BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional adalah upaya pemerintah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Indonesia memiliki berbagai motivasi yang dapat memajukan pembangunan ekonomi, mewujudkan segala potensi negara, dan mendukung proses pembangunan nasional ke arah yang lebih baik disegala bidang. Namun keberhasilan perekonomian Indonesia, khususnya di bidang ekonomi tidak terlepas dari peran serta masing-masing pelaku ekonomi seperti Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Swasta (BUMS). Berbeda dengan BUMN dan BUMS, keberadaan koperasi merupakan organisasi yang berlandaskan asas gotong royong sekaligus menerapkan hubungan kekeluargaan, merupakan salah satu wujud kontribusi bangsa Indonesia yang paling besar dalam pergerakan perekonomian. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 pasal 33 ayat (1), yang berbunyi:

> **"Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan".**

Ketentuan tersebut sesuai dengan prinsip koperasi, oleh karena itu koperasi mendapat misi untuk berperan nyata dalam pembangunan ekonomi yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi yang mengutamakan kemakmuran masyarakat bukan kemakmuran orang-seorang. 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."**

Hal ini berarti bahwa tujuan dibentuknya sebuah koperasi yaitu koperasi harus mampu berperan sebagai wadah untuk mempersatukan, mengarahkan, membimbing, mengembangkan potensi, meningkatkan pendapatan yang adil, meningkatkan upaya masyarakat untuk meningkatkan output, meningkatkan taraf hidup masyarakat, dan membina kelangsungan perkembangan dari kehidupan anggotanya. Oleh karena itu, pemerintah berharap koperasi dapat tumbuh menjadi perekonomian rakyat yang mandiri. Mengingat pentingnya peranan koperasi dalam pembangunan ekonomi, maka ruang dan peluang usaha yang luas harus lebih ditingkatkan. Pada saat ini perkembangan koperasi tidak diikuti dengan pertumbuhan koperasi yang masih harus memperbaiki kualitas dari segi sumber daya manusia maupun manajemennya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis sebagai asset berharga yang menentukan keberhasilan koperasi di masa depan, selain tanah, modal, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik dan lain-lain. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja untuk mencapai tujuan koperasi. Karena jika karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan, maka akan ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu sumber

daya manusia dibutuhkan oleh koperasi dalam meningkatkan disiplin kerja, untuk membantu pencapaian tujuan koperasi yang efektif dan efisien.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara 2017:129) bahwa *"Dicipline is management action to enforce organization standards."* Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pada dasarnya disiplin merupakan suatu hal yang harus dijalankan oleh setiap organisasi, karena tanpa didukung disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit bagi koperasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, hal tersebut juga dapat mendukung perubahan sikap karyawan berdasarkan motivasi organisasi untuk berprestasi. Selain faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor-faktor atau sumber daya yang lain.

Disiplin membawa manfaat besar bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Bagi karyawan disiplin kerja sangat berguna untuk mengembangkan keterampilan umum dan teknis mereka. Di sisi lain bagi organisasi, program tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan organisasi. Disiplin kerja yang dilakukan diharapkan dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bertindak positif dan menjadi landasan utama dalam upaya peningkatan efisiensi karyawan dalam organisasi. Kemajuan dan kemunduran suatu koperasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak sama bagi karyawannya. Oleh karena itu, mulai dari pimpinan hingga jajaran pegawai paling bawah, segala upaya

untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan koperasi harus selalu menjadi tujuan utama setiap pegawai.

Adanya disiplin kerja yang tegas dan jelas maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki tingkat kesadaran kerja yang baik. Salah satu penyebabnya adalah penggunaan tenaga kerja yang kurang produktif dan tingkat disiplin yang kurang baik. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan koperasi. Jadi, Disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan suatu koperasi dalam mencapai tujuannya. Adapun untuk penegakan peraturan dalam hal disiplin kerja karyawan, salah satunya tentang jam masuk kerja dan pulang, tentang ketidakhadiran (absensi) dan lain sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tidak hanya faktor eksternal tetapi juga oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut, yaitu melalui pengendalian gerak fisik dan mental, tindakan dan perilaku. Tindakannya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja dan membuat lebih fokus untuk mencapai tujuan kerja berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, dan tujuan yang baik. Oleh karena itu, sangat penting dilakukan tindakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Koperasi Unit Desa (KUD) adalah suatu koperasi yang beranggotakan warga desa dan berlokasi di daerah pedesaan, daerah kerjanya mencakup suatu wilayah kecamatan. Mengingat kebutuhan anggota yang berbeda-beda, maka usaha koperasi multipurpose yaitu koperasi yang memiliki beberapa bidang usaha antara

lain simpan pinjam, perdagangan, produksi, konsumsi, kesehatan, dan pendidikan. Koperasi yang termasuk dalam *multipurpose* adalah Koperasi Unit Desa (KUD).

