

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.

Analisis 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

suatu koperasi perlu adanya disiplin antara kepala (atasan) dan karyawan (bawahan). Dalam menjalankan disiplin kerja karyawan, pimpinan harus berpedoman teguh terhadap norma-norma kemanusiaan dan mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut (Sianipar, 2017).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimejo dalam Mulyadi, 2015:48 dan Sianipar, 2017). Dengan adanya disiplin kerja maka dalam koperasi tersebut dapat melaksanakan program kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena karyawan merupakan penggerak kegiatan dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari koperasi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan, dan harus didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja. Manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan kesungguhan, keikhlasan dan disiplin yang tinggi dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi koperasi untuk mencapai tujuan. Kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan adalah disiplin. Tujuan utama tindakan disiplin adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Simamora, 2001).

Disiplin merupakan suatu bentuk perilaku karyawan yang tercermin dari seberapa besar tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan. Motivasi adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya, sehingga keinginan karyawan dan tujuan koperasi dapat sekaligus tercapai.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja karyawan dalam koperasi rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi karyawan berarti disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu untuk mencapai sasaran dan tujuan dari perusahaan atau suatu organisasi koperasi

Rendahnya tingkat disiplin karyawan pada KSU Tandangsari didukung oleh masih kecilnya rasa tanggung jawab dan tingkat kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab dan tingkat kesadaran karyawan dalam hal ketepatan waktu saat bekerja berkaitan erat dengan seberapa besar mereka memenuhi target yang telah ditetapkan koperasi. Selain itu, beberapa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja karena insentif yang didapatkan cenderung masih kurang. Apabila disiplin karyawan KSU Tandangsari masih kurang dan tingkat motivasi kerja yang belum cukup, maka karyawan belum dapat mengarahkan dan mengoptimalkan segala potensi yang mereka miliki untuk mencapai tujuan koperasi.

Agar peraturan dapat dipatuhi oleh para karyawannya, maka pimpinan harus bersifat tegas dan bijaksana terhadap karyawannya agar dapat bersama-sama dalam mewujudkan disiplin kerja yang baik. Dalam menjalankan disiplin kerja

karyawan, pimpinan harus berpedoman teguh terhadap norma-norma kemanusiaan dan mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut. Persoalan dalam disiplin kerja karyawan dapat teratasi apabila masing-masing karyawan memiliki kesadaran dalam tanggung jawabnya, sebaliknya jika karyawan mempunyai sikap dan perilaku yang tidak baik dalam menjalankan tugasnya seperti kebiasaan untuk datang terlambat, mengerjakan pekerjaan dengan tidak benar, sering melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan koperasi, maka tujuan koperasi tersebut tidak akan tercapai. Hal tersebut merupakan permasalahan bagi koperasi.

Pada umumnya setiap organisasi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya permasalahan yang terjadi di organisasi tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal dalam meneliti di koperasi ini peneliti menemukan permasalahan yang terjadi yaitu dalam disiplin kerja karyawannya sehingga menghambat keberhasilan Koperasi Serba Usaha Tandangsari.

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 2013-2017 adalah :

Ketua Umum : Pupung Purwana. SH

Ketua Bidang Usaha : Amat

Ketua Organisasi Dan Kelembagaan : Mamat Apat

Sekretaris : Dr. H. Suwarna

Bendahara : Hj. Yayah Sofiah

Dari disiplin kerja karyawan tersebut yang menghambat tujuan dari keberhasilan koperasi maka koperasi mempunyai aturan untuk pemberlakuan disiplin atau tata tertib karyawan di KSU Tandangsari sebagai berikut :

