

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya suatu kegiatan pembangunan ekonomi yang semakin pesat disertai dengan globalisasi yang harus dihadapi baik pada bidang perdagangan maupun bidang informasi menyebabkan semua perusahaan di Indonesia mengalami persaingan yang cukup ketat, tidak terkecuali koperasi. Tidak hanya di tingkat nasional tetapi seluruh perusahaan dan juga koperasi dituntut untuk bisa bersaing pada tingkat internasional, karena itu suatu perusahaan lokal kurang bisa berkembang karena beranggapan dirinya sudah mampu menguasai pasar serta berbagai perlindungan kebijakan pemerintah yang terkesan memanjakan sistem bisnis mereka.

Koperasi merupakan salah satu struktur perekonomian yang bisa menjadi suatu kekuatan ekonomi yang dirasa mampu meningkatkan perekonomian negaranya, baik itu negara maju maupun negara berkembang. Koperasi bisa dijadikan suatu tumpuan utama dalam membangun ekonomi di Indonesia, karena koperasi sendiri merupakan soko guru perekonomian dengan kata lain koperasi sebagai pilar atau penyangga utama dan juga tulang punggung perekonomian nasional.

Dalam rangka memajukan kedudukan rakyatnya yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, Pemerintah Indonesia memperhatikan pertumbuhan dan perkembangan perkumpulan-perkumpulan koperasi. Seperti tujuan koperasi yang

tercantum dalam (Undang-Undang RI No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Indonesia, 1992) Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa :

“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 tujuan tersebut dapat diketahui bahwa koperasi merupakan satu- satunya bentuk organisasi yang secara konstitusional dinyatakan sesuai dengan susunan perekonomian yang hendak dibangun di Indonesia. Dengan peranan suatu koperasi sebagai badan usaha yang dapat menghimpun potensi ekonomi rakyat para anggotanya, maka suatu koperasi harus dikembangkan agar dapat sejajar dengan pelaku ekonomi lainnya, dalam mewujudkan hal tersebut maka suatu koperasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia tersebut memegang peranan penting dalam pengembangan suatu koperasi.

Dalam menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, suatu potensi sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga akan mampu memberikan hasil yang optimal karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu suatu organisasi koperasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong suatu kemajuan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Pencapaian tujuan perusahaan dapat tercapai salah satunya dengan adanya peningkatan kinerja pada setiap pegawai. Suatu kinerja karyawan yang tinggi

terhadap perusahaan adalah dengan memberikan tanggung jawab dan menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Semakin banyak karyawan yang mematuhi dan menaati peraturan perusahaan yang ada, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Dengan pengelolaan kinerja sumber daya manusia yang baik, sebuah organisasi akan mudah untuk mencapai kesuksesan yang diinginkan. Juga dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi, maka para karyawan semakin memahami akan pentingnya suatu disiplin kerja untuk mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga membuat karyawan merasa ikut memiliki organisasi dimana dia bekerja atau dengan kata lain kesetiaan terhadap organisasi tersebut. (Sudarmanto, 2014). Dengan adanya kesadaran dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu kinerja dalam suatu pekerjaan akan mudah dicapai.

Menurut Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk dapat menaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku. Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kesadaran karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan suatu organisasi yang diwujudkan dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja dalam suatu pekerjaan akan mudah untuk tercapai. Faktor utama untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para

karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam upaya untuk mewujudkan koperasi yang dapat berkembang dalam mencapai keberhasilan dan kemajuan bersama Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah hadir sebagai badan usaha yang diharapkan dapat memberikan banyak manfaat bagi anggota dan masyarakat pada umumnya, Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah merupakan koperasi serba usaha tingkat primer yang memiliki 3 unit usaha, yaitu :

1. Unit Simpan Pinjam
2. Unit Usaha Toko
3. Unit Usaha Kantin dan Katering

Jumlah karyawan yang dimiliki oleh KKB RSAI Amanah sampai dengan akhir tahun 2022 berjumlah 46 orang karyawan yang tersebar di beberapa bagian. Berikut adalah jumlah dan kualifikasi karyawan berdasarkan masing-masing unit/seksi per 31 Desember 2022 :

