

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi memiliki banyak tantangan yang harus bisa dilewati oleh manusia untuk bisa beradaptasi dalam peningkatan sumber daya manusia. Jika tidak mampu, maka manusia akan kalah dalam persaingan global. Organisasi juga akan mengalami kekalahan apabila tidak dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Agar mampu bertahan di era globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam organisasi. Salah satu kunci agar sumber daya manusia dapat bersaing di era globalisasi yaitu dengan mendorong kreativitas, dan meningkatkan potensi diri. Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi dapat berjalan sesuai harapan apabila terdapat anggota yang memiliki tujuan yang sama.

Koperasi adalah salah satu badan usaha yang menjadi landasan untuk pemenuhan harapan ekonomi anggota dan seluruh masyarakat. Koperasi merupakan badan usaha yang bertujuan menyejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Asas kekeluargaan koperasi merupakan kesadaran anggota koperasi untuk mengerjakan segala sesuatu di dalam koperasi yang berguna untuk semua anggota koperasi tersebut. Dalam praktik usahanya koperasi tidak hanya mencari keuntungan yang sebesar-besarnya, akan tetapi lebih mengutamakan pelayanan terhadap anggota dibandingkan dengan pelayanan terhadap non anggota dan mengutamakan kesejahteraan anggotanya. Pelayanan

baik harus didukung oleh pegawai-pegawai yang handal, berkompeten, memahami tugas pokok serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 hasil Amandemen Tahun 2002 Pasal 33 Ayat 1 berbunyi: “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”. Untuk lebih luasnya, tujuan koperasi tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab II Pasal 3 yaitu: “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”.

Keberhasilan sebuah koperasi di antaranya yaitu kemampuan pengurus dalam mengelola koperasi dan kreativitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun tidak sedikit hambatan-hambatan yang dihadapi oleh koperasi secara internal maupun eksternal. Hambatan bersifat internal yaitu hambatan yang timbul di dalam koperasi seperti persoalan pengurus, karyawan, dan anggota. Sedangkan hambatan bersifat eksternal yaitu hambatan yang timbul di luar koperasi seperti misalnya kurangnya pemahaman masyarakat tentang koperasi dan usaha koperasi yang berskala kecil.

Sumber daya manusia merupakan faktor untuk mengatasi hambatan internal maupun eksternal. Kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam mengelola koperasi itu sangat penting. Oleh karena itu, koperasi harus dapat

mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin agar menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam hal kinerja, Annisa (2023:34) menyatakan bahwa “pengembangan kinerja meliputi kepribadian, pengalaman, kompetensi, dan pendidikan, serta modifikasi perilaku dan teknik perbaikan, yang memberikan nilai tambah yang memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal.”

Salah satu fungsi manajemen yang diterapkan yaitu manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas manusia serta kualitas koperasi tersebut. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar untuk keberhasilan sebuah organisasi. Tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Karyawan perlu menerapkan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Seseorang yang menerapkan kedisiplinan maka orang tersebut akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan dapat menerapkan disiplin mulai dari diri sendiri seperti kesadaran atas tanggung jawabnya. Karyawan yang menerapkan kedisiplinan tidak menunda pekerjaan dan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Malayu Hasibuan (2005:193) menjelaskan bahwa “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik”. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pernyataan tersebut disiplin merupakan kesadaran dari setiap orang untuk mentaati peraturan yang berlaku. Karyawan dikatakan disiplin dalam bekerja apabila bersedia mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus diterapkan dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka organisasi tersebut akan kesulitan dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja akan menumbuhkan kesadaran bagi para karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan disiplin kerja, karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi ataupun koperasi. Anwar Prabu (2011:75) berpendapat bahwa “dalam mengukur kinerja karyawan harus memperhatikan beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerjasama.”

Kinerja merupakan perwujudan perilaku kerja karyawan sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan juga menjadi penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup suatu organisasi. Manusia atau karyawan menjadi salah satu komponen penting dalam menghidupkan sebuah organisasi. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik, karena jika tanpa kinerja yang baik maka organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawannya meningkat, maka produktivitas organisasi pun akan meningkat pula. Tetapi tidaklah mudah untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang belum optimal ditandai dengan beberapa faktor di antaranya masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, dan karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kinerja rendah akan mengakibatkan koperasi sulit dalam mencapai tujuannya.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung merupakan sebuah koperasi yang beranggotakan para Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kota Bandung. Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung didirikan pada tanggal 11 Mei 1962.

KPKB beralamat di Jalan Wastukencana No.5 Bandung. KPKB pada awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Bandung yang disingkat KPOKB. KPOKB disahkan menjadi badan hukum dengan nomor 2890/BH/IV. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Koperasi Nomor 1 Tahun 1967 dengan Nomor 42/BH/IX-19 Desember 1997. Perubahan nama tersebut dimaksudkan untuk mengkoordinasikan penyampaian tujuan koperasi sesuai anjuran pemerintah. Terdapat unit usaha niaga dan jasa di KPKB. Adapun unit usaha yang dijalankan yaitu sebagai berikut:

1. Unit Simpan Pinjam

Unit simpan pinjam melakukan kegiatan seperti menghimpun simpanan dan memberikan pinjaman kepada anggota, calon anggota, ataupun koperasi lainnya. Unit simpan pinjam masih berjalan sesuai dengan aturan dan ketentuan hingga saat ini.