- 1) Jam masuk kerja 08.00-16.00 Wib (Senin-Jumat).
- 2) Jam istirahat Senin-Jumat (12.00 s/d 13.00).
- 3) Jam masuk kerja 08.30- 14.00 Wib (Sabtu)
- 4) Wajib membersihkan ruangan kerja masing-masing.
- 5) Wajib stand by walaupun kosong/ selesai pekerjaan.
- 6) Melakukan perbaikan dan kesadaran kerja yang datang dari masing-masing karyawan.
- 7) Program kerja harian karyawan menganut program kerja pengurus dan rutinitas yang sudah berjalan tanpa melakukan perubahan drastis, namun lebih kearah penyempurnaan.
- 8) Wajib menyelesaikan laporan dan tagihan atas transaksi usaha sesuai batas waktu yang ditentukan.
- 9) Setiap unit wajib menyelesaikan permasalahan serta konsultasi dengan koordinator unit guna rembukan internal sebelum diselesaikan diatas.
- 10) Semua hasil kerja karyawan unit beserta koordinatornya akan dilaporkan kepada manager dan akan ditindak lanjuti ke pengurus.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari ada beberapa masalah atau fenomena-fenomena mengenai disiplin 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. Disamping 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 anggota 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.

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi koperasi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Disiplin juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor-faktor atau sumber daya yang lain.

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 di atas dapat dikatakan bahwa karyawan belum

melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik serta kurangnya kesadaran karyawan tentang disiplin kerja itu sendiri. Tanpa adanya tindakan yang tegas dari pengurus bagi karyawan yang melakukan tindakan indiscipliner tersebut maka yang akan di takuti berpengaruh juga pada perkembangan pendapatan koperasi.

Tabel 1.1 Absensi Kerja Karyawan KSU Tandangsari Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Efektif Bekerja (Hari)/Orang	Alpa		Izin		Sakit		Jumlah Absensi	%
			Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
2013	77	296	23	0,10	145	0,63	38	0,16	206	0,90
2014	65	296	30	0,15	120	0,62	22	0,11	172	0,88
2015	61	296	33	0,18	182	1	35	0,19	250	1,38
2016	65	296	27	0,14	160	0,83	42	0,21	229	1,19
2017	64	296	41	0,21	172	0,90	59	0,31	272	1,43

Sumber : Laporan KSU Tandangsari

Dari tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan 77 orang dengan jumlah hari kerja efektif per orang adalah 296 hari dalam setahun, tingkat alpa dalam 1 tahun ada 23 hari dengan persentase sebesar 0,10 %, tingkat izin ada 145 hari dengan persentase 0,63%, sedangkan yang sakit ada 38 hari dengan persentase 0,16%.

Pada tahun 2014 jumlah karyawan 65 orang dengan jumlah hari kerja efektif per orang adalah 296 hari dalam setahun, tingkat alpa dalam 1 tahun ada 30 hari dengan persentase sebesar 0,15 %, sedangkan tingkat izin ada 120 hari dengan persentase 0,62%, dan yang sakit dengan ada 22 hari dengan persentase 0,11%.

Pada tahun 2015 jumlah karyawan 61 orang dengan jumlah hari kerja efektif per orang adalah 296 hari dalam setahun, tingkat alpa dalam 1 tahun ada 33 hari dengan persentase sebesar 0,18 %, sedangkan tingkat izin ada 182 hari dengan persentase 1%, dan yang sakit dengan ada 35 hari dengan persentase 0,19%.

Pada tahun 2016 jumlah karyawan 65 orang dengan jumlah hari kerja efektif per orang adalah 296 hari dalam setahun, tingkat alpa dalam 1 tahun ada 27 hari dengan persentase sebesar 0,14 %, sedangkan tingkat izin ada 160 hari dengan persentase 0,83%, dan yang sakit dengan ada 42 hari dengan persentase 0,21%.

Pada tahun 2017 jumlah karyawan 64 orang dengan jumlah hari kerja efektif per orang adalah 296 hari dalam setahun, tingkat alpa dalam 1 tahun ada 41 hari dengan persentase sebesar 0,21 %, sedangkan tingkat izin ada 172 hari dengan persentase 0,90 %, dan yang sakit dengan ada 59 hari dengan persentase 0,31%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan dari tahun ke tahun ada mengalami penurunan dan peningkatan, hal ini bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan dari tahun ke tahun. dan fenomena-fenomena yang terjadi pada KSU Tandangsari mengingat pentingnya disiplin 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 Disiplin Kerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana 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 disiplin kerja karyawan.

1.3 Maksud Penelitian

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

1.4 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 disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari.
3. Kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh koperasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 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.

1.5.2 Kegunaan Praktis

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

IKOPIN