

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Koperasi merupakan badan usaha yang dituntut bersaing dengan pelaku ekonomi lainnya, maka dari itu koperasi harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada dalam wilayah kerjanya untuk menghadapi dan mengatasi kendala-kendala yang dialami koperasi selama ini terutama dalam pengelolaan. Koperasi salah satu pelaku ekonomi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaiknya sehingga dapat terus tumbuh dan memperkuat perekonomian negara.

Menurut Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia dalam website resminya, jumlah koperasi pada tahun 2018 di Provinsi Jawa Barat berjumlah 24.727 unit dengan 670 koperasi unit desa dan 24.057 non koperasi unit desa. Jumlah koperasi terbanyak di Jawa Barat terdapat di daerah Kota/Kabupaten Bandung dengan jumlah 4.241 unit dengan 48 koperasi unit desa dan 4.193 non koperasi unit desa. Koperasi Unit Desa (KUD) merupakan organisasi ekonomi yang bergerak di pedesaan. Sebagian besar koperasi unit desa yang berada di Kota/Kabupaten Bandung bergerak dalam bidang koperasi serba usaha yang meliputi unit simpan pinjam, unit peternakan, unit pembayaran dan telepon serta jasa lainnya.

Demikian halnya pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung merupakan salah satu koperasi aktif yang ada di Indonesia. Koperasi ini didirikan pada tanggal 10 Maret 1977 secara resmi Koperasi Unit Desa

(KUD) Sinar Jaya Ujungberung berdiri dengan memperoleh Badan Hukum Nomor : 6586/BH/DK-10/20. Tanggal 8 april 1996 Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung memperoleh Badan Hukum yang baru yang telah disesuaikan dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian dengan Nomor : 6586/BH/PAD/KWK/10/IV/1996. Koperasi Unit Desa KUD Sinar Jaya Ujungberung mengelola 3 unit usaha yaitu : Unit perternakan dan perdagangan berupa unit sapi perah dan unit makanan ternak, Unit Simpan Pinjam, Unit Jasa Kemitraan berupa *Payment Point* (PP) Listrik. Dalam menjalankan aktivitas koperasi, Koperasi KUD Sinar Jaya Ujungberung dikelola oleh 3 orang pengurus dan 18 orang karyawan.

Untuk meningkatkan pengembangan koperasi sehingga mampu mewujudkan visi dan misi koperasi maka dalam menjalankan usahanya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan koperasi diperlukan dalam meningkatkan kualitas, sehingga dapat mengelola koperasi secara produktif. Untuk meningkatkan pengembangan koperasi sehingga mampu mewujudkan visi dan misi koperasi maka dalam menjalankan usahanya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Perananan SDM dalam koperasi baik sebagai anggota, pengurus, pengawas, maupun manajer perlu dikelola dengan baik oleh organisasi koperasi. Pengurus dengan kewenangannya bekerjasama untuk melaksanakan tugas yang dibantu oleh karyawan atau manajer.

Karyawan koperasi adalah orang yang bekerja pada perusahaan koperasi tersebut dan yang melaksanakan usaha, melayani anggota, serta membantu pengurus dalam membuat pertanggungjawaban kepada pemilik koperasi. Syarat

penting untuk menjadi karyawan koperasi adalah orang yang sesuai dengan keahliannya masing-masing yang dibutuhkan oleh pekerjaannya, dan dengan tujuan agar tidak ada pemborosan dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di koperasi (Sukamdiyo, 1999 : 92-93). Karyawan koperasi harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan koperasi dapat tercapai. Salah satu cara untuk mencapai kinerja yang baik diantaranya, dengan adanya peran kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan adanya kedisiplinan sebagian besar peraturan-peraturan dapat ditaati karyawan yang bersangkutan. Permasalahan kinerja karyawan yang kurang baik pada umumnya timbul karena karyawan kurang memperhatikan peraturan yang ada dan telah ditetapkan oleh koperasi.

Payaman J Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, hal ini bermaksud kinerja karyawan yang memiliki kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan. Dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kinerja dalam sebuah organisasi koperasi memerlukan adanya kekompakan antara karyawan dengan pengurus serta ketua untuk menyatukan persepsi dalam mencapai tujuan koperasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu 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.

Dengan memiliki karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika tingkat kedisiplinan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal yang paling mendasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus dibangun dan ditegakan perusahaan adalah kedisiplinan karyawan. ( Edy Sutrisno, 2016:98).

