

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pembangunan Nasional di Indonesia diharapkan dapat memanfaatkan seluruh potensi yang ada dalam negeri, baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusia dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat secara merata yang salah satunya melalui koperasi. Tujuan pembangunan Nasional Republik Indonesia adalah menumbuhkan peranan dan tanggung jawab masyarakat agar berperan serta secara nyata dalam proses pembangunan untuk mewujudkan kondisi tersebut, keberadaan koperasi sebagai wadah penghimpun potensi ekonomi masyarakat perlu ditumbuh kembangkan dan dimantapkan secara kontinyu melalui langkah yang lebih intensif berdaya guna dan berhasil.

Pembinaan koperasi, gerakan koperasi juga berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat luas. Koperasi harus mampu mengembangkan usaha-usahanya dan produktif. Hal ini merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi:

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”

Koperasi yang merupakan lembaga ekonomi rakyat dipacu dan terus dikembangkan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan program sebagaimana diketahui, tujuan utama koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan

anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Untuk mencapai tujuan itu, Koperasi menyelenggarakan berbagai usaha yang bermanfaat dan menguntungkan bagi anggotanya, baik sebagai produsen maupun konsumen.

Selain anggota dan pengurus karyawan juga termasuk orang-orang yang ikut serta menentukan keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya. Tentunya tidak terlepas dari bagian mengatur dan membina karyawan dalam segi kepegawaian, maka disini peranan bagian personalia merupakan salah satu faktor yang menentukan kemajuan bagi usaha Koperasi diantaranya:

1. Peranan keanggotaan adalah mengembangkan ide-ide, menyumbangkan modal, dan ikut memanfaatkan pelayanan koperasi.
2. Peranan Karyawan yaitu bekerja pada koperasi dan yang melaksanakan usaha koperasi, melayani pelanggan, dan membantu pengurus dalam membuat pertanggungjawaban kepada pemilik koperasi.
3. Peranan kepengurusan adalah mengelolah koperasi dan membina anggota serta mengawasi jalannya koperasi. Dapat dinyatakan dalam konsep kepemimpinan dalam menjalankan koperasi.
4. Peranan keusahaan adalah pengelolaan usaha koperasi dalam menunaikan tugas pengurus dalam memberikan pelayanan kepada anggota koperasi.
5. Peranan Pengawas koperasi ialah melakukan pemeriksaan terhadap cara kerja pengurus dalam menjalankan usaha koperasi

Salah satu cara untuk mencapai tujuan koperasi diantaranya, dengan adanya peranan kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan kedisiplinan diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh karyawan yang

bersangkutan, seefektif dan seefisien mungkin. Masalah kedisiplinan kerja karyawan pada umumnya timbul karena karyawan kurang memperhatikan tentang peraturan yang ada yang telah ditetapkan oleh koperasi sehingga banyak usaha-usaha koperasi yang gagal dalam upaya tingkat keberhasilan baik segi personalia maupun segi usaha. Hal itu disebabkan oleh tingkat kesadaran akan dirinya sangat kurang terutama faktor-faktor kedisiplinan berupa sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan-peraturan kerja. Faktor kedisiplinan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan usaha koperasi, karena tanpa landasan kesadaran akan kedisiplinan yang kuat kemajuan koperasi akan terhambat. Koperasi pada saat ini diharapkan menjadi soko guru perekonomian di Indonesia yang telah memperhatikan kekuatan sebagai salah satu lembaga ekonomi yang cukup berpengaruh dalam memajukan perekonomian yang sedang dilaksanakan. Untuk itu pengembangan koperasi baik kelembagaan maupun ekonominya merupakan usaha yang tidak dapat dihindarkan dalam tanggung jawab bersama. Berkembangnya suatu koperasi ditentukan oleh adanya organisasi yang baik yaitu organisasi yang berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini tentunya secara dominan akan ditentukan oleh orang-orang yang akan melaksanakan dan mengelola kelangsungan hidup koperasi tersebut. Meskipun banyak sebutan dan dijelaskan dalam konstitusi, ternyata koperasi Indonesia selama setengah abad ini lebih kemerdekaan belum menunjukkan perkembangan yang menggembirakan dilihat dari kualitas sumber daya manusia, selama ini belum menunjukkan kearah bangun perusahaan yang kokoh dan mampu sebagai landasan perekonomian.

