

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 demokrasi, 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 maksimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu memperbaiki kemampuan Sumber Daya Manusiannya, 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 diterapkan 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 ju ga

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. 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.

Adapun definisi kinerja karyawan menurut Budi Setiyawan dan waridin (2006) sebagai berikut :

“Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditemukan oleh pihak organisasi”.

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha memperbaiki kemampuan sumber daya manusianya, karna hal tersebut merupakan faktor kunci untuk memperbaiki tingkat kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk memperbaiki tingkat kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya.

Seperti halnya di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Koperasi KPKB berdiri tanggal 11 Mei 1962, badan hukum koperasi paling akhir yang dimiliki KPKB bernomor. 518/PAD-02-DISKOP/2005. Koperasi KPKB beralamat, di Jl. Wastukencana No. 5 Bandung. Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) memiliki 3 (tiga) unit usaha, untuk melayani anggotanya, yaitu :

1. Usaha Simpan Pinjam
2. Usaha Niaga
3. Usaha Jasa

Berikut jumlah karyawan perunit usaha pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Karyawan Unit Niaga Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

No	Nama	Jabatan
1	Ria Sobariah	Kasi. Pembelian Dan Gudang
2	Rohmah Setiawati	Kepala Unit Mustang
3	Farah Darmawati, A.md	Pelaksana
4	Cucu Rahmat, A.md. Kom	Pelaksana

5	Eni Surahmi	Pelaksana
6	Achmad Ramdani Deni	Pelaksana
7	Andri Rahman	Pelaksana

Sumber : RAT Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Tabel 1.1 di atas, menjelaskan bahwa karyawan di unit niaga pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) 1 orang sebagai kasi. Pembelian dan gudang, 1 orang sebagai kepala unit mustang, dan 5 orang sebagai pelaksana, karyawan pada unit niaga ada 7 orang.

Tabel 1.2 Karyawan Unit Simpan Pinjam pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

No	Nama	Jabatan
1	Ida Yunengsih	Manajer
2	Winnie Winny D, Se	Kasi.Keanggotaan Dan Proses Kredit Uang
3	Rikrik Gunawan	Kasi.Analisa Kredit Uang
4	Mulyani	Pelaksana
5	Maman Suherman	Pelaksana
6	RD. Diki Lesmana	Pelaksana
7	Atin Supriatin	Pelaksana
8	Taufik Hidayat	Pelaksana
9	Dadan Sungkawa	Pelaksan
10	Muhamad Nuh	Pelaksana

Sumber : RAT Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Tabel 1.2 di atas, menjelaskan bahwa karyawan di unit simpan pinjam pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) 1 orang sebagai menejer, 1 orang sebagai kasi.keanggotaan dan proses kredit uang, 1 orang sebagai kasi.analisa kredit uang, dan 7 orang sebagai pelaksana, karyawan pada unit simpan pinjam ada 10 orang.

Tabel 1.3 Karyawan Bagian Keuangan Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

No	Nama	Jabatan
1	Moh. Rosidi, SE	Kepala Bagian
2	Dewi Kusmayanti, SE	Kasub. Bagian Pembukuan
3	Ela Rahmalia	Kasub. Bagian, Pembendaharaan
4	Whnne Anggarani, SH	Kasir Pusat
5	Erna Karnia, SE	Pelaksana
6	Dewi Melia	Pelaksana
7	Yani Mulyantini	Pelaksana

Sumber : RAT Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Tabel 1.3 di atas, menjelaskan bahwa karyawan di bagian keuangan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) 1 orang sebagai kepala bagian, 1 orang sebagai kasub.bagian pembukuan, 1 orang sebagai kasub.bagian, pembendaharaan, 1 orang sebagai kasir pusat, dan 3 orang sebagai pelaksana, karyawan pada bagian keuangan totalnya ada 7 orang.

Tabel 1.4 Karyawan Bagian Umum pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

No	Nama	Jabatan
1	Ridwan Irawan	Kepala Bagian Umum
2	Pandji Djajadi	Kasub, Bagian I.T
3	Muhammad Thonthowi,SS	Kasub, Bagian T.U
4	Uu Mahpudin	Pelaksana
5	Amin Sopian	Pelaksana
6	Shandy Ugiyang	Pelaksana

Sumber : RAT Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Tabel 1.4 di atas, menjelaskan bahwa karyawan di bagian umum pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) 1 orang sebagai kepala bagian umum, 1

orang kasub, bagian I.T, 1 orang sebagai kasub, bagian T.U, dan 3 orang sebagai pelaksana, karyawan pada bagian umum ada 6 orang.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) adalah koperasi pegawai dimana anggotanya terdiri dari diantaranya pembinan, pengurus, pengawas, dan karyawan dengan jumlah anggota mencapai 5.102 orang per tahun buku 2019. Menurut jenisnya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung adalah jenis koperasi simpan pinjam dimana koperasi simpan pinjam merupakan lembaga keuangan bukan bank dengan kegiatan usaha menerima simpanan dan memberikan pinjaman uang kepada anggotanya. Dalam kegiatannya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dikelola oleh 4 orang pengurus, 3 orang pengawas, dan 33 orang karyawan, dengan karyawan tetap sebanyak 30 orang, dan karyawan kontrak sebanyak 3 orang, terdiri dari 17 orang laki-laki dan 16 orang perempuan.

