

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan di negara – negara berkembang saat ini menekankan pada pembangunan perekonomian, hal ini disebabkan karena terjadinya keterbelakangan ekonomi. Indonesia sebagai negara yang memiliki berbagai motivasi untuk memajukan pembangunan ekonomi, mewujudkan potensi negara dan mendukung proses pembangunan nasional ke arah yang lebih baik dalam segala bidang, dengan adanya peran pelaku ekonomi yaitu diantaranya Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Keberadaan koperasi merupakan organisasi yang berlandaskan gotong royong dan azas kekeluargaan. Hal ini sesuai dengan Undang – Undang Dasar Republik Indonesia 1945 pasal 33 ayat (1), yang berbunyi:

“Perkonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Berdasarkan pasal diatas sesuai dengan prinsip koperasi, oleh karena itu koperasi berperan nyata dalam pembangunan ekonomi yang mengutamakan kemakmuran masyarakat, hal tersebut sesuai dengan tujuan koperasi menurut Undang – Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab II pasal 3, yang berbunyi:

“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 Undang – Undang Dasar 1945.”

Berdasarkan pengertian koperasi tersebut dapat diuraikan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang.

Mengingat pentingnya peranan koperasi pada peningkatan pembangunan perekonomian rakyat maka dari itu memperbaiki kualitas dari segi sumber daya manusia maupun manajemennya sangat penting. Peranan sumber daya manusia dalam koperasi baik anggota, pengurus, pengawas dan karyawan jika dapat dikelola dengan baik seperti memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja akan membantu tercapainya tujuan koperasi yang efektif dan efisien. Karena jika karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan, maka akan ada kelalaian dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara 2017:129) bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards.”* Atau disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Pada hakikatnya disiplin kerja sangat penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan serta mendukung perubahan sikap karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi, tanpa adanya disiplin yang baik, tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk karyawan itu sendiri maupun organisasi, karena sebagai karyawan atau pengurus koperasi harus memiliki disiplin kerja sebab menyangkut pemberian pelayanan kepada anggota serta disiplin kerja juga guna untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan organisasi. Disiplin kerja diharapkan dapat membawa dampak positif dan menjadi landasan utama dalam upaya meningkatkan efisiensi karyawan dalam organisasi. Keberhasilan suatu tujuan koperasi dapat berdampak bagi karyawannya. Maka dari itu, mulai dari pimpinan sampai dengan jajaran bawahannya, segala upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan koperasi harus menjadi tujuan setiap karyawan untuk mencapai keberhasilan koperasi.

Dalam menjalankan disiplin kerja karyawan ada pengaruh besar dari pimpinan, maka pimpinan harus bersikap tegas dan bijaksana terhadap karyawan agar dapat menjalankan program kerjanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh setiap para pemimpin yaitu bagaimana cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Menurut Schermentharn (2003 : 7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan kondisi sehingga orang secara individu maupun berkelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.

Pimpinan pun harus mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, apabila karyawan memiliki sikap dan perilaku tidak baik dalam menjalankan tugasnya, seperti apabila karyawan sering datang terlambat, tidak

menjalankan tugasnya dengan baik dan sering melanggar peraturan yg ditetapkan oleh koperasi sehingga dapat menyebabkan terhambat pencapaian tujuan koperasi, maka itu adalah sebuah permasalahan bagi koperasi. Displin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari suatu organisasi baik tertulis ,maupun tidak tertulis.

Koperasi PDAM Tirtawening Kota Bandung “Tirta Karya” merupakan salah satu koperasi yang berada di Kota Bandung yang telah disahkan sebagai Badan Hukum dan terdaftar umum dalam kantor wilayah koperasi provinsi Jawa Barat pada tanggal 29 Desember 1982 dengan nomor badan hokum: **7660/BH/DK-10/1**. Didirikan pada tanggal 25 Agustus 1980 yang terletak di jalan Badak Singa No. 10 Lb. Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung. Dimana koperasi ini milik karyawan PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum). Sejauh ini jumlah anggota Koperasi “Tirta Karya” Kota Bandung pada tahun terakhir sebanyak 879 orang.

Adapun unit usaha yang dijalankan oleh Koperasi “Tirta Karya” Kota Bandung antara lain:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam.
2. Unit Perdagangan; meliputi usaha Waserda, usaha toko “Tirta Mart”, usaha parkir, usaha photocopy, dan usaha sarana olahraga.
3. Unit Pengadaan Barang; meliputi pengadaan sembako.