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang menjadi harapan dalam perekonomian nasional sebagai wadah kegiatan ekonomi kerakyatan dan sekaligus sebagai soko guru perekonomian dirasakan belum dapat terwujud karena yang diberikan belum menunjukkan perkembangan yang baik. Sistem perekonomian di Indonesia terdapat tiga sektor pelaku ekonomi yaitu: Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan koperasi, maka peran aktif masyarakat dapat disalurkan melalui tiga sektor di atas. Pelaku ekonomi tersebut dapat bekerjasama dalam mengelola dan menjalankan usahanya sebagai mitra yang selain mendukung untuk menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran bangsa Indonesia. Peran koperasi dalam hal ini diharapkan biasa dijadikan pedoman dalam melaksanakan pembangunan untuk mewujudkan pemerataan dan pertumbuhan Perekonomian Nasional Republik Indonesia. Koperasi sebagai lembaga ekonomi diharapkan mampu berkembang dan sejajar dengan lembaga lainnya dalam melakukan kegiatan usaha. Untuk pencapaian tersebut maka koperasi harus mampu memanfaatkan peluang-peluang usaha yang ada dan sekaligus dapat mengatasi persaingan dalam kegiatan usaha yang semakin ketat yang berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi koperasi.

Pada dasarnya karyawan merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian organisasi koperasi, karena karyawan merupakan tenaga kerja teknis yang menjalankan kebijakan pengurus perlu mendapat prioritas yang utama, agar pembinaan terhadap karyawan dapat tercapai, maka diperlukan pengelolaan manajemen yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh beberapa koperasi dalam mengelolah sumber daya

manusia yang dimiliki oleh koperasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perlu adanya usaha dari pengurus dengan demikian akan dapat mencegah dan memperbaiki ketidaksesuaian serta mempertebal rasa tanggung jawab dan mendidik karyawan agar tetap disiplin. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kerja yang maksimal. Bagi Organisasi Koperasi adalah sangat penting untuk diperhatikan kedisiplinan karyawan ini akan mempengaruhi terhadap kegiatan organisasi untuk itu kedisiplinan karyawan ini akan mempengaruhi terhadap kegiatan untuk itu faktor kedisiplinan kerja sangatlah besar pengaruhnya dalam kemajuan koperasi.

Koperasi di Indonesia salah satunya Koperasi Serba Usaha Tandangsari merupakan bentuk organisasi atau lembaga ekonomi dengan Badan Hukum Nomor No.7251/BH/DK-10/21 Tanggal 20 Januari 1981.

Susunan kepengurusan KSU Tandangsari periode 2016-2020 adalah :

Ketua Umum : Pupung Purwana. SH

Ketua Bidang Usaha : Amat

Ketua Organisasi Dan Kelembagaan : Mamat Apat

Sekretaris : Drh. H Suwarna

Bendahara : Hj. Yayah Sofiah

Berdasarkan survei yang dilakukan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari ada beberapa masalah atau fenomena-fenomena mengenai kedisiplinan kerja yaitu:

1. Keterlambatan masuk kerja dari waktu yang telah ditetapkan pada pukul 08.00 WIB, penggunaan waktu istirahat yang berlebihan dari waktu yang

telah ditetapkan pukul 12.00-13.00 WIB serta pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00 WIB.

