harus memiliki sifat disiplin kerja yang baik, artinya karyawan harus menaati peraturan yang berlaku, dengan demikian tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Berikut ketidakhadiran karyawan Koperasi Pegawai Dinas Koperasi (KPKD) 12 JULI.

**Tabel 1 1 Rekap Ketidakhadiran Karyawan (KPKD) 12 Juli**

No	Unit	Jabatan	Usia (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Ketidakhadiran Per tahun (Hari)	Persentase Ketidakhadiran (%)
1	Simpan Pinjam	Manajer Umum	35	9	22	8,49
		Kasir	36	20	24	9,27
		Administrasi Simpan Pinjam	46	24	21	8,11
		Administrasi Umum	25	4	23	8,88
2	Warung Serba Ada/coop	Kepala cabang Coopmart	26	1	34	13,12

No	Unit	Jabatan	Usia (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Ketidakhadiran Per tahun (Hari)	Persentase Ketidakhadiran (%)
	mart	Pramuniaga	33	6	2	1,54
		Staf	31	3	2	3,08
3	Photocopy	Staf	30	1	25	9,65
4	Jasa Rental Kendaraan	Kepala Unit Rental	30	6	27	10,42

(Sumber: Daftar absen karyawan KPDK 12 Juli)

Berdasarkan 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjabat sebagai manajer umum dengan masa kerja 9 tahun dengan persentase ketidakhadiran 8,49%. Kasir dengan masa kerja 20 tahun dengan persentase ketidakhadiran 9,27%. Dalam administrasi simpan pinjam menjabat masa kerja 24 tahun dengan persentase 8,11%, yang menjabat administrasi umum masa kerjanya dengan masa kerja 4 tahun dengan persentase 8,88%.

Dalam menjabat konsultan keuangan dengan masa kerja 4 tahun dengan persentase kehadiran 7,72% sedangkan unit warung serba ada dengan kepala cabang coop mart dengan masa kerja 1 tahun dengan persentase kehadiran 13,12% pramuniaga dengan masa kerja 6 bulan dengan persentase 1,54%, dan staf dengan masa kerjanya 3 bulan dengan persentase ketidakhadirannya 3,08% unit photocopy jabatannya dengan stafnya dengan masa kerjanya 1 tahun dengan persentase 9,65%.

Unit jasa rental kendaraan dengan jabatan kepala unit rental dengan masa jabatan 6 tahun dengan persentase 10,42%. Dapat disimpulkan bahwa Kepala Cabang Coopmart memiliki tingkat ketidaksiplinan terhadap kehadiran paling tinggi yaitu 13,12%.

**Tabel 1 2 Jam Kerja Karyawan KPDK 12 Juli**

<b>Keterangan</b>	<b>Kantor Pusat Hari Kerja (Senin – Jumat)</b>	<b>Kantor Layanan Coopmart Hari Kerja (Senin – Sabtu)</b>
Masuk	08.00 WIB	08.00 WIB
Pulang	16.00 WIB	17.00 WIB

(Sumber: data Jam Kerja Koperasi Pegawai Dinas Koperasi)

Berdasarkan 1.2 KPDK 12 Juli Jawa Barat memiliki jam dan hari kerja yang berbeda antara kantor pusat dan kantor layanan *Coopmart*. Kantor Pusat KPDK 12 Jawa Barat memiliki 5 hari kerja dengan ketentuan masuk kerja pukul 08.00 WIB dan pulang kerja 16.00 WIB, sedangkan kantor layanan *Coopmart* memiliki 6 hari kerja dalam satu minggu dengan jam masuk kerja pukul 08.00 WIB dan pulang kerja pukul 17.00 WIB lebih lama dari kantor pusat.

Memulai disiplin akan timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma sosial. Namun pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut akan dilakukan. Dari penjelasan tentang disiplin dapat dipahami bahwa pada dasarnya kinerja adalah pencapaian tujuan yang juga dapat dikatakan sebagai usaha-usaha yang telah dilakukan koperasi baik dari segi biaya, waktu, dan tenaga sehingga dapat mencapai tujuan yang telah di tentukan. Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan pada bagian sebelumnya, maka masalahnya dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja Karyawan Koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli Jawa Barat
2. Bagaimana kinerja karyawan koperasi Pegawai Dinas Koperasi 12 Juli Jawa Barat
3. Bagaimana upaya yang harus dilakukan KPDK 12 Juli dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja

## **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 Dinas Koperasi 12 Juli.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Mengetahui pelaksanaan disiplin kerja (KPDK) 12 Juli Jawa Barat

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan kinerja karyawan (KPDK) 12 Juli Jawa Barat.
2. Mengetahui upaya yang harus dilakukan (KPDK) 12 Juli Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yang dimaksud dapat ditinjau dari aspek yang berhubungan dengan aspek keilmuan sedangkan kegunaan praktis dapat ditinjau dari aspek guna laksana.

### **1.4.1 Aspek Teoritis**

- a. Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan koperasi.
- b. Penelitian sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan sebagai cara untuk memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan metode ilmu yang telah di pelajari.

### **1.4.2 Aspek 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 meningkatkan kinerja karyawan koperasi.