Untuk memenuhi anggota Koperasi “Tirta Karya” Kota Bandung membutuhkan 3 pengurus (ketua, sekretaris, bendahara) dan 9 karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan di Koperasi “Tirta Karya” Kota Bandung, terdapat fenomena atau permasalahan terkait dari segi disiplin kerja karyawan. Dalam menjalankan kegiatan yang dikelola oleh 9 karyawan, sampai saat ini masih kurangnya kesadaran karyawan dalam disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari:

1. Karyawan sering datang terlambat dikarenakan pengurus yang kurang tegas dalam memberikan peraturan ataupun sanksi.
2. Masih adanya karyawan yang tidak berada diruangannya saat jam kerja sedang berlangsung.
3. Kinerja karyawan yang kurang maksimal, dilihat dari hasil pekerjaan yang diharapkan anggota, terlihat pada laporan RAT selama lima tahun terakhir 2016 – 2020 jumlah pendapatan yang terealisasikan mengalami fluktuasi mengakibatkan belum sesuai target yang diharapkan.

Menurut Rahayu (2017 : 63) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Jika dilihat dari tahun 2016 sampai tahun 2020 pendapatan di setiap unit usaha yaitu simpan pinjam, perdagangan dan pengadaan pada Koperasi Karyawan “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung mengalami fluktuasi yang menunjukkan turun-

naiknya pendapatan. Berikut perkembangan pendapatan di Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Table 1.1 Realisasi Pendapatan Unit Usaha Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung Tahun Usaha 2016 - 2020

Tahun	Total Pendapatan		Perubahan (%)
	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	
2016	8.140.812.536	4.041.414.217	-
2017	8.140.812.536	2.026.363.673	(49,86)
2018	2.190.660.207	3.251.176.529	60,44
2019	5.327.549.028	4.764.474.482	46,55
2020	5.827.149.717	3.904.045.684	(18,06)

Sumber: Laporan RAT Koperasi Karyawan “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung 2016-2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dan disimpulkan bahwa perkembangan pendapatan Koperasi Karyawan “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung mengalami fluktuasi, dari data tersebut diduga bahwa salah satu faktornya adalah menurunnya tingkat loyalitas konsumen yang sebagian besar adalah anggota, penyebab dari hal ini yaitu kurang puasnya konsumen atas pelayanan yang diberikan.

Penegakkan peraturan dalam rangka disiplin kerja karyawan Koperasi “Tirta Karya” Kota Bandung. Berdasarkan hasil observasi banyak karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga tugas yang dikerjakan tidak selesai dengan tepat waktu, adanya karyawan yang datang terlambat yaitu jam 08.00 WIB yang berarti melebihi jam

kerja koperasi yaitu jam 07.00 WIB karena tidak adanya absen fingerprint, bahkan adanya karyawan yang pulang lebih awal tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja koperasi yaitu pukul 16.00 tetapi ada saja karyawan yang pulang pukul 13.00, bahkan tidak banyak karyawan keluar masuk saat kantor pada jam kerja karena atas minimnya pengawasannya dari pengurus koperasi itu sendiri. Hal ini menyebabkan karyawan kurang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Adapun rekapitulasi absensi karyawan Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung dilihat dari daftar hadir pertahun dalam tabel berikut:

Table 1.2 Daftar Rekapitulasi Absensi Koperasi Karyawan “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung Tahun 2017-2019

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (hari)			Total Jumlah Absensi	Presentase ketidakhadiran (%)	Presentase Kehadiran (%)
		Sakit	Izin	Alpa			
2017	242	33	32	16	81	29,87%	70,13%
2018	246	22	26	11	59	37,52%	62,48%
2019	246	30	33	15	78	28,38%	71,62%

Sumber: Buku Absensi Karyawan Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung tahun 2017 – 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung menunjukkan cukup tinggi, hal ini disebabkan kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan karyawan. Dari hasil wawancara dengan Ibu Tina Yustiningsih selaku Kordinator Sekretariat Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan baiknya 100% atau minimalnya 90%, sedangkan dari tahun 2017 – 2019

tingkat persentasenya <90%, pada tahun 2019 tingkat kehadiran karyawan berada pada angka 71,62%. Maka dapat dilihat dari hasil persentase tersebut absensi karyawan menjadi salah satu faktor ketidaksiplinan karyawan dalam bekerja. (Wawancara pada tanggal 23 Februari).