2. Karyawan yang keluar masuk pada jam kerja untuk kepentingan lain diluar urusan kerja karyawan.
3. Di samping itu juga pengurus yang kurang mengantisipasi pelanggaran pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sehingga pelanggaran itu berulang kali dilakukan.
4. Banyaknya karyawan yang datang tidak tepat pada waktu masuk, sehingga nasabah yang mau membayar angsuran sering lama menunggu dan ketika karyawan datang nasabahnya sudah pergi untuk berjualan.
5. Pengurus jarang berada pada tempat kerjanya sehingga menyebabkan karyawan tidak ada pengawasan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya, kurangnya keteladanan dari pemimpin itu sendiri, seharusnya seorang pemimpin itu memberikan pengaruh.

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi untuk menjalankan tugasnya. Hal itu tentu saja harus diperbaiki karena akan menghambat target program yang telah ditetapkan oleh koperasi. Maka dengan adanya disiplin kerja, para karyawan akan lebih giat dalam mengerjakan tugasnya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau koperasi tersebut. Dengan melihat kondisi tersebut diatas dapat dikatakan bahwa karyawan belum melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik serta kurangnya kesadaran karyawan tentang disiplin kerja itu sendiri, dan tanpa adanya tindakan yang tegas dari pengurus bagi karyawan yang melakukan tindakan indiscipliner tersebut.

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Anggota KSU Tandangsari tahun 2013-2017.

Tahun	Jumlah Anggota				
	Awal Tahun	Masuk	Keluar/ Meninggal Dunia	Akhir Tahun	Perkembangan (%)
2013	2573	583	386	2770	-
2014	2770	485	315	2940	0,58
2015	2940	307	444	2803	-0,49
2016	2951	404	311	3033	0,76
2017	3033	291	387	2932	-0,34

Sumber : Laporan RAT KSU Tandangsari tahun 2013-2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa keanggotaan KSU Tandnagsari dari tahun 2013 sampai 2017 mengalami pasang surut. Penurunan anggota terjadi pada tahun 2015 yaitu penurunan mencapai 0,49% dan pada tahun 2017 mengalami penurunan mencapai 0,34%. Hal ini disebabkan karena adanya anggota mengundurkan diri dan meninggal dunia. Namun sebaliknya, pada 2014 mengalami kenaikan sebesar 0,58% dan tahun 2016 KSU Tandang sari mengalami kenaikan sebesar 0,74%.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada KSU Tandangsari mengingat pentingnya kedisiplinan kerja yang merupakan salah satu komponen yang sangat penting maju tidaknya suatu koperasi, maka penulis mengambil judul penelitian ini adalah **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan”**.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka identifikasi masalah yang akan dikemukakan, yaitu:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari.
3. Upaya apa yang harus dilakukan oleh Koperasi Serba Usaha Tandangsari untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk menjelaskan secara menyeluruh dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada KSU Tandangsari.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang digunakan untuk mengetahui:

1. Tingkat Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari.
3. Kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh koperasi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari.

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat serta sumbangan informasi yang berguna baik bagi aspek pengembangan ilmu maupun aspek guna laksana. Adapun kegunaan dari kedua aspek tersebut adalah:

1. Aspek guna laksana: Pengurus dan pengelola koperasi dapat dijadikan bahan informasi yang bermanfaat dalam mempertimbangkan dan menetapkan kebijakan dalam mengambil keputusan di koperasi saat ini maupun pada masa yang akan datang.
2. Aspek pengembangan ilmu: Peneliti, sebagai bahan acuan untuk menilai sejauhmana dan bagaimana caranya untuk memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu di bangku kuliah, terutama yang berkaitan dengan aspek manajemen dalam koperasi.
3. Peneliti lain, sebagai bahan informasi untuk melakukan penelitian sejenis yang lebih mendalam.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi “KSU Tandangsari” sebagai pedoman dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, dapat meningkatkan pelayanan pada anggota, dan di harapkan juga dapat menjadi bahan dalam perbaikan dan penyempurnaan disiplin kerja..