Koperasi Unit Desa (KUD) "SHINTA" didirikan di Desa Cikuya pada tanggal 18 Mei 1974, dengan mendapat pengesahan bentuk organisasi atau lembaga ekonomi dengan Badan Hukum pertama No.5990/BH/DK-10/74 pada tanggal 28 Juni 1974 dengan nama KOPERASI UNIT DESA "SHINTA" CICALENGKA. Menurut jenisnya, KUD "Shinta" tergolong dalam jenis koperasi konsumen, yang dimana koperasi konsumen adalah koperasi yang bergerak dalam penyediaan barang atay jasa yang dibutuhkan oleh anggotanya. Sejauh ini jumlah anggota KUD "Shinta" pada tahun terakhir sebanyak 4.776 orang akan tetapi menurut informasi dari pengurus anggota aktif koperasi ini adalah 250 orang.

Adapun unit usaha yang dijalankan oleh KUD "Shinta" Cicalengka antara lain:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam
2. Unit Usaha Listrik
3. Unit Usaha Perdagangan

Untuk memenuhi kebutuhan anggota KUD "Shinta" Cicalengka dikelola oleh 3 orang pengurus yang terdiri dari (Ketua, Sekretaris, Bendahara) dan 9 karyawan. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di KUD "Shinta" Cicalengka, terdapat fenomena atau permasalahan terkait dari segi disiplin kerja karyawan. Dalam menjalankan kegiatannya dikelola oleh 9 orang karyawan. Sampai saat ini masih kurangnya kesadaran karyawan yang terlihat masih belum memperhatikan disiplin kerja, hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti:

1. Karyawan sering datang terlambat karena pengurus yang kurang tegas dalam memberikan peraturan dan sanksi.
2. Pengurus koperasi melakukan pengecekan ke tempat-tempat pelayanan, di karenakan KUD "Shinta" memiliki 6 tempat pelayanan koperasi dan pengurus hanya fokus pada 2 tempat pelayanan koperasi yaitu Komplek Pasar Cicalengka dan Gedung Nasional, sehingga terdapat 4 tempat pelayanan koperasi tanpa pengawasan dan pengontrolan secara langsung.
3. Masih adanya karyawan yang tidak berada diruangan pada jam kerja sedang berlangsung, meski masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan termasuk tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab mereka terhambat dapat mengakibatkan dampak pertanyaan tentang kegagalan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan KUD "Shinta" Cicalengka, mereka dibagi tugas dan ditempatkan di lokasi pelayanan yang berbeda. KUD "Shinta" memiliki 6 tempat pelayanan koperasi dan menugaskan karyawan untuk mengisi tempat pelayanan tersebut dan tidak menetap. Adanya karyawan yang terlibat dalam dua tugas akan menghambat kinerja karyawan dalam bekerja dan kurang disiplinnya karyawan, misalnya karena mereka terlibat dalam tugas lain dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Karyawan percaya bahwa disiplin kerja perlu untuk ditingkatkan kembali.

Jika dilihat dari perkembangan karyawan selama 5 tahun terakhir menunjukkan bahwa indikasi kinerja yang cenderung menurun, bahkan jika dilihat

di tahun 2018 mengalami penurun. Berikut perkembangan pendapatan di KUD "Shinta" dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Perkembangan Karyawan KUD SHINTA dan Skala Usaha Per Unit Pada Tahun 2015-2019.

Tahun	Unit pembayaran listrik		Unit simpan pinjam		Unit perdagangan	
	Jumlah orang	Rp	Jumlah orang	Rp	Jumlah orang	Rp
2015	8	207.032.500	4	95.643.000	2	38.277.750
2016	8	176.794.500	3	174.508.220	1	31.916.000
2017	7	192.181.710	2	80.193.500	1	30.251.000
2018	7	14.558.700	2	79.086.250	1	24.821.000
2019	6	184.212.600	2	38.858.500	1	24.696.000

