

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang Penelitian

Indonesia saat ini sedang menggalakkan pembangunan disegala bidang, untuk sasaran pembangunan bidang ekonomi yang sesuai adalah koperasi. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian yang merupakan penjabaran Pasal 33 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Berdasarkan pernyataan tersebut jelas bahwa koperasi mempunyai sumber hukum yang kuat dan sebagai lembaga ekonomi yang sejalan dengan norma-norma yang ada di masyarakat Indonesia.

Koperasi ini, diharapkan mampu mengangkat kesejahteraan rakyat dan mampu menjadi sokoguru perekonomian Indonesia. Pada prinsipnya setiap badan usaha mempunyai skala prioritas, sehingga untuk mencapai tujuannya tersebut koperasi memerlukan serangkaian kegiatan yang terencana dengan baik. Dalam menjalankan perencanaan tersebut maka perlu adanya sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasional koperasi. Koperasi perlu mencari sumber daya manusia berkualitas yaitu mereka yang memiliki kinerja yang tinggi khususnya bagi karyawan yang terlibat langsung dalam koperasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak dalam menjalankan roda suatu perusahaan, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan pada suatu perusahaan menjadi sangat penting. Koperasi perlu mencari sumber daya (karyawan) manusia berkualitas yaitu mereka yang memiliki kinerja yang tinggi khususnya bagi karyawan yang terlibat langsung dalam koperasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mencapai suatu tujuan organisasi yaitu seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, tanggung jawab dan kerjasama.

kinerja tersebut diharapkan mampu mewujudkan tujuan koperasi yaitu menyejahterakan anggota dan masyarakat pada khususnya. Kinerja atau performa sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja, pada dasarnya merupakan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seorang pekerja. menurut Schriber (1989:10) dalam jurnal marudut marpaung, 2014 performance berakar

pada kata *to perform*, yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan dan memenuhi atau menjalankan kewajiban. Seseorang harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai di dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik, jika dia memenuhi persyaratan yang ditetapkan organisasi.

Peningkatan kemajuan karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan kedisiplinan dalam bekerja diantara semua karyawan. Karyawan harus bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan mematuhi segala peraturan yang ada. Menurut teori A.A Anwar Prabu Mangkunegara tolak ukur penilaian kinerja adalah kualitas Kerja, kuantitas kerja dan ketangguhan kerja.

Rendahnya kerja karyawan dalam melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab akan sangat ditentukan oleh faktor disiplin pegawai. Disiplin yang rendah tentu akan sangat menghasilkan kinerja yang rendah sebaliknya apabila seseorang memiliki disiplin yang baik akan menghasilkan kerja yang baik (amirudin, 2019). Khususnya bagi koperasi yang mengutamakan pelayanan terhadap anggotanya, apabila anggota koperasi merasa puas dengan pelayanan karyawannya maka akan adanya peningkatan partisipasi anggota yang akan berdampak pada meningkatkan pendapatan koperasi.

Menurut teori A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2001:129) bentuk-bentuk disiplin kerja adalah disiplin preventif dan korektif, Disiplin preventif yaitu ketepatan masuk kerja, ketepatan istirahat kerja, ketepatan pulang kerja, job deskriptor karyawan dan menjalankan standar operasional, sedangkan disiplin korektif yaitu peringatan secara lisan, peringatan secara tertulis, skorsing dan pemecatan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja.

Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang karyawan yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nela Nurilah (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan dan menjadi faktor yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2000:193). Bentuk disiplin

adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan satu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan (Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:129).

Agar peraturan dapat dipatuhi oleh para karyawannya, maka pimpinan harus bersifat tegas dan bijaksana terhadap karyawannya agar dapat bersama-sama dalam mewujudkan kedisiplinan kerja yang baik. Persoalan dalam kedisiplinan 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. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan perlu dijaga kestabilannya serta ditingkatkan, karena dengan kerja karyawan yang baik maka akan meningkatkan pelayanan yang baik.

Perkembangan koperasi saat ini didukung oleh perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) di Jawa Barat khususnya di kota Sumedang yang semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Sumedang, koperasi diharapkan dapat membantu di dalam penyediaan dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha industri, pertanian, perdagangan maupun sektor non keuangan lainnya.

Koperasi Serba Usaha Tandangsari bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup anggotanya dan masyarakat pada umumnya yaitu memperluas lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat serta pemerataan pembangunan sehingga tercipta masyarakat yang maju, adil dan makmur. Kinerja karyawan yang kurang optimal merupakan dampak dari ketidakdisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dapat dilihat dari absensi para karyawan.

Koperasi Serba Usaha Tandangsari berada di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. KSU Tandangsari memperoleh hak badan hukum pada tahun 1989 KUD Tanjungsari badan hukum no. 7251A/BH/KWK-10/13 pada tanggal 27 Februari 1989. Koperasi Serba Usaha Tandangsari dikelola oleh 5 (lima) orang pengurus, 3 (tiga) orang pengawas dan 74 (tujuh puluh empat) karyawan yang terdiri dari karyawan tetap 70 (tujuh puluh) orang dan karyawan kontrak 4 (empat) orang dengan jumlah anggota 2019.