Berdasarkan jumlah karyawan dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.5 Jumlah Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

Karyawan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Laki-laki	18	18	18	17
Perempuan	16	16	16	16
Jumlah karyawan	34	34	34	33

Sumber : Laporan RAT KPKB Tahun 2016-2019

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dari tahun 2016-2019 mengalami penurunan.

Karyawan yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) berfungsi memberikan pelayanan terhadap semua anggotanya yang akan membeli produk, memesan pinjaman barang konsumsi ataupun pinjaman uang, dan 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.

Berikut adalah perkembangan anggaran dan realisasi Sisa Hasil Usaha pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.6 Perbandingan Anggaran dan Realisasi SHU Pada KPKB Tahun 2016-2019

Tahun	Anggaran	Realisasi	Persentase (%)
2016	2.125.321.531,00	392.740.427,00	18,4
2017	2.256.389.119,20	510.181.516,08	22,6
2018	2.536.289.118,60	610.357.456,32	24,0
2019	2.976.504.676,64	929.032.105,35	31,2

Sumber : Laporan RAT KPKB 2016-2019

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat dijelaskan bahwa perkembangan sisa hasil usaha pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung dari tahun 2016-2019 menunjukkan adanya peningkatan. Namun demikian, jika dilihat dari tingkat ketercapaian SHU di anggaran dengan realisasi masih sangat rendah jadi pada tahun 2019 hanya tercapai 31,2%. Tidak tercapainya target yang ditentukan merupakan salah satu indikasi kinerja karyawan yang belum optimal. Indikasi kinerja yang lain juga bisa dilihat dari produktifitas, produktifitas karyawan yang dilihat dari perbandingan antara

pendapatan yang diperoleh koperasi dengan besarnya gaji yang dikeluarkan oleh koperasi pertahun seperti terlihat pada data di bawah ini.

Perencanaan SHU setiap tahunnya karena di dalam perencanaan tersebut sudah termaksud IPW atau yang biasa disebut insentif pembayaran tepat waktu hal tersebut mengakibatkan pengurangan SHU yang besar.

Berikut adalah pendapatan Koperasi Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.7 Perbandingan Pendapatan Koperasi dengan biaya kerja Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Tahun	Pendapatan Koperasi	Biaya kerja	Produktifitas
2016	9.060.391.639,45	1.735.343.041,00	5,2
2017	10.517.460.346,88	2.119.810.656,00	4,10
2018	10.292.832.064,32	2.698.224.308,00	3,9
2019	10.353.223.703,77	2.433.567.349,00	4,3

Sumber : Laporan RAT Tahun 2016-2019

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, dapat di jelaskan mengenai perbandingan pendapatan koperasi dengan biaya kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), yaitu setiap 1 rupiah yang dikeluarkan oleh koperasi untuk gaji menghasilkan pendapatan tahun 2016 sebesar 5,2 rupiah kemudian tahun 2017 – 2019 ada kecendrungan penurunan produktifitas kerja karyawan dilihat dari besarnya gaji yang dikeluarkan sehingga tahun 2019 hanya sebesar 4,3 rupiah, pendapatan yang diperoleh setiap 1 rupiah dana yang dikeluarkan untuk gaji.

Belum optimalnya kinerja karyawan di atas dapat dilihat dari wawancara dengan pengelolah unit bahwa beberapa karyawan sering mengalami keterlambatan hadir dan tidak disiplin pulang sesuai dengan jam kerja.

Berdasarkan hasil survei pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), dalam upaya mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal maka pengurus telah membuat suatu program disiplin kerja berupa peraturan baik untuk pengurus maupun untuk karyawan yang diantaranya mengatur tentang tata tertib karyawan dan pengurus yang menjalankan organisasi tersebut. Adapun tata tertib yang di buat oleh koperasi KPKB yaitu sebagai berikut :

1. Jam kerja di koperasi adalah pukul 08:00 sampai dengan 16:00 WIB.
2. Setiap karyawan sudah harus siap di tempat kerjanya 10 (sepuluh) menit sebelum saat dimulainya jam kerja.
3. Setiap karyawan wajib hadir dari dan bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerjanya.
4. Karyawan, selain yang dikecualikan oleh pengurus, sebelum dan sesudah melakukan kerja wajib melakukan absensi (pencatatan manual/*finger print*) yang disediakan oleh koperasi.
5. Mengabaikan kewajiban melakukan absensi ini dianggap sebagai mangkir atau cuti, kecuali jika ada penjelasan seperti sakit, perjalanan dinas, dan lain-lain.

