

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sektor koperasi dalam perekonomian Indonesia memegang peranan penting terutama dalam pembangunan ekonomi rakyat karena merupakan organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan rakyat, disamping untuk memperkokoh perekonomian bangsa Indonesia. Koperasi harus mampu mengembangkan usaha-usahanya dengan produktif. Hal ini merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi, “ **Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asa kekeluargaan**”

Koperasi merupakan bentuk usaha yang sesuai dengan landasan demokrasi ekonomi bangsa kita sehingga koperasi dijadikan sokoguru dan tulang punggung perekonomian nasional. Sebagai badan usaha, koperasi dituntut bersaing dengan pelaku ekonomi lainnya, maka dari itu koperasi harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada dalam wilayah kerjanya untuk mengadaptasi kendala-kendala yang dialami koperasi selama ini terutama dalam pengelolaan.

Penerapan manajemen sumber daya manusia di lingkungan koperasi diperlukan dalam meningkatkan kualitas, sehingga dapat mengelola koperasi secara produktif. Pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan pencapaian koperasi mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

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 *human resouces value* merupakan salah satu faktor yang menentukan kemajuan bagi usaha usaha koperasi diantaranya:

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

Salah satu cara untuk mencapai kinerja yang baik diantaranya, dengan adanya peran kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan adanya kedisiplinan sebagian besar peraturan-peraturan dapat ditaati karyawan yang bersangkutan,

selektif dan efisien mungkin. Permasalahan kinerja karyawan yang kurang baik pada umumnya timbul karena karyawan kurang memperhatikan peraturan yang ada dan telah ditetapkan oleh koperasi. Sehingga banyak usaha-usaha koperasi yang gagal dalam upaya tingkat keberhasilan baik segi Human Resources Value maupun segi usaha. Hal ini 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 berpengaruh terhadap kemajuan usaha koperasi, karena tanpa landasan kesadaran ataupun kedisiplinan yang kuat kemajuan koperasi akan terhambat.

Kinerja merupakan landasan bagi terciptanya landasan pencapaian suatu organisasi, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama pada organisasi tersebut. Peranan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja sangat penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wilson Bangun (2012:231) pengukuran kinerja seperti “meningkatkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab karyawan, inisiatif untuk menyelesaikan dan memecahkan masalah pekerjaan dan kerjasama antara dalam menyalurkan ide”.

Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh beberapa koperasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya usaha dari pengurus dalam 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. Untuk itu kinerja karyawan berupa kedisiplinan kerja sangat besar pengaruhnya dalam kemajuan koperasi.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada Koperasi Unit Desa Sinar Jaya Ujungberung ada beberapa masalah ataupun fenomena mengenai disiplin dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan daftar kehadiran karyawan, tingkat absensi meningkat dikarenakan banyaknya karyawan yang meminta ijin saat bekerja untuk keperluan yang tidak dianggap penting atau tanpa keterangan.
2. Pengurus kurang mengantisipasi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sehingga adanya pengulangan pelanggaran oleh karyawan.
3. Adanya keterlambatan dalam pengumpulan tugas yang sudah di berikan kepada karyawan. Misalnya laporan keuangan ataupun laporan keadaan lapangan usaha dikoperasi tersebut.

Keadaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut tentu saja harus diperbaiki karena akan menghambat 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.

Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung merupakan koperasi unit desa yang sampai saat ini beranggotakan 70 orang. Koperasi Unit Desa KUD Sinar Jaya Ujungberung mengelola 3 unit usaha yaitu : Unit peternakan dan perdagangan berupa unit sapi perah dan unit makanan ternak, Unit Simpan Pinjam, Unit Jasa Kemitraan berupa *Payment Point* (PP) Listrik. Dalam menjalankan aktivitas koperasi, Koperasi KUD Sinar Jaya Ujungberung dikelola oleh 3 orang pengurus dan 18 orang karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD)**  
**Sinar Jaya Ujungberung tahun 2014-2017**

Tahun	Efektif Bekerja(Hari)	Jumlah Absensi ( Tahun)			Total Jumlah Absensi (Tahun)	Persentase Ketidakhadiran (%)	Persentase Kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan			
2014	240	29	26	27	82	34,16	65,84
2015	240	55	21	28	104	43,3	56,7
2016	240	44	25	22	91	37,9	62,1
2017	242	43	19	33	95	39,2	60,8

Sumber: Hasil rekapitulasi absensi karyawan KUD Sinar Jaya Ujungberung

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui tingkat persentase kehadiran karyawan. Setiap tahun tingkat kehadiran karyawan masih terbilang cukup rendah, yaitu dibawah angka 70%, persentase 70% tersebut merupakan patokan yang telah ditetapkan oleh Koperasi Unit Desa Sinar Jaya Ujungberung untuk kehadiran karyawan. Rendahnya tingkat kehadiran disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi. Ketidakhadiran dapat disebabkan karena adanya berbagai alasan yang diberikan seperti sakit, ijin dan tanpa keterangan. Apabila tingkat persentase kehadiran yang rendah terus berlanjut, maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan tidak produktif.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Koperasi Unit Desa Sinar Jaya Ujungberung tahun 2017**

