

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam sistem perekonomian di Indonesia ada tiga pelaku ekonomi yaitu Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), peran aktif masyarakat dapat disalurkan melalui sektor tersebut. Pelaku ekonomi tersebut harus bekerja sama dalam mengelola dan menjalankan usahanya sebagai mitra yang saling mendukung dan dapat menciptakan kemakmuran serta kesejahteraan bagi bangsa Indonesia.

Pada saat ini koperasi diharapkan dapat menjadi soko guru perekonomian yang ada di Indonesia dan menjadi kekuatan sebagai lembaga ekonomi yang baik. Suatu koperasi yang berkembang ditentukan oleh adanya organisasi yang aktif sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Perkembangan koperasi dapat memacu kondisi ekonomi, yang mendorong bagi meningkatnya perekonomian sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 bahwa: “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”. Hal tersebut merupakan titik tolak bagi pembangunan ekonomi Indonesia bahwa kemakmuran masyarakat yang diutamakan bukan kemakmuran orang-seorang dan badan usaha yang sesuai adalah koperasi.

Koperasi adalah salah satu organisasi ekonomi yang diharapkan turut berkontribusi dalam pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umum bagi seluruh golongan ekonomi. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Pasal 1 dijelaskan 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 berdasar atas asas kekeluargaan”**

Koperasi “Wahana Raharja” merupakan salah satu koperasi yang ada di Indonesia. Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja” yang beralamatkan di Jalan Pajajaran 154 Bandung, merupakan koperasi yang didirikan pada tanggal 29 April 1983 dan pengesahannya atau Badan Hukumnya dikeluarkan oleh Kantor Departemen Koperasi Kotamadya Bandung, pada tanggal 25 Oktober 1983 dengan Badan Hukum No. 7911/BH/KWK-10/I.

Saat ini Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja” mempunyai karyawan sebanyak 16 orang yang terdiri dari Sembilan bidang yakni Kabid. Keuangan dan Usaha, Kabid. Umum dan SDM, Bidang Akunting, Bidang Verifikasi dan Pengendalian, Bidang Penagihan, Kasir, Bidang Usaha, Bidang Keanggotaan, Bidang Umum dan Bidang Keamanan. Waktu kerja dimulai dari pukul 07.30 pagi sampai dengan 16.30 sore dengan waktu istirahat selama satu jam dari pukul 12.30 hingga pukul 13.30 siang.

Hingga saat ini, Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja” memiliki 3 (tiga) Unit Usaha, yaitu:

1. Unit Usaha Kredit sekunder
2. Unit Usaha Jasa pengurusan STNK, SIM dan Paspor
3. Unit Usaha Kredit Uang berupa:
  - a. Kredit uang *urgent*
  - b. Kredit uang 1 tahun (KU-1)
  - c. Kredit uang 2 tahun (KU-2)
  - d. Kredit Konsumtif
  - e. Kredit Sepeda Motor

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan diduga bahwa Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja” mempunyai beberapa masalah mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan. Peranan koperasi perusahaan adalah menjalankan kegiatan ekonomi yang berperilaku sosial. Untuk mewujudkan cita-cita perlu diciptakan suatu sistem kerja yang baik antara pengurus dan karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting yang akan dapat mengarahkan majunya usaha koperasi berkembang dengan lebih baik.

Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja” menetapkan beberapa peraturan karyawan sebagai berikut:

1. Setiap karyawan diwajibkan:

- a. Mentaati segala peraturan yang berlaku di koperasi dan melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.
  - b. Membina kerja sama yang baik untuk memelihara disiplin kerja, ketertiban dan ketentraman serta keselamatan kerja.
  - c. Apabila tidak dapat masuk kerja karena sesuatu hal yang mendesak (bukan berarti sakit) harus memberitahukan kepada atasannya dan atasannya memberitahukan kepada pengurus.
  - d. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit, harus menunjukkan surat keterangan dari dokter, surat ini berlaku paling lama 3 (tiga) hari dan harus diperpanjang apabila yang bersangkutan belum sehat atau diopname.
2. Karyawan dilarang berbuat atau bertingkah laku yang sifatnya merugikan koperasi antara lain:
- a. Memboroskan waktu untuk hal yang tidak penting pada waktu kerja misalnya main *game*, menggunakan telepon atau komputer yang bukan untuk keperluan dinas.
  - b. Meninggalkan tugas dan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan.
  - c. Menggelapkan uang atau surat-surat berharga.

Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan program kerja yang telah dirancang sebelumnya, bisa mengelola unit usaha yang ada, dan melaksanakan pekerjaan administrasi dengan baik. Untuk mengetahui lebih rinci tentang perkembangan jumlah anggota Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Anggota KKB PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja” Tahun 2014-2018**

NO	Tahun	Jumlah Anggota	Perkembangan		Kenaikan/Penurunan %
			Masuk	Keluar	
1	2014	2750	561	537	-
2	2015	2774	220	485	0.87
3	2016	2509	250	245	(9.55)
4	2017	2514	170	115	0.20
5	2018	2569	176	156	2.19

*Sumber: Buku Laporan RAT KKB PTDI “Wahana Raharja”*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat perkembangan jumlah anggota KKB PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja” dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 mengalami fluktuasi, dan pada tahun 2016 mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan banyak anggota yang keluar dari keanggotaan koperasi dikarenakan faktor status pekerjaan, dimana anggota sudah tidak bekerja di wilayah kerja Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin memainkan peranan yang dominan,

krusial, dan krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin. (Sukarno, 1995: 54).

**Tabel 1.2 Kekurangan Waktu Kerja (Menit) Karyawan KKB PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”**

Tahun	Kekurangan Waktu Kerja	Perkembangan	Kenaikan / Penurunan (%)
2014	10531	-	-
2015	9081	1450	(13.77)
2016	18278	9197	101.28
2017	8102	10176	(55.67)
2018	11475	3373	41.63

*Sumber: Absensi Karyawan KKB PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”*

Waktu kerja sehari adalah 8 jam, waktu kerja satu tahun adalah 365 hari = 2920 jam = 175200 menit.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat kekurangan waktu kerja karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2015 sebesar (13.77%) dan kekurangan waktu kerja paling besar pada tahun 2016 yaitu sebesar 101.28% dikarenakan pada tahun tersebut beberapa karyawan terlambat masuk jam kerja, ada juga yang telat masuk setelah istirahat dan ada yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Pada tahun 2017 kekurangan waktu kerja karyawan menurun yaitu sebesar (55.67%) dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 41.63%. Apabila tingkat disiplin karyawan

rendah maka pekerjaan karyawan menjadi tidak efektif dan efisien, sehingga dapat mempengaruhi target pencapaian yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja karyawan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh koperasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya penegakan disiplin kerja agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab sehingga ketidaksesuaian waktu kerja dapat ditingkatkan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah adanya sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Fenomena di atas perlu diteliti lebih lanjut agar disiplin kerja karyawan meningkat dan mendukung tujuan koperasi yaitu memberikan pelayanan dan kesejahteraan anggota. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu dari Helman Fachri, Peri Irawan menganalisis tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai pada RRI Pontianak sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis faktor (*factor analysis*) yang telah dilakukan, maka dapat diketahui faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di RRI Pontianak, yaitu:
  - a. Tujuan dan kemampuan karyawan
  - b. Teladan pimpinan
  - c. Balas jasa dan kesejahteraan
2. Ketiga faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di RRI Pontianak menunjukkan *percentage of variance* sebesar 71,424%. Hal ini berarti bahwa

ketiga faktor ini mampu menjelaskan atau memengaruhi disiplin kerja pegawai di RRI Pontianak sebesar 71,424% sedangkan sisanya sebanyak 28,576% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain.

Pada tahun 2010 jumlah pelanggaran disiplin kerja dan sangsi yang semakin bertambah. Diindikasikan adanya masalah disiplin kerja yang perlu dicarikan solusinya. Permasalahan tersebut adalah mengapa jumlah pelanggaran yang dilakukan pegawai semakin bertambah.

Berdasarkan permasalahan di atas dan diperkuat oleh penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian, masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”.
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”.