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Pendapatan Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya**  
**Ujungberung tahun 2014-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Unit Peternakan (Rp)</b>	<b>Unit Simpan Pinjam (Rp)</b>	<b>Unit Jasa Kemitraan (Rp)</b>	<b>Pendapatan (Rp)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2014	351.572.802	430.896.948	511.029.910	1.293.499.660	
2015	359.638.596	334.034.565	503.535.700	1.197.208.861	(7,4)
2016	368.860.102	480.700.680	420.715.950	1.270.276.732	6,1
2017	393.634.163	404.172.005	306.693.800	1.104.499.968	(13,05)
2018	413.340.265	429.369.840	233.659.500	1.076.369.605	(2,54)

Sumber: Buku RAT Koperasi Unit Desa Ujungberung tahun 2014-2018

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan perkembangan pendapatan setiap tahun dapat disimpulkan bahwa selama lima tahun terakhir jumlah pendapatan mengalami kenaikan dan penurunan, pada tahun 2015 terjadi penurunan sebesar

7,4% dari tahun sebelumnya, kemudian di tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 6,1%, sedangkan di tahun 2017 terjadi penurunan sebesar Rp 13,05%, dan ditahun 2018 terjadi penurunan sebesar 2,54%. Terjadinya kenaikan dan penurunan ini bisa terjadi karena kurangnya kinerja karyawan yang belum optimal.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Perkembangan Sisa Hasil Usaha dan Produktivitas Karyawan**  
**Tahun 2014-2018**

Tahun	SHU Bersih	Naik/Turun (%)	Produktivitas Karyawan (Rp)
	(Rp)		
2014	51.665.831		2.066.633,24
2015	60.971.349	18,01	2.650.928,22
2016	78.435.664	28,64	4.357.536,89
2017	76.549.529	-2,4	4.252.751,61
2018	75.925.115	-0,81	4.218.061,94
	<b>Rata-rata</b>	<b>10,86</b>	

Sumber: Buku RAT Koperasi Unit Desa Ujungberung tahun 2014-2018

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa SHU bersih selama lima tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan dengan rata-rata 10,86%. Pada tahun 2015 SHU mengalami kenaikan 18,01%, tahun 2016 terjadi kenaikan SHU sebesar 28,64%, tahun 2017 terjadi penurunan SHU sebesar 2,40%, dan tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 0,81%. Penurunan SHU terjadi diduga karena kinerja karyawan yang kurang dalam melakukan penjualan sehingga SHU menurun. Selain itu, produktivitas karyawan juga menunjukkan hal yang sama mengalami kenaikan dan penurunan.

Ketidaksiplinan karyawan dilihat dari kehadiran karyawan. Faktor yang menyebabkan karyawan tidak disiplin salah satunya yaitu tindakan pengurus yang kurang melakukan pengawasan terhadap karyawan sehingga karyawan melakukan

tindakan *indisipliner* dan sanksi yang diberikan pengurus belum maksimal sehingga karyawan melakukan tindakan *indisipliner*. Diduga karyawan sering dianggap melakukan tindakan *indisipliner* yang menyangkut dari indikator-indikator yang telah ditetapkan oleh koperasi tersebut, dimana karyawan sering telat dalam ketepatan jam masuk kerja, tugas-tugas yang diberikan oleh koperasi yang tidak selesai pada waktunya dikarenakan karyawan kurang memiliki dedikasi terhadap tugas dan jabatan yang dibebankan koperasi kepada dirinya dan yang paling tidak ditoleransi adalah saat karyawan tidak masuk kerja tanpa dibarengi dengan keterangan.

**Tabel 1.3**  
**Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD)**  
**Sinar Jaya Ujungberung tahun 2014-2018**

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi (Tahun)	Persentase Ketidakhadiran (%)	Persentase Kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan/Alpa			
2014	241	35	45	23	103	42,7	57,3
2015	241	28	27	28	101	42	58
2016	243	26	33	27	86	35,4	64,6
2017	239	32	39	26	97	40,6	59,4
2018	240	29	42	29	100	41,7	58,3

Sumber: Hasil rekapitulasi absensi karyawan KUD Sinar Jaya Ujungberung

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui tingkat persentase kehadiran karyawan. Pada tahun 2014 presentase kehadiran sebesar 57,3%, tahun 2015 sebesar 58%, tahun 2016 sebesar 64,6%, tahun 2017 sebesar 59,4%, tahun 2018 sebesar 58,3%. Setiap tahun tingkat kehadiran karyawan masih terbilang cukup rendah, yaitu dibawah angka 70%, persentase 70% tersebut merupakan patokan

yang telah ditetapkan oleh Koperasi Unit Desa Sinar Jaya Ujungberung untuk kehadiran karyawan. Rendahnya tingkat kehadiran disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi. Ketidakhadiran dapat disebabkan karena adanya berbagai alasan yang diberikan seperti sakit, ijin dan tanpa keterangan. Apabila tingkat presentase kehadiran yang rendah terus berlanjut, maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan tidak produktif.