No	Unit/Bagian	Jumlah Orang
1.	Bag. Umum, administrasi & keuangan	2
2.	Unit peternakan & perdagangan	4
3.	Unit simpan pinjam	4
4.	Unit jasa kemitraan - Payment point (PP) listrik (7 PP)	8
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>

Sumber: Buku RAT Koperasi Unit Desa Ujungberung tahun 2017

**Tabel 1.3**  
**Perkembangan Jumlah Penyaluran Kredit ke Anggota yang diberikan oleh USP Koperasi Unit Desa Sinarjaya tahun 2013-2017**

Tahun	Jumlah Penyaluran Kredit (Rp)		Persentase (%)
	Target	Realisasi	
2013	2.000.000.000	2.009.100.000	100
2014	2.300.000.000	2.126.596.500	92,4
2015	2.500.000.000	2.330.050.000	93,2

2016	2.800.000.000	2.574.500.000	91,9
2017	3.000.000.000	2.797.300.000	93,2

*Sumber: Buku RAT Koperasi Unit Desa Ujungberung tahun 2013-2017*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui tingkat persentase jumlah penyaluran kredit ke anggota Koperasi Unit Desa Sinar Jaya Ujungberung mengalami peningkatan setiap tahunnya, akan tetapi tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan pada awal penyusunan rencana awal di Rapat Anggota Tahunan. Pencapaian realisasi dari target awal jumlah penyaluran kredit ke anggota tahun 2013 sebesar 100%, tahun 2014 sebesar 92,4%, tahun 2015 93,2%, tahun 2016 sebesar 91,9%, dan tahun 2017 sebesar 93,2%.

**Tabel 1.4**  
**Perkembangan Jumlah Penyaluran Susu perhari oleh Anggota Kepada Koperasi Unit Desa Sinarjaya tahun 2013-2017**

*Sumber: Buku RAT Koperasi Unit Desa Ujungberung tahun 2013-2017*

Tahun	Jumlah Penyaluran Susu ( Liter)		Persentase (%)
	Target	Realisasi	
2013	700	700	100
2014	1200	700	58,3
2015	2500	2200	88
2016	2800	2600	92,8
2017	3000	2800	93,3

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui tingkat persentase jumlah penyaluran susu perhari kepada Koperasi Unit Desa Sinar Jaya Ujungberung setiap tahunnya mengalami fluktuatif, karena pencapain target awal dan rencana belum tercapai dengan baik. Dapat dilihat pada tabel tersebut hanya pada tahun 2013 yang dapat memenuhi target yaitu 100%.

**Tabel 1.5**  
**Jumlah Penjualan Rekening Listrik Dan Telepon Koperasi Unit Desa (KUD)**  
**Sinar Jaya Ujungberung Periode Tahun 2013-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Total Penjualan Dari Pembayaran Rekening Listrik Dan Telepon  (Rp)</b>	<b>N (t)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2013	528.292.430	-	-
2014	511.029.910	17.262.520	(3,26)
2015	503.525.700	7.504.210	(1,46)
2016	420.715.950	82.809.750	(16,44)
2017	306.693.800	114.022.150	(27,10)

*Sumber: Buku RAT Koperasi Unit Desa Ujungberung tahun 2013-2017*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui tingkat persentase jumlah penjualan rekening listrik dan telepon Koperasi Unit Desa Sinar Jaya Ujungberung mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Penurunan paling besar terjadi pada tahun 2017 sebesar – 27,10%.

Dari ketiga tabel tersebut dapat dinyatakan tidak tercapainya target setiap tahunnya pada unit usaha koperasi tertentu karena kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya khususnya pada unit usaha Jasa Kemitraan (Payment Point Listrik), hal ini diduga karena pelaksanaan disiplin kerja yang belum optimal (sebagaimana dikemukakan pada fenomena masalah di halaman 4 dan 5 dan ditunjukkan dalam tabel 1.1 yaitu rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2014-2017.

Memang tidak semua karyawan melakukan hal-hal yang dilanggar mengenai kedisiplinan, namun lebih baiknya jika mulai saat ini kedisiplinan karyawan harus ditingkatkan. Selain beberapa fenomena diatas, ada hal menarik bagi peneliti yaitu berdasarkan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti menurut penelitian Devy Dayang Septiasari (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Bidang Serketariat dan Bidang Industri di kantor Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda dengan hasil hubungan sedang, hasil determinasi disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian kedua yang diteliti oleh Hendri Azwar (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8.

