

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini Koperasi masih dihadapkan dengan permasalahan kualitas Sumber Daya Manusia yang rendah serta permasalahan terbatasnya sumber dana yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan usahanya. Hal ini harus disikapi oleh pihak-pihak baik dari kalangan praktisi, akademisi, dan pemerintah dengan menjadikannya sebagai sebuah tantangan serta peluang untuk dapat meningkatkan peran koperasi di masa yang akan datang dengan mengarah kepada perubahan yang lebih positif dan dapat merubah bangsa Indonesia ke arah yang lebih baik. Karena koperasi merupakan salah satu pelaku ekonomi yang ada di Indonesia serta diharapkan dapat menjadi soko guru perekonomian. Hal tersebut tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa: “Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”. Oleh karena itu diharapkan hal tersebut dapat dicapai melalui pembinaan dan pengelolaan koperasi agar dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Koperasi adalah jenis organisasi ekonomi yang menjalankan kegiatannya dengan menghasilkan barang dan jasa yang bermanfaat bagi para anggotanya. Anggota adalah komponen penting yang harus diperhatikan karena peran mereka mempengaruhi keberlangsungan dan keberhasilan koperasi. Pelayanan kepada anggota merupakan hal yang penting dalam koperasi, karena sumber daya

kekuatan koperasi berada pada anggotanya. Jika koperasi memberikan pelayanan yang memuaskan kepada anggota, anggota akan lebih tertarik untuk berpartisipasi lebih aktif, yang akhirnya dapat mencapai tujuan koperasi.

Keberhasilan dan perkembangan usaha suatu organisasi tergantung pada seberapa produktif sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor sumber daya manusia adalah komponen penting yang harus diperhatikan, karena kemajuan teknologi saat ini tidak akan terjadi tanpa adanya keterlibatan manusia. Maka dari itu faktor sumber daya manusia yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan. Begitu juga dengan koperasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya dalam hal ini pengurus, karyawan, dan anggota.

Dalam usahanya menuju keberhasilan, diperlukannya pelaksanaan kerja yang terstruktur. Oleh sebab itu, koperasi dalam menjalankan kegiatan usahanya membutuhkan pengelola, yaitu karyawan yang diangkat oleh pengurus. Kerja sama yang baik antara pengurus dan karyawan akan terwujud apabila pengurus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan disiplin.

Kedisiplinan akan berdampak pada pertumbuhan suatu organisasi. Sangat penting dalam memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaan baik secara individu maupun secara kelompok. Kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku.

Menurut Veithzel Rivai (2014 : 598) menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja biasanya dibicarakan dalam keadaan yang sering sekali bersifat negatif. Karena disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya: karyawan koperasi yang terlambat masuk kerja (bahkan telat dalam satu atau dua menit), dihitung dengan pemotongan gaji dan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Sedangkan disiplin kerja dalam arti yang positif merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam kaitannya dengan suatu pekerjaan, disiplin kerja adalah “Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas-tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” (Bedjo Siswanto, 2005 : 287). Jadi, karyawan akan mematuhi dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik tanpa didasari adanya suatu paksaan.

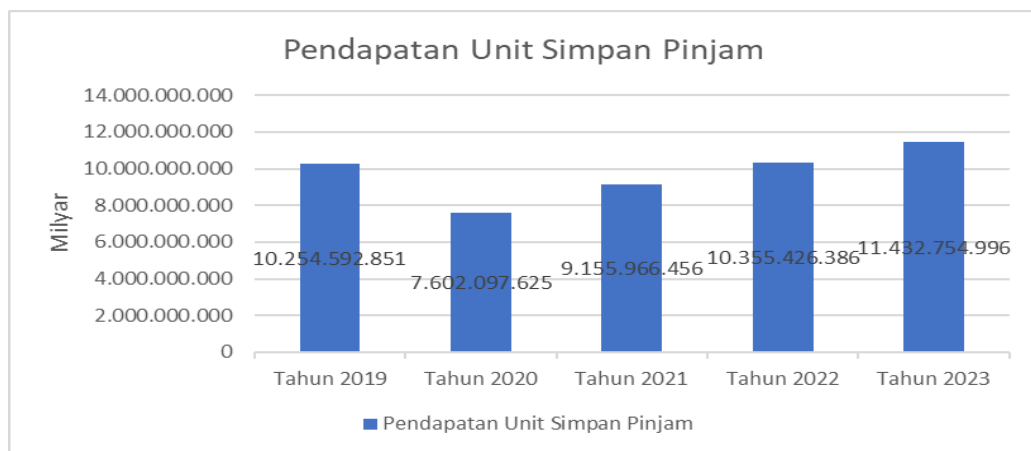
Koperasi Karyawan PT PINDAD Bandung (Kopkar PT Pindad) merupakan jenis koperasi konsumen yang bergerak di bidang Perdagangan barang, Jasa dan Keuangan. Berlokasi di Jl. Jendral Gatot Subroto No.517 RT.1/RW11, Sukapura, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40285, dengan nomor badan hukum 24/BH/IX/9/12-67, didirikan pada tanggal 14 Desember 1968. Koperasi Karyawan