Menurut Cahyana (Faisal, 2006:26) bahwa pencatatan absensi karyawan adalah salah satu faktor paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resource Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang karyawan dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas dan kemajuan instansi/lembaga secara umum.

Koperasi harus menyadari bahwa keberhasilan dalam sumber daya manusia untuk memenuhi tugas-tugasnya sesuai yang diharapkan, tidak timbul begitu saja melainkan harus ditunjang oleh suatu yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan didalam bekerja.

Table 1.3 Jumlah Karyawan Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung Tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2015	40
2	2016	11
3	2017	10
4	2018	10
5	2019	9

Sumber: Laporan RAT Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai jumlah karyawan Koperasi Karyawan “Tirta Karya” Kota Bandung selama tahun 2015 – 2019 mengalami penurunan, terutama pada tahun 2016 disebabkan adanya Rasionalisasi pegawai yaitu pengurangan jumlah karyawan yang dilihat dari absensi dan kinerja karyawan, adapun yang diberhentikan karena indisipliner.

Salah satu penyebab kurangnya kedisiplinan karyawan pada Kopersi Karyawan “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung yaitu dari 9 karyawan yang mengelola koperasi terbagi dalam 3 Unit yaitu 2 karyawan bekerja pada Unit Simpan Pinjam, 5 karyawan Unit Perdagangan (termasuk 2 karyawan yang bekerja di lapangan) dan 2 karyawan Unit Pengadaan. Dari hasil wawancara dengan ketua koperasi ibu Poppy Purnamawati bahwa beberapa karyawan memang memiliki double job atau memiliki 2 (dua) pekerjaan, karyawan yang mengelola pada unit pengadaan selain mengurus pengadaan sembako mereka pun merangkap pekerjaan sebagai kesekretariatan dan administrasi. Sehingga terjadinya beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu seperti terlambatnya memberikan laporan.

Adapun penelitian yang dikemukakan dalam jurnal, menyangkut Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja adalah sebagai berikut:

NAMA	TAHUN	JUDUL	HASIL PENELITIAN
M. Arief Falaq	2015	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat Di RS Dr. Tadjuddin Chalid Makassar	Terdapat banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.
Nindya Kartika	2018	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. TIKI Cabang Surabaya	Menunjukkan bahwa penerapan absensi <i>finger print</i> berpengaruh terhadap disiplin karyawan.
Syatriawan Perdana	2016	Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu	Menunjukkan pengaruh yang signifikan dari faktor Keteladanan pemimpin, pengawasan, ketegasan dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja pegawai.
Pesta Aisawara	2017	Analisis Faktor – Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa Kota Pontianak	Menunjukkan bahwa faktor pengaruh pemberian kompensasi pada karyawan yang bekerja dapat termotivasi untuk semakin meningkatkan kedisiplinan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah peneliti jabarkan dari penelitian terdahulu, apakah dari faktor-faktor tersebut mempengaruhi kedisiplinan kerja Atau adakah faktor-faktor lain. Untuk mengetahui hal tersebut perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Maka, penenliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Faktor-faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Karyawan “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis bermaksud mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung?
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung?
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan pengurus untuk memperbaiki disiplin kerja pada karyawan Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan secara menyeluruh tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan di Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Disiplin kerja karyawan Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung.
3. Upaya apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik aspek pengembangan ilmu dan aspek praktik dalam upaya mengembangkan koperasi. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian secara langsung maupun tidak langsung terhadap dua aspek, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- a. Penelitian, sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh dalam meneliti, menelaah serta menganalisis suatu permasalahan dengan menggunakan metode dan ilmu

yang telah dipelajari khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan meningkatkan disiplin kerja.

- b. Penelitian lain, sebagai bahan informasi dan bahan masukan untuk penelitian sejenis dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi Koperasi “Tirta Karya” PDAM Kota Bandung serta koperasi lainnya dalam penerapan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada koperasi.

Bagi peneliti seharusnya diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan baik teori maupun praktik dalam rangka membangun ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan objek diteliti.

IKOPIN