6. Perhitungan absensi dapat menjadi dasar pemberian uang hadir/makan, untuk penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan serta untuk penerapan sanksi administrasi.

Dari tata tertib di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan harusnya sesuai dengan yang telah dicantumkan pada tata tertib tersebut, masih ada beberapa karyawan yang masih belum melaksanakan tata tertib tersebut, dan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Dengan demikian pengurus harus lebih intensif untuk memperhatikan hal ini sebagai landasan solusi terbaik.

Berikut adalah daftar tabel ketidakhadiran karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

Tabel 1.8 Absensi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Tahun	Efektif Kerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi	Persentasi Ketidak Hadiran (%)	Persentase Kehadiran (%)
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan			
2016	240	44	25	22	91	1,14	98,86
2017	240	20	51	35	106	1,34	98,66
2018	240	26	60	42	128	1,62	98,38
2019	240	58	34	39	131	1,65	98,44

Sumber : Laporan RAT KPKB Tahun 2016-2019

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase kehadiran 33 orang karyawan, dari tahun ke tahun terbilang baik, yaitu di atas 70%, karena angka

tersebut merupakan patokan yang telah ditetapkan oleh Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) untuk kehadiran karyawan. Dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa dari tahun 2019 persentase ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan semakin meningkat. Tingkat kehadiran yang dikategorikan baik tersebut merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di koperasi ini baik. Hal tersebut menandakan kinerja karyawan yang kurang baik dalam menerapkan kedisiplinan kehadiran karyawan dan akan mempengaruhi pula kepada kinerja koperasi dalam menciptakan partisipasi anggota.

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 situs 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 situs kerja sehari-hari oleh sebab itu, kinerja dapat diukur dengan tingkat kehadiran menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja baik atau buruk.

Adapun hal ini didukung oleh penelitian terlebih dahulu seperti menurut Bani Ramdani (2019) dengan judul penelitian Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan

Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, data yang ditampilkan yaitu data Anggota, data Sisa Hasil Usaha (SHU), dan data absensi karyawan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Samia Susanti (2019) dengan judul penelitian Analisis Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan, data yang ditampilkan yaitu data jadwal masuk-pulang kerja karyawan. Namun demikian, untuk mengetahui dengan jelas permasalahan yang sesungguhnya yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan, maka dilakukan penelitian dengan judul, **“Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Memperbaiki Tingkat Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.3 Maksud Dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui analisis disiplin kerja dalam upaya memperbaiki tingkat kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan yang hendak dicapai yaitu untuk mengetahui :

1. Disiplin kerja karyawan pada koperasi pegawai pemerintah kota bandung.
2. Kinerja karyawan di koperasi pegawai pemerintah kota bandung.
3. Disiplin kerja karyawan dapat memperbaiki tingkat kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada penerapan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia serta lebih utama mengenai kedisiplinan kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi koperasi pegawai pemerintah kota bandung baik itu untuk pengurus, pengawas, manajer, karyawan, anggota, dan semua pihak yang terlibat serta dijadikan sebagai bahan

informasi untuk perbandingan atau pedoman dalam hal ini mengenai kedisiplinan kerja karyawan.



BAB II

PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka untuk membahas masalah yang akan diteliti. Digunakan pendekatan kajian pustaka berkaitan dengan kedisiplinan kerja karyawan sehingga maksud dan tujuan diharapkan dapat tercapai.

2.1.1 Pendekatan Perkoperasian

Koperasi merupakan organisasi otonom dari orang-orang yang berhimpunan secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial dan budaya secara bersama-sama melalui kegiatan usaha yang dimiliki dan dikendalikan secara demokrasi. Koperasi merupakan badan usaha yang memiliki ciri yang berbeda dengan badan usaha lainnya. Ciri lainnya jati diri koperasi dinamakan yaitu meliputi deinisi, nilai-nilai, serta menjalankan kegiatannya berpedoman pada prinsip-prinsip.

2.1.1.1 Konsep Jati Diri Koperasi

Koperasi berbeda dengan badan usaha lain, koperasi memiliki karakteristik tersendiri seperti yang tercermin di dalam jati diri koperasi. Jati diri koperasi merupakan kepribadian yang memberikan identitas kepada koperasi. Identitas yang dimiliki koperasi berfungsi sebagai pembeda antara koperasi dengan badan usaha lainnya. Apabila suatu koperasi dalam pemikiran, sifat dan tindakannya tidak sesuai dengan jati