PT PINDAD ini telah berdiri selama 56 tahun dan pada saat ini memiliki anggota aktif per 31 Desember 2023 sebanyak 1.752 orang.

Dalam pengelolaan unit usaha koperasi dikelola oleh 3 (tiga) pengurus, 3 (tiga) manajer, dan 3 (tiga) pengawas. Jenis usaha yang terdapat di Koperasi Karyawan PT PINDAD Bandung meliputi 3 (tiga) unit usaha, diantaranya yaitu:

1. Unit usaha simpan pinjam.
2. Unit usaha umum.
3. Unit pekerjaan borongan kebersihan (PBK)/ Pindad Soccer Arena (PSA).

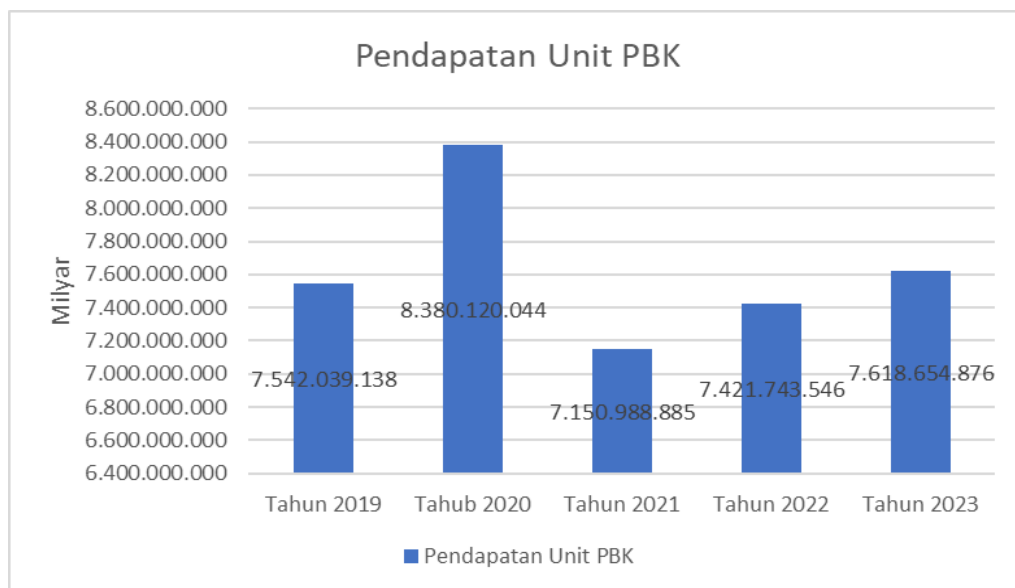
Adapun grafik pendapatan dari masing-masing unit usaha sebagai berikut



Gambar 1. 1 Pendapatan Unit Simpan Pinjam Tahun 2019 - 2023

Sumber : laporan pertanggungjawaban Koperasi Karyawan (Kopkar) PT PINDAD Bandung tahun 2019-2023.

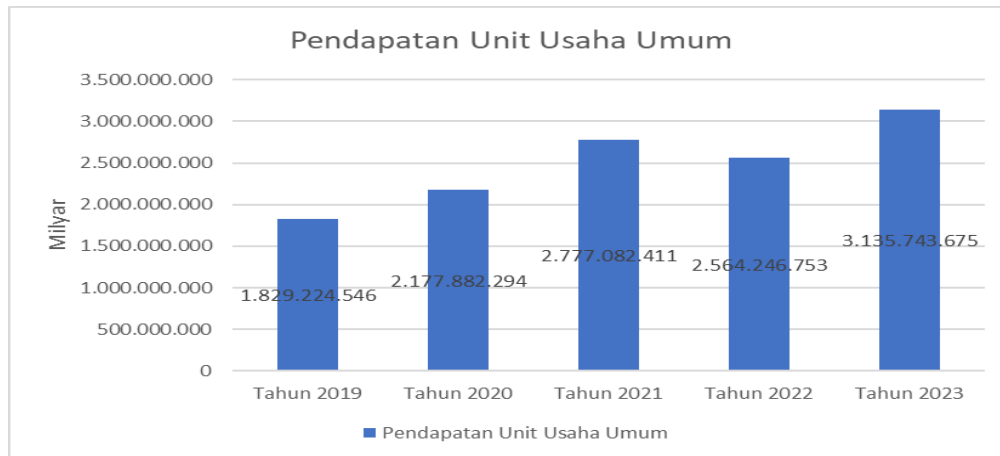
Berdasarkan data grafik di atas dapat dilihat bahwa pendapatan unit usaha simpan pinjam mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2020, lalu pendapatan unit usaha simpan pinjam mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023 hal tersebut menunjukkan pemulihan dan pertumbuhan yang positif.