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan KKB RSAI Amanah

No	Unit	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Staf Kantor	Kepala Unit	4
		Administrasi SDM	7
		Akuntansi & Keuangan	14
2.	Simpan Pinjam	Administrasi Simpan Pinjam	2
3.	Unit Usaha Kantin & Katering	Kasir	4
		Pramuniaga	10
4.	Unit Usaha Toko	Kasir	2
		Pramuniaga	3

Sumber : Laporan Jumlah Sumber Daya Manusia RAT 2022

Dalam Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di KKB RSAI Amanah sebanyak 46 orang. Dari hasil observasi ditemukan fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Indikasinya dapat dilihat pada data berikut : Pada bagian Akuntansi & Keuangan saat melakukan perekapan pendapatan yang dilakukan setiap akhir bulan, banyak karyawan yang mengeluhkan kurangnya kesadaran karyawan lain dalam berinisiatif membantu rekan kerja atau atasan yang sedang sibuk atau memerlukan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut menyebabkan kuantitas kerja yang dihasilkan tidak optimal karena pekerjaan yang dikerjakan lebih memakan waktu sehingga tidak dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat.

Hal tersebut juga terjadi pada bagian unit usahanya, misalnya pada bagian unit usaha toko ketika pembagian pekerjaan saat datangnya barang dan harus dilakukan penyimpanan pada rak *display* karena seringnya karyawan menunda pekerjaan menyebabkan pekerjaan tersebut tidak selesai tepat waktu hingga pekerjaan yang tertunda harus dikerjakan ketika jam kerja telah berakhir.

Penurunan kinerja pada karyawan KKB RSAI Amanah juga dapat diindikasikan pada jumlah transaksi setiap unit usahanya. Berikut adalah tabel jumlah transaksi unit usaha KKB RSAI Amanah dalam 5 tahun terakhir :

Tabel 1. 2 Pendapatan Unit Usaha KKB RSAI Amanah

Tahun	Unit Usaha		
	Unit Simpan Pinjam (Rp)	Unit Toko (Rp)	Unit Kantin & Catering (Rp)
2018	1,263,360,687	6,771,043,563	13,229,548,042
2019	1,347,303,874	7,894,450,378	13,673,889,998
2020	1,369,050,102	6,215,113,571	10,450,859,160
2021	1,320,243,636	5,937,113,856	11,261,441,512
2022	1,701,676,942	6,413,649,815	12,539,264,032

Sumber : Laporan RAT KKB RSAI Amanah

Dalam Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi dalam 5 tahun terakhir pendapatan KKB RSAI Amanah. Pada unit usaha simpan pinjam tahun 2019 terjadi kenaikan sebesar 6% dari tahun 2018 dan pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 2% dari tahun 2019. Sedangkan pada tahun 2021 unit simpan pinjam mengalami penurunan sebesar 4% dari tahun 2020 dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2022 sebesar 22%.

Pada unit toko juga mengalami fluktuasi dalam 5 tahun terakhir, pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 14% dari tahun 2018. Sedangkan pada tahun 2020 unit toko mengalami penurunan sebesar 27% dari tahun 2019, pada tahun 2021 juga mengalami penurunan sebesar 4% dari tahun 2020, sedangkan pada tahun 2022 unit toko mengalami kenaikan sebesar 8% dari tahun 2021.

Pada unit kantin & catering pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 3% dari tahun 2018. Sedangkan pada tahun 2020 unit kantin & catering mengalami penurunan pendapatan sebesar 31% dari tahun 2020 dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebesar 7%, pada tahun 2022 unit kantin & catering juga mengalami kenaikan sebesar 11%. Hal ini mengindikasikan bahwa salah satu faktor yang dapat menyebabkan ketidakstabilan pendapatan pada suatu koperasi adalah penurunan kinerja karyawan dan jika terus dibiarkan akan berdampak pada tahun-tahun berikutnya.