2. Unit Jasa dan Umum

Kegiatan unit jasa yaitu pengadaan penyewaan mobil, pinjaman sementara dan lainnya. Dan untuk unit umum melakukan kegiatan administrasi, keuangan, dan lainnya.

3. Unit Niaga

Koperasi memiliki Mart untuk bagian unit niaga. Mart bermanfaat tidak hanya untuk para anggota dan karyawan namun dapat memenuhi kebutuhan yang diperlukan masyarakat sekitar. Beberapa barang yang dijual di KPKB Mart antara lain sembako, peralatan rumah tangga, cemilan, dan lainnya.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung memiliki anggota sebanyak 4.689 orang, karyawan sebanyak 28 orang dan pengurus berjumlah 4 orang. Anggota dan pengurus Koperasi Pemerintah Kota Bandung merupakan ASN dan karyawan KPKB bukan merupakan ASN. Aturan *job description* untuk karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yakni dari koperasi.

Berikut ini adalah rencana dan realisasi pendapatan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung Tahun 2018-2022:

Tabel 1. 1 Rencana dan Realisasi Pendapatan KPKB Tahun 2018-2022

Tahun	Rencana (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2018	10.872.000.000,00	11.691.308.798,73	107,6
2019	11.971.096.663,67	13.486.372.647,08	112,6
2020	13.444.659.046,00	10.353.223.703,77	77,1
2021	18.826.636.601,20	17.710.229.350,08	94,1
2022	14.675.025.583,01	12.454.030.700,36	84,9

Sumber: Laporan RAT KPKB Tahun 2018-2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa trend ketercapaian targetnya mengalami fluktuasi dan cenderung menurun. Hal ini harus diperhatikan lagi oleh KPKB agar tidak terus mengalami penurunan. Ketidaktercapaian pendapatan yang direncanakan berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum optimal, karena pemberlakuan *social distancing* karena covid-19 pada tahun 2020-2022. Menurut Armstrong (1994:86) ukuran kinerja salah satunya yaitu ukuran uang atau meningkatkan pendapatan sehingga diharapkan realisasi pendapatan di KPKB diharapkan dapat terus meningkat.

Rendahnya kinerja karyawan berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Kinerja karyawan di KPKB yang perlu diperhatikan yaitu terkait aturan *job*

description, kinerja tiap unit usaha, serta tingkat kehadiran karyawan. Pengawasan kehadiran waktu masuk kerja dan pulang kerja berdasarkan rekam kehadiran elektronik maupun manual berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dapat dilihat terkait tingkat kehadiran karyawan di KPKB pada Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung Pada Tahun 2022

No	Keterangan	Harapan		Kenyataan	
		Jumlah (hari)	Persentase (%)	Jumlah (hari)	Persentase (%)
1	Sakit	0	0	88	35,2
2	Izin	0	0	90	36
3	Alfa	0	0	0	0
Jumlah				178	71,2

Sumber: Buku daftar hadir KPKB Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas mengenai data absensi karyawan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung pada tahun 2022 dapat diketahui bahwa harapan absensi karyawan KPKB 0%. Untuk kenyataan ketidakhadiran 0%, ketidakhadiran karena sakit sebesar 35,2% dan ketidakhadiran karena izin sebesar 36% dari jumlah hari kerja selama satu tahun yaitu 250 hari.

Tabel 1. 3 Tingkat Keterlambatan Karyawan KPKB Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Terlambat Hadir (Orang)	Persentase (%)
Januari	28	30	14	1,7
Februari	28	30	16	1,9
Maret	28	30	12	1,4
April	28	30	15	1,7
Mei	28	30	17	2
Juni	28	30	20	2,3
Juli	28	30	14	1,7
Agustus	28	30	14	1,7
September	28	30	17	2
Oktober	28	30	13	1,5
November	28	30	14	1,6
Desember	28	30	18	2,1

Sumber : Buku Daftar Hadir KPKB Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung tahun 2022 mencapai 21,3%. Tingkat keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Juni yaitu sebanyak 20 orang atau 2,3%. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung masih kurang karena banyaknya karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja. Keterlambatan dapat mengakibatkan jumlah jam kerja semakin sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Syafira Alawiyah (2017) pada Koperasi Karyawan Perum Perhutani Unit III Jawa Barat dan Banten dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai koperasi. Hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi dalam rangka meningkatkan kinerja yaitu

ketepatan kerja, kerapihan hasil kerja, penggunaan waktu yang digunakan oleh karyawan sesuai dengan perencanaan dan ketepatan waktu pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan perlu diperhatikan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan contoh disiplin kerja dan aturan *job description*. Karena kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi sehingga perlu adanya pengecekan secara berkala. Maka, penulis melakukan penelitian dengan membahas mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian, maka terdapat masalah yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
4. Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji tentang sejauhmana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Tingkat disiplin kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Tingkat kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Sejauhmana pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
4. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Aspek Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan manfaat bagi bidang sumber daya manusia pada khususnya dan dapat mengetahui sejauhmana penerapan teori yang didapat dalam penelitian ini.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan yang ada sekarang guna peningkatan Sumber Daya Manusia. Dan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk para pengurus koperasi dalam pengambilan keputusan.