Gambar 1. 33 Pendapatan Unit Usaha PBK Tahun 2019-2023

Sumber : laporan pertanggungjawaban Koperasi Karyawan (Kopkar) PT PINDAD Bandung tahun 2019-2023.

Berdasarkan data grafik pendapatan unit usaha umum, dapat dilihat bahwa pendapatan unit usaha umum mengalami fluktuasi yang terlihat jelas terjadi penurunan pendapatan pada tahun 2020 dan 2022 namun pada tahun 2023 mengalami peningkatan.



Gambar 1. 96 Pendapatan Unit Usaha Umum Tahun 2019 - 2023

Sumber : laporan pertanggungjawaban Koperasi Karyawan (Kopkar) PT PINDAD Bandung tahun 2019-2023.

Berdasarkan data grafik di atas dapat dilihat bahwa pendapatan unit PBK dari tahun 2019 sampai tahun 2023, terlihat adanya fluktuasi tetapi secara umum pendapatan cenderung stabil dan konsisten.

Dari Ketiga grafik pendapatan di atas dapat disimpulkan bahwa pendapatan dari masing-masing unit usaha mengalami fluktuasi. Adapun untuk jumlah personil/karyawan KOPKAR PT PINDAD BANDUNG sampai dengan akhir tahun 2023 berjumlah 71 orang yang tersebar di beberapa unit. Berikut adalah jumlah personil berdasarkan masing-masing unit per 31 Desember 2023:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Pada Setiap Unit

No.	Unit Kerja	Jumlah (orang)
I	Pegawai Tetap	
	1. Unit Kantor Pusat	6
	2. Unit Usaha Simpan Pinjam	8
	3. Unit Usaha Umum	11
	Jumlah I	25
II	Pegawai Kontrak	
	1. Unit Kantor Pusat	5
	2. Unit Usaha Simpan Pinjam	8
	3. Unit Usaha Umum	6
	4. Unit Pekerjaan Borongan Kebersihan	27
	Jumlah II	46
	TOTAL	71

Sumber : Company profile KOPKAR PT PINDAD Bandung 2023

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja di KOPKAR PT PINDAD Bandung sebanyak 71 orang, yang dibagi menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dari hasil pengamatan serta wawancara dengan pengurus ditemukan adanya fenomena masalah disiplin yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Indikasinya dapat diketahui pada data berikut: Pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di KOPKAR PT PINDAD Bandung bentuk disiplin kerja yaitu jadwal datang pada jam 07.30 WIB dan pulang pada jam 16.30 WIB. Lalu jam istirahat 11.30-12.15 WIB namun, ada beberapa karyawan

yang terlambat datang dan istirahat di jam-jam yang bukan jam istirahat, hal tersebut menyebabkan suatu pekerjaan terganggu karena karyawan yang datang terlambat maupun tidak hadir bekerja tidak dapat mengikuti arahan secara utuh sehingga pembagian tugas yang diberikan dapat terbengkalai dan tidak optimal. Pada bagian unit usaha umum permasalahan disiplin yaitu kehadiran karena unit usaha umum terkadang merotasi karyawan ke unit usaha lain namun karyawan tersebut masih datang terlambat padahal sudah ada surat untuk perpindahan atau rotasi.

Belum sesuai kondisi kinerja karyawan dikarenakan disiplin kerja karyawan KOPKAR PT Pindad Bandung yang belum sesuai harapan. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada jumlah keterlambatan dan pulang cepat karyawannya. Berikut adalah tabel jumlah keterlambatan dan pulang cepat karyawan KOPKAR PT Pindad Bandung dalam 5 bulan terakhir.