Kondisi belum sesuai kinerja diduga disebabkan karena disiplin kerja karyawan belum sesuai harapan. Indikasinya dapat dilihat pada jumlah keterlambatan setiap karyawannya. Berikut adalah tabel persentase keterlambatan karyawan KKB RSAI Amanah dalam 5 bulan terakhir.

Tabel 1. 3 Daftar Keterlambatan Karyawan Koperasi Keluarga Besar RSAI Amanah

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan (Orang)	Presentase (%)
September	46	15	30,66
Oktober	46	21	45,65
November	46	28	60,86
Desember	46	30	65,21
Januari	46	18	39,13

Sumber : Data keterlambatan karyawan KKB RSAI Amanah (2022-2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan paling banyak terjadi pada bulan November sebanyak 28 orang atau 60.86% dan kembali terjadi peningkatan pada bulan Desember yaitu berjumlah 30 orang atau 65.21%. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan merupakan salah satu indikasi disiplin karyawan masih harus ditingkatkan lagi, penurunan tingkat ketidakhadiran karyawan dapat berdampak terhadap kinerja karyawan dalam koperasi yang berarti keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dari hasil observasi terdapat fenomena masalah lain yang berkaitan dengan disiplin kerja, seperti pada karyawan bagian kantor diperoleh data sebanyak 34% karyawan datang terlambat lebih dari 15 menit sesudah masuk jam kerja yang menyebabkan suatu pekerjaan terganggu karena tidak jarang karyawan lain harus merangkap tugas sampai karyawan tersebut datang, hal tersebut juga menyebabkan karyawan yang datang terlambat ataupun tidak hadir bekerja tidak dapat mengikuti arahan secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan akan terbengkalai tidak dapat selesai dengan yang diharapkan.

Hal tersebut juga terjadi saat jam kerja *shifting* pada bagian unit toko. Saat jam masuk pagi pukul 06.00 WIB pramuniaga dan kasir yang bertugas untuk membuka toko seringkali datang terlambat yang menyebabkan toko buka melebihi jam yang telah ditentukan hal tersebut berakibat pada konsumen yang datang harus menunggu lebih lama untuk dapat melakukan transaksi.

Selanjutnya pada hasil penelitian Arfiany (2016) dalam judul Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja yang baik dengan peningkatan kinerja karyawan, disiplin kerja yang diterapkan di Pabrik Gula PTPN XIV selalu memberikan hasil positif terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja setiap karyawannya, dengan adanya disiplin kerja maka suatu pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan akan bisa terselesaikan dengan cepat dan tepat, dengan begitu tujuan bersama akan mudah terwujud, juga akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Maka, penting bagi suatu koperasi untuk memperhatikan disiplin kerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian permasalahan dan fenomena tersebut, mengingat kinerja karyawan menjadi hal yang paling penting dalam suatu organisasi begitupun dengan KKB RSAI Amanah agar apa yang menjadi tujuan dari suatu koperasi dapat tercapai. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Koperasi Keluarga Besar Rumah Sakit Al-Islam Amanah)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah.
3. Upaya apa saja yang harus dilakukan Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat memenuhi target Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kinerja karyawan di Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah.
3. Untuk mengetahui upaya yang harus dilakukan Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Koperasi Keluarga Besar (KKB) RSAI Amanah, yang mana pada dasarnya agar dapat memberikan referensi terhadap dua aspek sebagai berikut :

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengembangan ilmu mengenai sumber daya manusia, pada khususnya terhadap disiplin kerja karyawan dan kinerja kerja dalam suatu organisasi.

1.4.2 Aspek Praktis

Diharapkan penulis dapat memberikan masukan serta saran yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan koperasi untuk mengambil kebijakan dalam upaya mempertahankan disiplin dalam suatu organisasi khususnya pada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.