

# BAB I

## 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.

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. 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 di hindarkan dalam tanggung jawab bersama. Berkembangnya suatu koperasi ditentukan oleh adanya organisasi yang baik yaitu organisasi yang berjalan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan. Hal ini tentunya secara dominan akan ditentukan oleh orang-orang yang akan melaksanakan dan mengelola kelangsungan hidup koperasi tersebut.

Pada dasarnya karyawan merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian organisasi koperasi, karena karyawan merupakan tenaga kerja teknis yang menjalankan kebijaksanaan 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 ketidak sesuaian 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 Kredit Handayani (KOPDIT HANDAYANI) Bajawa dibentuk pada 13 Agustus 1986 oleh para pegawai Depdikbud Kab. Ngada, dengan jumlah anggota 79 orang dan modal awal sebesar Rp 7.224.700,- Pada tanggal 10 Januari 1999. KOPDIT HANDAYANI memperoleh status Badan Hukum No.01/BH/KDK24-9-1/99 tanggal 21 Januari 1999. Dalam perkembangan selanjutnya KOPDIT HANDAYANI membuka diri dengan menerima anggota dari luar Depdikbud dan dari semua kalangan sesuai dengan AD/ARTKOPDIT HANDAYANI dan sampai saat ini telah membuka 5 tempat pelayanan di Kabupaten Ngada dan Nagekeo untuk mendekatkan pelayanan kepada anggota. Dari tahun ke tahun, KOPDIR HANDAYANI mengalami pasang surut, namun berkat kerja keras pengurus dan anggota, sampai saat ini KOPDIR HANDAYANI tetap eksis melayani anggota meningkatkan kesejahteraannya. KOPDIT HANDAYANI memiliki visi “Menjadi

Koperasi Kredit yang Aman, Terpercaya dan Berkelanjutan”. Sedangkan misi KOPDIT HANDAYANI dirancang sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pengelolaan usaha secara profesional, inovatif, dan demokratis dan transparan berdasarkan prinsip-prinsip koperasi.
2. Meningkatkan kecerdasan hidup para anggota melalui pendidikan, latihan dan pendampingan yang berkesinambungan sampai mandiri dalam bidang keuangan.
3. Meningkatkan keswadayaan dan kemandirian usaha melalui gerakan menabung.
4. Menumbuhkembangkan sikap gotong-royong, solidaritas dan penghargaan terhadap martabat manusia melalui gerakan kesetiakawanan sosial dan kesetaraan hak dan kewajiban.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada KOPDIT Handayani ada beberapa masalah atau fenomena-fenomena mengenai kedisiplinan kerja yaitu:

1. Keterlambatan masuk kerja dari waktu yang telah ditetapkan pada pukul 08.00 WITA, penggunaan waktu istirahat yang berlebihan dari waktu yang telah ditetapkan pukul 12.00 - 13.00 WITA serta pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 15.00 WITA.
2. Karyawan yang keluar masuk pada jam kerja untuk kepentingan lain diluar urusan kerja karyawan.

3. Di samping itu juga pengurus yang kurang bersikap tegas pada karyawan yang melakukan pelanggaran, sehingga pelanggaran berulang kalidilakukan.
4. Pengurus jarang berada pada tempat kerjanya sehingga menyebabkan karyawan kurang ada pengawasan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya.

**Tabel 1.0 Kehadiran Karyawan KOPDIT HANDAYANI tahun 2014-2018**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentasi Kehadiran (%)	Keterangan (%)		
				S	I	TK
1	2014	29	94,83	2,17	3	-
2	2015	29	94,85	3	2,17	-
3	2016	30	96,73	2	1,27	-
4	2017	25	96,00	2	2	-
5	2018	25	97,42	1,58	1	-

Dari tabel 1.0 di atas dinyatakan bahwa disiplin karyawan KOPDIT HANDAYANI tidak mencapai 100%.

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 indisipliner tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada KOPDIT Handayani 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**”.

IKOPIN

## **1.1 IDENTIFIKASI MASALAH**

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

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada KOPDIT Sangosay Bajawa.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada KOPDIT Sangosay Bajawa.
3. Upaya apa yang harus dilakukan oleh KOPDIT Sangosay Bajawa untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

## **1.2 MAKSUD PENELITIAN DAN TUJUAN PENELITIAN**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara menyeluruh dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada KOPDIT Sangosay Bajawa.

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

1. Tingkat Disiplin kerja karyawan pada KOPDIT Sangosay Bajawa.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada KOPDIT Sangosay Bajawa.
3. Kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh koperasi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada KOPDIT Sangosay Bajawa.



### **1.3 KEGUNAAN PENELITIAN**

#### **a. 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.

#### **b. Kegunaan Praktis**

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