Dalam perkembangannya, KSU Tandangsari memiliki tiga unit usaha yaitu: unit usaha sapronak, unit usaha simpan pinjam dan unit usaha jasa sapi perah. Unit usaha sapronak adalah unit usaha koperasi yang bergerak di bidang usaha Pakan dan Produksi distribusi susu murni, unit simpan pinjam adalah unit Koperasi yang bergerak di bidang unit usaha simpan pinjam.

Adapun kegiatan dari setiap unit usaha adalah unit usaha SAPRONAK Kegiatan usaha ini meliputi, Pembelian dan penjualan pupuk dan obat pertanian, unit usaha Simpan Pinjam adalah menghimpun simpanan koperasi berjangka dan tabungan koperasi dari anggota dan calon anggotanya, koperasi lain dan atau anggotanya dan unit usaha Jasa Sapi Perah merupakan unit usaha yang dominan

diantara unit usaha lainnya, karena unit usaha ini masih merupakan core business KSU Tandangsari. Kegiatan usaha meliputi kegiatan-kegiatan pelayanan seperti pembelian dan pemasaran.

Diharapkan usaha KSU Tandangsari dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan menghasilkan pendapatan yang terus meningkat sehingga anggota koperasi dapat sejahtera.

Dari hasil Wawancara dengan pengurus KSU Tandangsari dalam upaya meningkatkan keberhasilan koperasi mempunyai aturan untuk pemberlakuan kedisiplinan atau tata tertib karyawan di koperasi tersebut yaitu:

1. Jam masuk kerja pagi untuk bagian produksi dan lapangan pagi jam 05.00 – 09.00 WIB dan sore jam 16.00 -19.00 WIB
unit Simpan Pinjam jam 08.00-15.00 WIB (Senin-Jumat), kecuali hari Sabtu masuk jam 08.00-16.00 WIB.
2. Unit Produksi dan Lapangan istirahat diberikan 30 menit untuk sholat maghrib.
Unit Simpan Pinjam Jam istirahat (12.00 s/d 13.00 WIB),
3. dikenakan surat peringatan 3 kali apabila tidak masuk kerja, dan terlambat masuk atau pulang cepat dan apabila masih tetap dikenakan sanksi dikeluarkan dari koperasi ini,
4. wajib *stand by* walaupun kosong atau selesai pekerjaan dengan adanya aturan yang telah dibuat maka koperasi mengharapkan karyawan akan semakin disiplin dalam bekerja.

Dalam survey awal di koperasi Serba Usaha Tanjungsari, peneliti juga menemukan beberapa informasi mengenai Upah Minimum Kota (UMK) yang diterapkan di koperasi tersebut yaitu sebesar Rp 2.100.000/bulan untuk karyawan tetap dan sebesar Rp. 1.800.000/bulan untuk karyawan percobaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengurus di KSU Tandangsari permasalahan yang terjadi yaitu :

1. Keterlambatan masuk kerja dari waktu yang telah ditetapkan sehingga mencapai keterlambatan lebih dari 15 menit. Dari batas toleransi bahkan ada yang terlambat mencapai 2 jam.
2. Pulang kerja lebih awal dari jam kerja.
3. Penggunaan waktu istirahat yang melebihi waktu yang ditentukan
4. Pengurus yang kurang mengantisipasi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sehingga pelanggaran itu berulang kali dilakukan.
5. Koperasi Tandangsari sebelumnya menggunakan finger print namun rusak di unit Usaha Jasa Sapi Perah dan sekarang berubah kembali menjadi manual, namun sejauh ini menurut hasil wawancara menggunakan finger print maupun manual tetap sama masih saja banyak karyawan tidak patuh terhadap kehadiran.
6. Pelaksanaan sanksi keterlambatan kehadiran dijalankan namun kurang efektif dan tidak ada tindak lanjut, sehingga kurang tegas dalam pemberian sanksi. Dalam menjalankan tugas, di koperasi ini belum memiliki SOP hanya sebatas perintah dan rutinitas saja.

Dari hasil wawancara tersebut banyak karyawan yang tidak patuh terhadap aturan yang berlaku contoh dari 10 orang hanya 1 orang yang disiplin, tentu saja hal ini harus diperbaiki karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang akan menghambat tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau koperasi tersebut.

Berikut ini adalah daftar tabel bentuk pelanggaran kedisiplinan karyawan pada setiap unit tahun 2019.