Penelitian ketiga oleh Lela Arsita (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan

Pinjam Di Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

Berbeda dengan ketiga hasil penelitian di atas yang ditemukan oleh Utari (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri. Menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Fenomena permasalahan serta paparan dari peneliti terdahulu peneliti bermaksud ingin mengkaji dan menganalisis tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KUD Sinarjaya Ujungberung. Mengingat kedisiplinan kerja yang merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan maju atau tidaknya suatu koperasi, Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan pokok bahasan mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

IKOPIN

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka peneliti akan dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.
3. Sejauhmana Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.
4. Upaya apa yang dapat dilakukan pengurus untuk meningkatkan Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.

## **1.3. Maksud dan Tujuan**

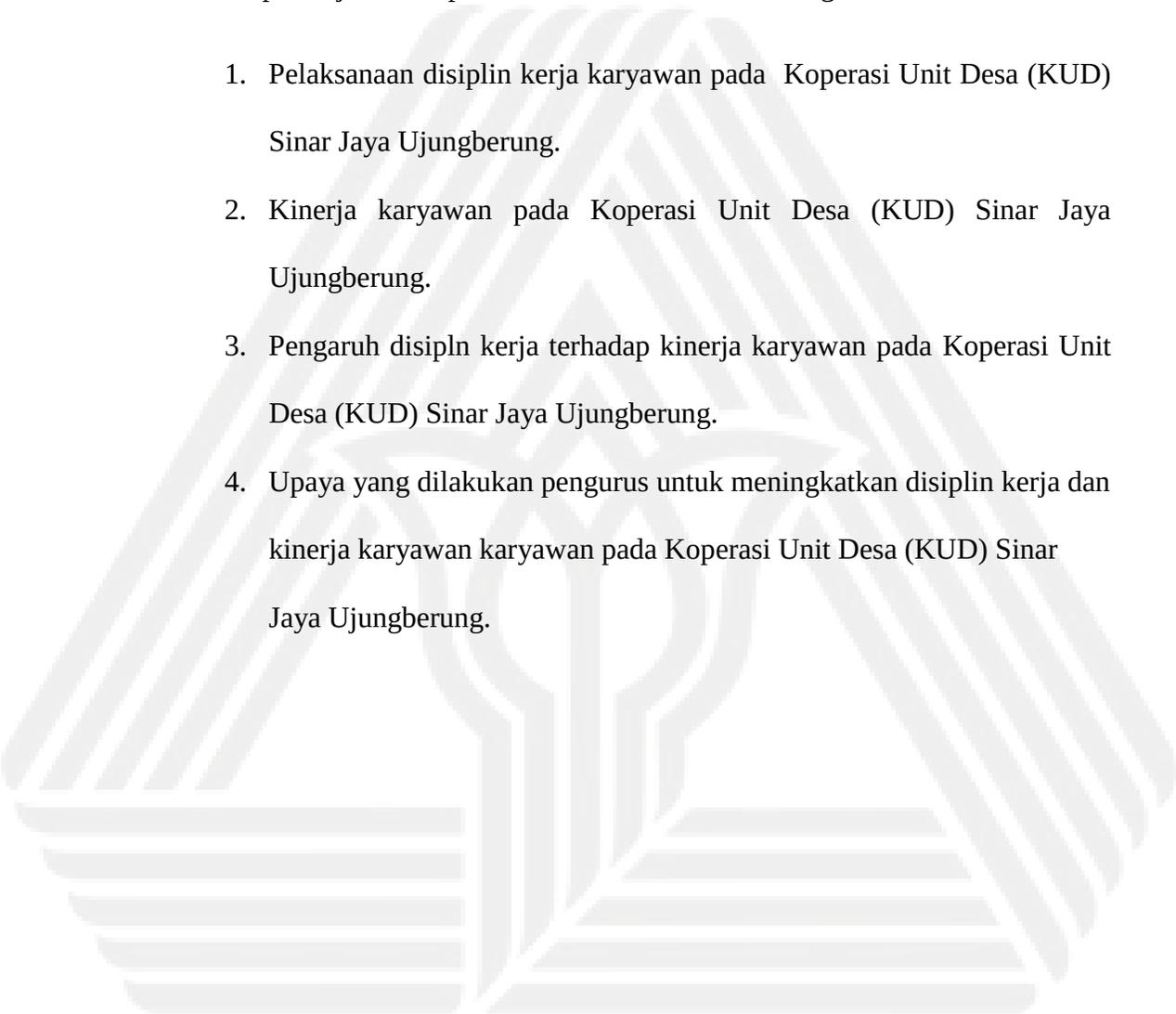
### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.

### 1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.
2. Kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.
4. Upaya yang dilakukan pengurus untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung.



IKOPIN

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Bagi Aspek Pengembangan Ilmu**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada penerapan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta lebih utama mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan sumbangan pemikiran untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya terutama penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Sinar Jaya Ujungberung, baik bagi pengurus, pengawas, karyawan serta anggota dan semua pihak yang terlibat, juga sebagai bahan informasi untuk perbandingan atau pedoman mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

IKOPIN