

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan dewasa ini faktor kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan suatu pembangunan. Keberhasilan suatu pembangunan tersebut ditentukan oleh kemampuan manusia dalam mengelola sumber daya yang tersedia. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat bertumbuh. Tanpa adanya elemen tersebut organisasi akan sulit berjalan dan beroperasi sebagaimana mestinya meski sumber daya lain sudah terpenuhi.

Sumber daya manusia yang berkualitas bisa menjadi tonggak pertahanan sebuah organisasi untuk menghadapi banyak ancaman yang kapan saja bisa terjadi, ancaman yang paling besar bagi organisasi apabila mengarah pada sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia lah yang menggerakkan segala apa yang dimilikinya demi kepentingan organisasi seperti waktu, tenaga dan kemampuan manusia yang benar-benar dimanfaatkan secara optimal.

Upaya dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia dapat berbentuk pelatihan, pengembangan karir, pemberian kompensasi, motivasi, serta tingkat disiplin yang baik dari para karyawan. Meskipun begitu terkadang para pimpinan hanya menuntut bawahannya agar

pekerjaan terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi kurang memperhatikan keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu yang telah ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja yang tidak dipungkiri karyawan yang kadang datang dan meninggalkan tempat kerja tidak tepat waktu sehingga kualitas kerja dan tingkat kedisiplinan menjadi menurun. Dalam konteks sumber daya manusia terdapat prinsip dalam praktik pelaksanaan SDM salah satunya adalah penegakan kedisiplinan bagi para karyawan.

Kedisiplinan memiliki peran yang besar dalam kegiatan operasional perusahaan. kedisiplinan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dengan suasana tersebut mampu membangun kualitas kerja jauh lebih baik. Rahadian dan mila (2016) menjelaskan “disiplin adalah suatu sikap hormat para pegawai akan aturan perusahaan”. Dengan demikian jika peraturan dilanggar, maka pegawai yang melanggar memiliki kedisiplinan yang buruk begitupun sebaliknya jika pegawai menaati peraturan berarti pegawai tersebut memiliki sikap disiplin yang baik.

Disiplin sendiri merupakan suatu sikap yang dapat dilatih sehingga rasa tanggung jawab akan tugas dapat ditanamkan pada diri karyawan. Tanpa adanya kedisiplinan, tujuan yang ingin dicapai Suatu organisasi mustahil dapat diwujudkan. Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi.

Disiplin sendiri dibagi menjadi dua bentuk ialah bentuk preventif dan korektif. Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) menjelaskan “preventif bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Sedangkan disiplin korektif bertujuan agar karyawan tidak melakukan kembali pelanggaran yang sudah dilakukan.”

Kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kinerja, Kinerja sendiri ialah kegiatan input menjadi output yang dihasilkan dari aktivitas operasional dari sekumpulan maupun individu dalam sebuah perusahaan. kedisiplinan juga menjadi pembentuk karakter karyawan sehingga dapat mempertahankan kinerja sepanjang waktu. Disiplin kerja ini berlaku bagi seluruh bentuk organisasi baik institusi, lembaga pendidikan, lingkungan perusahaan, dan tanpa terkecuali bidang perkoperasian.

Koperasi merupakan salah satu pelaku ekonomi utama yang turut memberikan kontribusi terhadap perekonomian nasional. Eksistensi koperasi di Indonesia secara kuantitas cukup menjanjikan namun secara kualitas masih perlu mendapat perhatian serius bersumber dari web <https://www.opopjatim.com> yang dipublikasikan pada 20/07/2020 yang dengan mengakses link tersebut pada tanggal 20/02/2023. Hasil dari pencarian link tersebut diperlukannya pengembangan secara berkesinambungan sesuai dengan masalah yang dihadapi. Beberapa permasalahan umum koperasi di Indonesia antara lain kurangnya minat masyarakat Indonesia menjadi anggota koperasi, keterbatasan SDM yang memiliki pemahaman dan kompetensi yang memadai dalam mengurus

koperasi, macetnya piutang anggota, dan minimnya pengawasan pengurus koperasi dan pengelolaan arsip koperasi yang kurang efektif.

Koperasi Kredit Kosayu merupakan salah satu koperasi yang berada di kota Malang. Diketahui pada akhir tahun 2016 Koperasi Kredit Kosayu mampu memperoleh omset mencapai angka 160,6 M. Koperasi Kredit Kosayu merupakan koperasi yang mandiri dan hal tersebut dapat dilihat dari koperasi yang tidak melakukan pinjaman dari bank manapun, bahkan pada era pandemi Koperasi Kredit Kosayu dapat bertahan dengan sistem manajemen yang tepat sehingga kesejahteraan anggota tetap dapat berikan. Pada tahun 2016 Koperasi Kredit Kosayu menerima penghargaan dengan menyandang peringkat 2 sebagai koperasi simpan pinjam tingkat Jawa Timur prestasi yang terus ditorehkan menjadikan Koperasi Kredit Kosayu menjadi koperasi yang memiliki citra yang baik dikalangan masyarakat. Dilansir dari <https://radarmalang.jawapos.com> diketahui, per 31 Desember 2022 Koperasi Kredit Kosayu memiliki anggota sebanyak 8.369 anggota aktif dengan jumlah anggota yang begitu banyak dalam hal ini sangat diperlukannya manajemen SDM yang profesional untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Mengingat jumlah karyawan sebanyak 40 orang dan melayani anggota koperasi yang sangat besar, Sehingga manajer dituntut untuk selalu memperhatikan kinerja setiap karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil topik permasalahan dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Kosayu”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh bentuk disiplin kerja yang terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Koperasi Kredit Kosayu?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh bentuk disiplin kerja yang terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu?
3. Bentuk Manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh bentuk disiplin kerja yang terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu.
 - b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh bentuk kedisiplinan kerja yang terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korektif secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu.

- c. Untuk mengetahui bentuk disiplin manakah yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kosayu.

2. Manfaat penelitian

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan tambahan maupun wawasan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dimasa perkuliahan mengenai pengaruh kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi institusi dalam mendisiplinkan karyawan.

c. Bagi Universitas

Dapat menjadi bahan dan referensi yang lebih mendalam bagi peneliti-peneliti di masa depan serta dapat menerapkan teori-teori yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja.