

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi dalam perekonomian 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 seperti diatas maka peran koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan 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. 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 mematuhi dan melaksanakan prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua 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 untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2004).

Berdasarkan pengertian tersebut 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 kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Budi Setyawan dan Waridin, 2006). Kinerja

yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia nya, 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 didalamnya.

Seperti halnya di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Koperasi ini berdiri tanggal 11 Mei 1962, pada awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat KPOKB. Badan hukum paling akhir No. 518/PAD-02-DISKOP/2005. Beralamat 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 memesan pinjaman barang konsumsi ataupun pinjaman uang, dan yang bertanggung jawab terhadap ketua koperasi. Sementara pekerjaan yang harus di tanggung oleh karyawan cukup banyak. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan koperasi.

Berdasarkan hasil survey 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.

Permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan, dimana pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) belum di uraikan secara jelas mengenai disiplin preventif dan disiplin korektif masalah tersebut dapat dikaji dengan adanya fenomena sebagai berikut:

1. Tidak disiplinnya karyawan, yang dimana karyawan pada saat tidak masuk kerja tidak memberikan keterangan atau tanpa adanya keterangan. Sebesar 53,03% atau sebagian karyawan.
2. Adanya karyawan yang sering telat dalam ketepatan jam masuk kerja yang sudah ditetapkan. Sebesar 40% atau sebagian dari karyawan.

Diduga hal ini terjadi karenakan karyawan kurang memiliki dedikasi terhadap tugas dan jabatan yang ditetapkan koperasi.

Untuk itu karyawan harus memiliki sifat disiplin kerja yang baik, artinya karyawan harus mentaati peraturan yang berlaku, dengan demikian tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. 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 Ketidakhadiran (%)	Presentase Kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan			
2014	240	29	26	27	82	34,09	65,91
2015	240	55	21	28	104	35,35	64,65
2016	240	44	25	30	99	37,87	62,13
2017	240	20	22	35	77	44,19	55,81
2018	240	81	166	42	289	53,03	46,97

Sumber : Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase kehadiran dari 32 orang karyawan, setiap tahunnya tingkat kehadiran sebagian karyawan sebanyak 16 orang karyawan masih terbilang cukup rendah, yaitu dibawah angka 70%, dimana 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.

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.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik melaksanakan penelitian tentang **"ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN 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 meningkatkan kinerja 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 dari penelitian yaitu untuk mengetahui :

- a. Tingkat disiplin kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.
- b. Tingkat kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.
- c. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintahan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan 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 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 meningkatkan kinerja karyawan koperasi.