Tabel 1. 2 Jumlah Keterlambatan Kerja Dan Pulang Cepat Karyawan KOPKAR PT Pindad Bandung

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah keterlambatan (Orang)	Pulang Cepat (Orang)
Desember	71	24	9
Januari	71	26	12
Februari	71	29	5
Maret	71	20	7
April	71	30	19

Sumber : Absensi KOPKAR PT PINDAD Bandung 2023-2024

Berdasarkan Tabel 1. 2 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan paling tinggi terjadi pada bulan April yaitu sebanyak 30 orang dan jumlah karyawan yang pulang cepat sebanyak 19 orang. Lalu kembali terjadi peningkatan pada bulan Februari yaitu sebanyak 29 orang dan jumlah karyawan yang pulang cepat bulan Januari sebanyak 12 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan adalah salah satu indikasi disiplin karyawan yang masih harus ditingkatkan lagi. Tingkat ketidakhadiran serta pulang cepatnya karyawan dapat berdampak terhadap kinerja karyawan dalam koperasi karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik berarti akan baik pula terhadap kinerja yang ada dalam suatu organisasi. Dengan hasil jumlah keterlambatan kerja dan pulang cepat pada tabel di atas adapun berdasarkan grafik sebagai berikut:

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa keterlambatan karyawan mengalami fluktuasi maka hal keterlambatan karyawan adalah salah satu indikasi disiplin karyawan yang masih harus ditingkatkan lagi. Adapun indikasi permasalahan kinerja yang terdapat di Koperasi Karyawan PT PINDAD Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan KOPKAR PT Pindad Bandung

Unit	Tahun	Kuantitas Kerja	Kualitas Kerja
USUM	2019	16.000 transaksi (95%)	0,4% kesalahan transaksi
	2020	12.000 transaksi (75%)	1,2% kesalahan transaksi
	2021	15.500 transaksi (92%)	0,6% kesalahan transaksi
	2022	18.500 transaksi (100%)	0,3% kesalahan transaksi
	2023	17.800 transaksi (97%)	0,5% kesalahan transaksi
USIPA	2019	700 pinjaman diproses (98%)	1,8% kesalahan penginputan data
	2020	450 pinjaman diproses (65%)	2,5% kesalahan penginputan data
	2021	600 pinjaman diproses (90%)	2% kesalahan penginputan data
	2022	750 pinjaman diproses (99%)	1,2% kesalahan penginputan data
	2023	720 pinjaman diproses (95%)	1,5% kesalahan penginputan data
PBK	2019	160 area dibersihkan (100%)	4,8/5 kebersihan
	2020	100 area dibersihkan (62%)	4,2/5 kebersihan
	2021	150 area dibersihkan (94%)	4,6/5 kebersihan
	2022	170 area dibersihkan (97%)	4,5/5 kebersihan
	2023	165 area dibersihkan (100%)	4,9/5 kebersihan

Sumber : Indikator Kinerja Kopkar PT Pindad Bandung (Diolah)

Dari data di atas dapat diketahui fluktuasi kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2023 mengindikasikan tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja, terutama saat menghadapi kondisi eksternal yang tidak menentu. Meski demikian, adanya perbaikan pada tahun-tahun berikutnya menunjukkan bahwa karyawan dan unit usaha mampu beradaptasi dan memperbaiki kinerja

Pada hasil penelitian sebelumnya oleh Arfiany (2016) yang berjudul Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di Pabrik Gula PTPN XIV Takalar. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan peningkatan kinerja karyawan, disiplin kerja yang diterapkan di pabrik gula

PTPN XIV memberikan hasil yang baik terhadap kualitas serta kuantitas hasil kerja karyawannya. Adanya disiplin kerja maka suatu pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, begitu pula dengan tujuan bersama akan mudah terwujud dan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Maka, sangat penting bagi suatu koperasi untuk dapat memperhatikan disiplin kerja.

Berdasarkan pemaparan permasalahan latar belakang penelitian dan fenomena tersebut, serta mengingat bahwa kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi begitu pun dengan Koperasi Karyawan PT PINDAD Bandung agar tujuan dari suatu koperasi dapat tercapai. Dan selanjutnya Koperasi Karyawan PT PINDAD Bandung akan disingkat menjadi KPB Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan KPB)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT Pindad KPB.
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT Pindad KPB.
3. Upaya apa yang dilakukan Manajerial Koperasi Karyawan PT Pindad KPB untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT Pindad KPB.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan menggambarkan secara menyeluruh mengenai analisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Karyawan PT Pindad KPB antara lain untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT Pindad KPB.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT Pindad KPB.
3. Upaya apa saja yang dilakukan Manajerial Kopkar PT Pindad KPB untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan studi ilmu koperasi dan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai analisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai referensi bagi para peneliti yang ingin mengkaji masalah yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta gambaran bagi Koperasi Karyawan KPB dalam upaya mempertahankan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan