

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi didefinisikan sebagai badan usaha yang terdiri dari sekumpulan orang yang bekerja berdasarkan prinsip koperasi dan sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berbasis kekeluargaan. Koperasi juga dapat didefinisikan sebagai perkumpulan orang yang bergabung secara sukarela dengan tujuan ekonomi yang ingin dicapai. Sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi yang dijalankan untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya.

Koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi rakyat yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, bersifat kekeluargaan tanpa membedakan latar belakang sosial, ras, ataupun agama. Serta memiliki kepentingan dan tujuan yang sama. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Menurut kutipan di atas, koperasi merupakan badan usaha yang memiliki kepentingan dan tujuan bersama untuk mensejahterakan anggota dan dijalankan secara kekeluargaan. Hal ini yang membedakan koperasi dengan badan usaha lainnya. Koperasi juga dianggap sebagai organisasi ekonomi rakyat yang berakar pada prinsip kekeluargaan. Ini menunjukkan bahwa koperasi tidak hanya tentang mencari keuntungan, tetapi juga tentang memajukan kesejahteraan

anggota dan masyarakat secara keseluruhan dengan cara yang adil dan berkelanjutan.

Dalam rangka persaingan ini koperasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan koperasi. Menurut (Simamora, 1997) “Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan, dan pengelolaan individu yang merupakan anggota suatu organisasi atau kelompok kerja”. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut (Hamali, 2016: 2) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.” Dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, potensi sumber daya manusia perlu dimanfaatkan secara maksimal agar dapat menghasilkan hasil yang optimal, mengingat karyawan adalah aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh koperasi. Oleh sebab itu, koperasi perlu mempertimbangkan berbagai cara untuk mengembangkan karyawan mereka guna mendorong kemajuan koperasi.

Pencapaian tujuan badan usaha dapat dicapai salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Suatu kinerja karyawan yang tinggi terhadap koperasi adalah dengan memberikan tanggung jawab dan menunjukan sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Semakin banyak karyawan yang mematuhi dan menaati peraturan yang ada maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Dengan pengelolaan kinerja sumber daya manusia yang baik,

koperasi 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 koperasi. “Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.” Sinambela dalam (Zaki Baridwan, 2019) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Dengan adanya kesadaran dalam melaksanakan aturan-aturan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu kinerja dalam suatu pekerjaan akan mudah dicapai.

Menurut Malayu Hasibuan dalam (Farida & 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 koperasi 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 karyawan yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja.

Dalam upaya untuk mewujudkan koperasi yang dapat berkembang dalam mencapai keberhasilan dan kemajuan bersama Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Dr. Hasan Sadikin yang sekarang berganti nama menjadi “Koperasi Konsumen Ranca Badak” hadir sebagai badan usaha yang diharapkan

dapat memberikan banyak manfaat bagi anggota dan masyarakat pada umumnya. Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung didirikan pada tanggal 26 Oktober 1976 dan telah memiliki Badan Hukum No: 3604/BH/PAP/KWK.10/11/1998 yang disahkan pada tahun 1978 yang beralamat di Jalan Pasteur No. 38 Kota Bandung.

Koperasi Konsumen Ranca Badak Kota Bandung merupakan koperasi primer. Dalam menjalankan usahanya Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung mempunyai anggota aktif sebanyak 2.122 orang yang melibatkan 5 orang pembina, 11 orang pengurus, 3 orang pengawas.

Adapun beberapa unit usaha yang dikelola di antaranya:

1. Unit usaha simpan pinjam
2. Unit warung makanan dan minuman (Warmamin)
3. Usaha minimarket (*Aglonemart*)

Jumlah karyawan yang dimiliki oleh Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung yaitu 8 orang karyawan tetap dan 6 orang karyawan kontrak yang tersebar di beberapa bagian. Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan masing-masing unit per 31 Desember 2023:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan Unit Simpan Pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

No	Unit	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Simpan Pinjam	Administrasi	3
		Kasir	3
		Tata Usaha	2
Jumlah			8

Sumber: Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

Dalam tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di unit simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung sebanyak 8 orang. Kontribusi setiap karyawan berperan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam upaya meningkatkan kinerjanya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, hal tersebut dapat terwujud jika karyawan mematuhi peraturan.

Penurunan kinerja pada karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung juga dapat di indikasikan pada jumlah transaksi setiap unit usahanya. berikut tabel jumlah transaksi unit usaha Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung dalam 5 tahun terakhir:

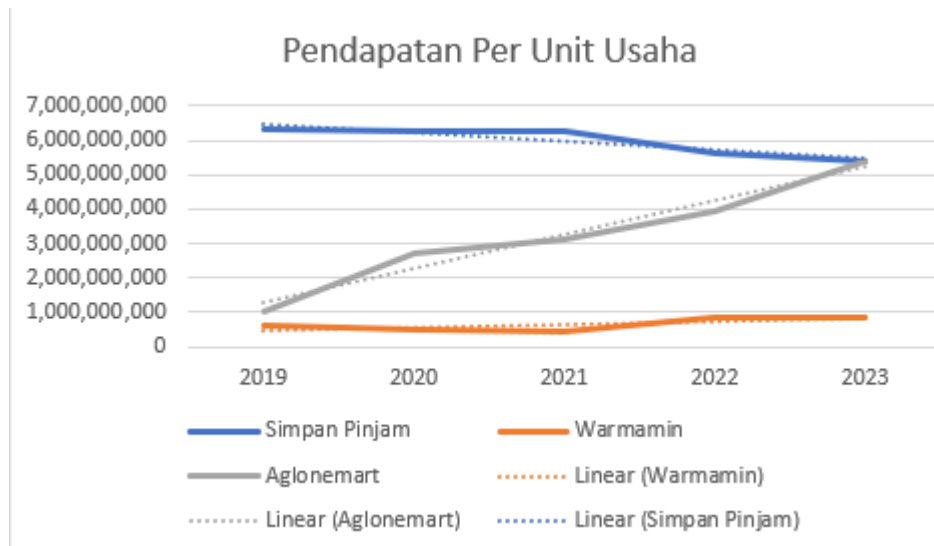
Tabel 1. 2 Perkembangan Pendapatan Per Unit Usaha Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

Tahun	Unit Usaha						Total Pendapatan (Rp)
	Simpan Pinjam (Rp)	N/T	Warmamin (Rp)	N/T	Minimarket (Aglonemart) (Rp)	N/T	
2019	6,335,691,535	-	624,282,625	-	1,043,942,255	-	8,003,916,415
2020	6,272,646,514	-1%	502,341,640	-20%	2,741,174,452	163%	9,516,162,606
2021	6,267,235,926	0%	413,976,246	-18%	3,125,930,863	14%	9,807,143,035
2022	5,634,724,700	-10%	827,605,293	100%	3,958,419,127	27%	10,420,749,120
2023	5,370,716,440	-5%	854,819,971	3%	5,384,863,938	36%	11,610,400,349

Sumber: Laporan Keuangan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

Dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa pendapatan unit usaha simpan pinjam lebih besar dari pada unit warmamin dan Aglonemart. Namun pada tahun 2023 pendapatan unit simpan pinjam mengalami penurunan -5% dan pendapatan unit warmamin mengalami kenaikan 3% dan pendapatan pada unit usaha aglonemart tahun 2023 mengalami kenaikan 36%. Hal ini diduga salah satu faktor menurunnya

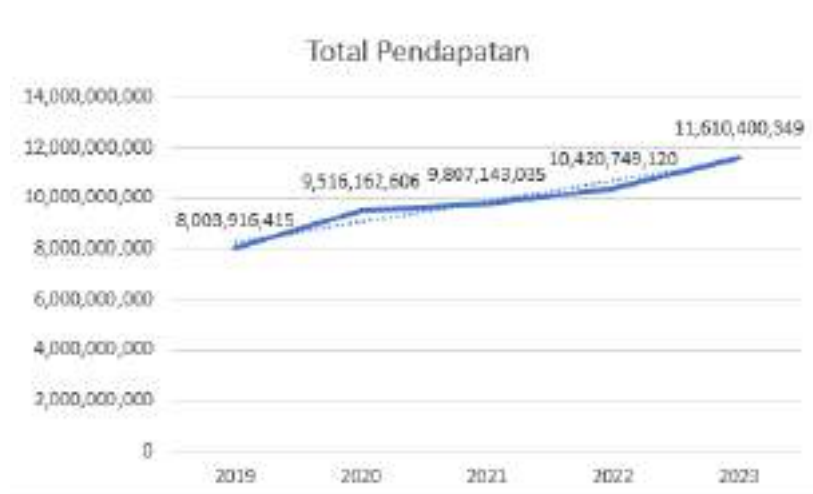
pendapatan unit usaha simpan pinjam ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal. Berikut ini merupakan grafik pendapatan per unit usaha Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.



Gambar 1. 1 Grafik Perkembangan Pendapatan Unit Usaha

Sumber: Laporan Keuangan Kopmen Ranca Badak Bandung (2019-2023)

Hal tersebut dapat berdampak pada pendapatan total koperasi, berikut ini merupakan grafik pendapatan total koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung:



Gambar 1. 2 Grafik Pendapatan Total

Sumber: Laporan Keuangan Kopmen Ranca Badak Bandung (2019-2023)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada unit usaha simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung menurun. Dalam perjalanannya Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung menghadapi beberapa masalah yang menyebabkan kinerja karyawan belum optimal. Kondisi belum sesuai kinerja diduga disebabkan oleh disiplin kerja karyawan belum sesuai harapan. Indikasinya dapat dilihat pada jumlah keterlambatan setiap karyawannya. Berikut adalah tabel persentase keterlambatan karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung dalam 5 bulan terakhir.

Tabel 1. 3 Daftar Keterlambatan Karyawan Unit Simpan Pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung Tahun 2023 – 2024

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterlambatan (Orang)	Presentase (%)
November	8	1	12,5
Desember	8	2	25
Januari	8	1	12,5
Februari	8	4	50
Maret	8	3	37,5

Sumber: Absensi Karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung 2023-2024

Berdasarkan Tabel 1.3 Ditunjukan bahwa tingkat keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Februari Sebanyak 4 orang atau 50% dan terjadi peningkatan pada bulan Maret yaitu berjumlah 3 orang atau 37,5%. Dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung mengalami peningkatan, diduga disebabkan karena tidak adanya teguran dari manager kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan merupakan salah satu indikasi disiplin karyawan masih harus ditingkatkan lagi, Peningkatan keterlambatan inilah yang membuat menurunnya kinerja karyawan

yang akan berpengaruh kepada tidak efektifnya disiplin kerja dan target yang sudah ditentukan oleh koperasi, sehingga terdapat beberapa fenomena tentang disiplin kerja dan fenomena tentang kinerja karyawan di unit simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung yaitu:

A. Fenomena tentang disiplin kerja

1. Datang terlambat yang menyebabkan disiplin kerja menurun.
2. Masih ada karyawan yang pulang sebelum jam pulang kerja yang telah ditentukan.

B. Fenomena tentang kinerja karyawan

1. Karyawan yang sering terlambat atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Kurangnya perhatian manajer terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

Menurut (Wahyudin, 2006: 2) “Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak.” Dalam penelitian ini, faktor kedisiplinan menjadi fokus faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Husain & Santoso, 2022) tentang disiplin kerja karyawan menjadi bagian yang turut berkontribusi bagi latar belakang penelitian ini dalam konteks pentingnya topik tentang disiplin kerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dikemukakan dalam jurnal, terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. (Husain & Santoso, 2022) Analisis tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan CV. Kirana Utama Bogor menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara saling terkait. Hasil analisis SWOT mengindikasikan bahwa masalah disiplin kerja di perusahaan tersebut berada pada kuadran pertama, yang berarti kuat dan berpeluang. Taktik yang diperlukan adalah progresif untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, analisis disiplin kerja mengungkapkan bahwa pencapaian SDM yang unggul sangat dipengaruhi oleh berbagai komponen dan kompetensi. Penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada karyawan, tetapi juga memerlukan partisipasi dari pemimpin untuk memberikan motivasi agar karyawan disiplin dan meningkatkan kinerjanya.
2. (Sipayung & Sihombing, 2022) Analisis penerapan disiplin kerja, motivasi, dan pengalaman dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hidden Place Café menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut telah diterapkan dengan baik dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, masih diperlukan perbaikan dalam penerapannya agar hasil yang dicapai bisa lebih optimal dan karyawan dapat bekerja dengan lebih maksimal sesuai harapan.

Melihat permasalahan yang terjadi perlu adanya penelitian mengenai Analisis disiplin kerja pada Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung supaya bisa memperhatikan dan menerapkan disiplin kerja pada karyawan.

Berdasarkan pemaparan fenomena dan pemaparan latar belakang tersebut, mengingat bahwa kinerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam organisasi dan dalam mencapai tujuan koperasi pada koperasi konsumen Ranca Badak Bandung. Dengan demikian, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada unit simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada unit simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.
3. Upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada unit simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian merupakan aktivitas yang akan dilaksanakan dalam penelitian terkait dengan masalah yang telah dirumuskan dan mengarahkan pada

hasil dari aktivitas tersebut. Adapun maksud dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menganalisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada unit simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan disiplin kerja pada unit simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.
2. Pelaksanaan kinerja karyawan pada unit simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.
3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada unit simpan pinjam Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara aspek teoritis maupun aspek praktis, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pengembangan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Analisis Disiplin Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai masalah ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis ini ditujukan bagi pengurus atau pengelola Koperasi Konsumen Ranca Badak Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pengetahuan tentang disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menjadi referensi dalam perumusan kebijakan dan kegiatan di masa depan.