1.1. Daftar Absensi Kehadiran KSU Tandangsari Bentuk Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan Tahun 2019

a. Unit Usaha Jasa Sapi Perah

Tahun	Terlambat Masuk Kerja												%
	Jan	Feb	Mart	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	
2019	18	20	19	26	20	17	20	13	18	17	15	21	58,33

b. Unit Usaha SAPRONAK

Tahun	Terlambat Masuk Kerja												%
	Jan	Feb	Mart	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	
2019	15	13	10	14	12	17	16	13	14	16	5	9	37,74

c. Unit Usaha Simpan Pinjam

Tahun	Terlambat Masuk Kerja												%
	Jan	Feb	Mart	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	
2019	2	1	1	0	1	2	1	1	0	1	2	2	14,58

Sumber : Laporan RAT KSU Tandangsari

Data diatas menunjukkan unit usaha Jasa Sapi Perah memiliki kedisiplinan kerja yang paling rendah. Disiplin yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat menghambat keberhasilan koperasi.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan ditemukan fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di KSU Tandangsari yaitu dalam pendapatan. Dapat dilihat oada tabel berikut ini:

1.1 Data Perkembangan Pendapatan KSU Tandangsari Tahun 2017- 2019

Tahun	Unit Usaha Jasa Sapi Perah	%	Unit Usaha (SAPRONAK)	%	Unit Usaha Kepala Divisi Usaha Simpan Pinjam	%
2017	Rp.41.445.785.826,12	101,10	Rp. 331.312.650,00	163,80	Rp.996.576.594,00	114,22
2018	Rp.43.163.636.878,00	104,14	Rp. 304.105.450,00	91,79	Rp.820..518.604,00	82,33
2019	Rp.42.130.516.416,00	97,61	Rp. 334.139.500,00	109,88	Rp.915.833.831,25	111,62

Sumber : Laporan RAT KSU Tandangsari

Dari data tabel diatas menunjukkan pendapatan terendah adalah unit Usaha Jasa Sapi Perah. Hal tersebut salah satunya karena keterlambatan distribusi susu sapi yang harusnya sampai pada konsumen pagi-pagi terlambat 1-2 jam sehingga susu menjadi basi. Seperti yang telah dibahas diatas unit usaha Jasa Sapi Perah adalah unit usaha yang dominan sehingga dapat mengancam eksistensi atau kemampuan dalam keberhasilan KSU Tandangsari.

Hasil survey wawancara yang dilakukan dengan pengurus KSU Tandangsari. Pada tahun 2018-2019 kualitas dan produksi susu sapi mengalami penurunan. Produksi turun sebanyak 4.50.160,5 liter atau sebanyak 6.43 % atau yaitu dari 6.995.559,5 liter menjadi 6.545.399 liter. Turunnya produksi tersebut diakibatkan berkurangnya populasi dan turunnya rata-rata produksi per ekor.

Hal tersebut salah satunya karena adanya hewan sapi yang sakit secara mendadak. Tentu hal tersebut tidak terlepas dari karena beberapa faktor diantaranya adalah:

1. kurang telitinya karyawan memeriksa kesehatan hewan dan melakukan perawatan terhadap kesehatan hewan.
2. kurangnya perawatan terhadap hewan sapi diketahui bahwa untuk menghasilkan susu yang berkualitas tentu memerlukan perawatan yang ekstra seperti pemijatan dan kebersihan hewan dan lingkungannya
3. Kurangnya terampil karyawan karena masih banyaknya karyawan yang memerlukan pelatihan dan melanjutkan sekolah secara profesional.
4. Setiap tahun selalu ada saja susu sapi yang basi karena keterlambatan distribusi ke konsumen.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka peneliti berusaha melakukan penelitian dengan pokok pembahasan mengenai **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari”**.

IKOPIN

1.2 Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian mengenai analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Tandangsari, maka peneliti mengidentifikasi pada permasalahan :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada koperasi serba usaha tandangsari ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Tandangsari ?
3. Apakah disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan ?
4. Bagaimana upaya-upaya apa yang harus dilakukan oleh Koperasi Serba Usaha Tandangsari dalam meningkatkan disiplin kinerja karyawan ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi serba usaha Tandangsari.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan yang hendak dicapai yaitu untuk mengetahui :

1. Disiplin kerja karyawan pada koperasi serba usaha tandangsari.
2. Kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Tandangsari.
3. Disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan
4. Upaya-upaya apa yang harus dilakukan oleh Koperasi Serba Usaha Tandangsari dalam meningkatkan disiplin kinerja aryanan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada penerapan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia serta lebih utama mengenai kedisiplinan kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi koperasi serba usaha Tandangsari baik itu untuk pengurus, pengawas, manajer, karyawan, anggota, dan semua pihak yang terlibat serta dijadikan sebagai bahan informasi untuk perbandingan atau pedoman dalam hal ini mengenai kedisiplinan kerja karyawan.

1.5. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Tandangsari yang berada di belakang pasar Tanjungsari No.29 Desa Jatisari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Tlp. 0227911310-7911588.

IKOPIN