Adapun fenomena mendasar pada Koperasi Unit Desa “Sinar Jaya”, yang diperoleh melalui observasi langsung ke lapangan diantaranya :

1. Tingkat absensi ketidakhadiran karyawan meningkat dikarenakan banyaknya karyawan yang meminta ijin saat bekerja untuk keperluan yang tidak dianggap penting atau tanpa keterangan.
2. Adanya keterlambatan dalam pengumpulan tugas yang sudah diberikan kepada karyawan. Misalnya laporan keuangan ataupun laporan keadaan lapangan usaha dikoperasi tersebut.
3. Adanya karyawan yang belum mematuhi peraturan atau tata tertib yang berlaku seperti karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku, yaitu masuk kerja jam 08.00 dan pulang kerja jam 15.00, pada kenyataannya karyawan masuk kerja diatas jam 08.00.
4. Sanksi atas tindakan yang diperbuat karyawan belum maksimal.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut tentu saja harus diperbaiki karena akan menghambat program yang telah ditetapkan oleh koperasi. Maka dengan adanya pelaksanaan disiplin kerja, para karyawan akan lebih giat dalam mengerjakan

tugasnya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau koperasi tersebut.

Memang tidak semua karyawan melakukan hal-hal yang dilanggar mengenai kedisiplinan, namun lebih baiknya mulai saat ini kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan. Selain beberapa fenomena diatas, ada hal menarik bagi peneliti yaitu berdasarkan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan seperti menurut penelitian Jejen Jaenudin (2016) dengan judul Analisis pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada KPRI Kandaga Guru Sumedang yang menggambarkan pelaksanaan disiplin sesuai dengan tindakan karyawan pada KPRI Kandaga Guru Sumedang yang mampu menghormati pengurus sebagai pemimpin koperasi, dapat menghargai pekerjaan yang dibebankan kepadanya, melaksanakan kerjasama dengan rekan kerja, mampu bekerja sesuai *job description*, sedangkan kinerja karyawan sendiri dilihat dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan kerja, dan sikap kerja.

Penelitian kedua oleh Sapto Heri Wibowo (2011) yang berjudul pelaksanaan disiplin kerja pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pada dinas Bapermades Kabupaten Semarang yang menggambarkan mengenai disiplin kerja pegawai yang maksimal dengan indikator ketepatan waktu, kehadiran, kesetiaan atau patuh pada aturan, penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor, selain itu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan memberikan sanksi berupa teguran secara lisan maupun surat teguran. Penelitian Ketiga oleh Marolop Christian Panjaitan (2012) yang berjudul Analisis disiplin

kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Koperasi karyawan kuda laut unit pertamina Bandung yang menggambarkan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada pada koperasi tersebut, karena manusia faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dengan sikap mental produktif yang mengutamakan kerja dan menghargai waktu sebagai bagian hidup yang baik.

Berdasarkan Fenomena permasalahan serta paparan dari peneliti terdahulu maka peneliti bermaksud ingin mengkaji dan menganalisis tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Sinarjaya Ujungberung. Mengingat kedisiplinan kerja yang merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan maju atau tidaknya suatu koperasi, Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan pokok bahasan mengenai **“Analisis Pelaksanaan Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**

IKOPIN

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di latar belakang penelitian diatas, maka penulis bermaksud untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada KUD Sinar Jaya
2. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan karyawan tidak disiplin kerja pada KUD Sinar Jaya Ujungberung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada KUD Sinar Jaya
4. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan pada KUD Sinar Jaya Ujungberung

## **1.3. Maksud dan Tujuan**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Secara spesifik penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan mengenai disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada KUD Sinar Jaya UjungBerung.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Tingkat disiplin kerja pada KUD Sinar Jaya
2. Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tidak disiplin kerja pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.
3. Tingkat kinerja karyawan pada KUD Sinar Jaya
4. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

- A. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung, baik bagi pengurus, pengawas, karyawan serta anggota dan semua pihak yang terlibat, juga sebagai bahan informasi untuk perbandingan atau pedoman mengenai pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 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**

- A. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan kontribusi yang nyata mengenai ilmu pengetahuan pada umumnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

- B. Bagi koperasi

Penelitian ini sebagai masukan serta memberikan alternatif solusi bahan untuk pemecahan masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.