Sumber: Laporan RAT KUD "Shinta" Cicalengka 2015-2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dan disimpulkan bahwa perkembangan pendapatan dari ketiga unit usaha koperasi mengalami penurunan setiap tahunnya, berdasarkan data tersebut diduga bahwa salah satu faktornya adalah menurunnya minat dan loyalitas konsumen yang sebagian besar merupakan anggota, penyebab dari hal tersebut ialah kurang puasnya konsumen atas pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Penegakkan peraturan dalam rangka disiplin kerja karyawan pada KUD "Shinta" Cicalengka. Penegakkan peraturan dalam rangka disiplin kerja karyawan pada KUD "Shinta" Cicalengka, berdasarkan dari hasil observasi pada karyawan, banyak karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, karyawan sering kali menunda pekerjaan sehingga tugas dikerjakan tidak selesai

dengan tepat waktu, beberapa karyawan yang datang terlambat yaitu jam 08.00 WIB yang berarti telah melebihi jam kerja yang ditetapkan oleh koperasi yaitu pada pukul 07.00 WIB, bahkan ada karyawan yang pulang lebih awal dan tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja koperasi yaitu pukul 15.00 WIB tetapi ada saja karyawan yang pulang pukul 13.00 WIB, bahkan tidak banyak karyawan yang keluar masuk kantor pada jam kerja berlangsung akibat minimnya pengawasan dari pengurus koperasi itu sendiri. Hal ini juga menyebabkan karyawan kurang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memberikan pelayanan kepada anggota menjadi kurang.

Adapun rekapitulasi absensi karyawan di KUD "Shinta" Cicalengka dilihat dari daftar hadir pertahun tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan KUD "Shinta" Cicalengka tahun 2017-2019

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi (Tahun)	Presentase Ketidakhadiran (%)	Presentase Kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Alpa			
2017	242	25	32	112	169	69,83	30,17
2018	246	18	41	71	131	53,25	46,75
2019	246	44	38	121	203	82,52	17,48

Sumber: Buku absensi karyawan KUD "Shinta" Cicalengka tahun 2017-2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di KUD "Shinta" Cicalengka sangat tinggi, hal ini diduga karena ketidakdisiplinan karyawan masih sangat rendah. Dari hasil wawancara dengan Ibu Ida Widarni selaku sekretaris KUD "Shinta" Cicalengka dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan baiknya 100% dan minimalnya 90%, sedangkan dari

tahun 2017-2019 tingkat persentase <90%, yaitu pada tahun 2019 tingkat kehadiran karyawan berada pada angka 17,48%. Maka jika dilihat dari persentase tersebut absensi karyawan menjadi salah satu faktor ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja. (Wawancara pada tanggal 9 maret)

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

Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan KUD "Shinta" Cicalengka

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2015	14 orang
2	2016	12 orang
3	2017	10 orang
4	2018	10 orang
5	2019	9 orang

Sumber: Laporan RAT KUD "Shinta" Cicalengka 2014-2018

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Februari 2020 diketahui bahwa adanya penurunan jumlah karyawan tiap tahunnya. Adapun penelitian yang dikemukakan dalam jurnal, menyangkut Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja adalah sebagai berikut:

1. Menurut Irma Dewi (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja hendaknya dipergunakan sebagai pertimbangan membuat kebijakan dalam peningkatan disiplin kerja.

2. Menurut Anggita Dea Lestari (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah faktor kepemimpinan.
3. Menurut Rini Susilawati (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara keseluruhan atau bersama-sama kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan, 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 (KUD) "SHINTA" Cicalengka".**

1.2. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak pada pemikiran yang melatarbelakangi masalah penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada KUD "Shinta" Cicalengka?
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada KUD "Shinta" Cicalengka?
3. Upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan pengurus untuk memperbaiki disiplin kerja para karyawan KUD "Shinta" Cicalengka?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang akan dilakukan ini yaitu untuk mendeskripsikan secara menyuluruh tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplinan kerja di KUD "Shinta" Cicalengka.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Disiplin kerja karyawan pada KUD "Shinta" Cicalengka
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada KUD "Shinta" Cicalengka
3. Upaya apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja pada KUD "Shinta" Cicalengka

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik bagi aspek pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi aspek guna laksana.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Berikut ini adalah kegunaan secara teoritis yang penulis ambil sumbernya, yaitu:

a. Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam penerapan disiplin kerja karyawan pada KUD "Shinta" Cicalengka
b. Penelitian sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan peneliti dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan

sebagai cara untuk memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan metode ilmu yang telah dipelajari.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi KUD "Shinta" Cicalengka serta koperasi lainnya dalam penerapan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada koperasi.

Bagi peneliti pada khususnya, diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan baik teori maupun praktik dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

IKOPIN