3. Bagaimana upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan peneliti yaitu untuk mengetahui:

1. Disiplin kerja pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”
2. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”.
3. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raharja”.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

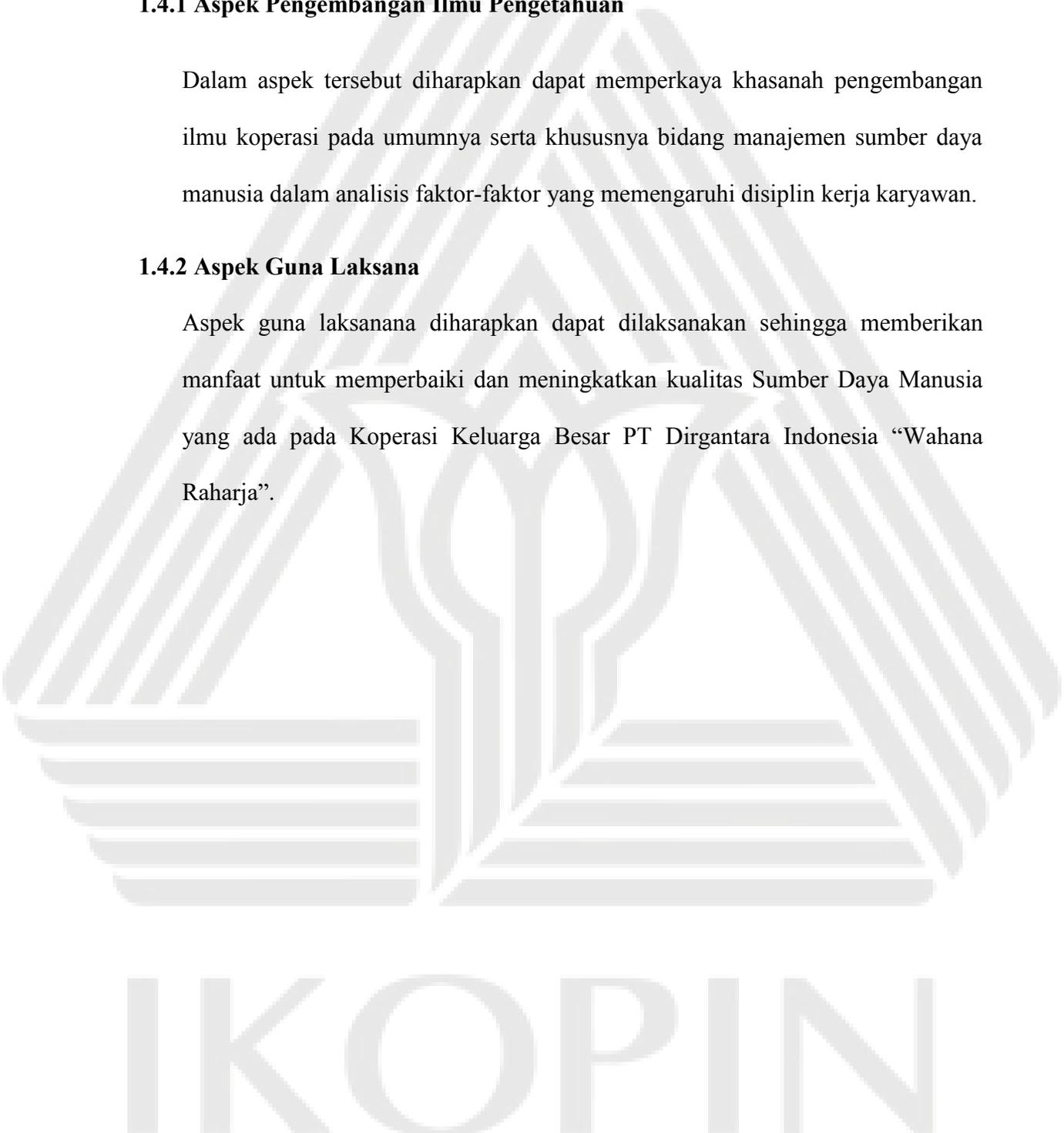
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi koperasi tersebut dan bagi penulis sendiri, yang pada dasarnya memberikan sumbang saran terhadap dua aspek berikut:

#### **1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Dalam aspek tersebut diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam analisis faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan.

#### **1.4.2 Aspek Guna Laksana**

Aspek guna laksana diharapkan dapat dilaksanakan sehingga memberikan manfaat untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada pada Koperasi Keluarga Besar PT Dirgantara Indonesia “Wahana Raha Raja”.



IKOPIN