BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992, tentang perkoperasian menegaskan bahwa koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar azas kekeluargaan sebagaimana di jelaskan dalam pasal 3 UU No. 25/1992, tujuan pendirian koperasi di Indonesia saat ini adalah untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Menurut Safitri (2017), Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang didirikan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas yang bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi anggotanya, oleh karena itu agar dalam pengelolahannya berjalan dengan baik perlu memperhatikan sumber daya manusia yang kompeten, tentu sangat mudah bagi organisasi koperasi untuk berkembang dan bersaing dengan koperasi yang lain jika sumber dayanya memadai.

Dalam hal ini sebuah organisasi koperasi perlu ditunjang aspek-aspek yang mendukung demi

tercapainya tujuan-tujuan koperasi, misalnya sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi saai ini, karena sumber daya yang mumpuni merupakan syarat utama demi keberhasilan suatu organisasi. Organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengelolah pegawai supaya pegawai dapat mematuhi peraturan dan norma yang sudah ditetapkan sehingga pegawai dapat bekerja dengan disiplin dan juga bertanggung jawab atas pekerjaannya, disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Menurut Astutik (2016), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesedian-kesedian seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Anggoro (2019).

Disiplin kerja berkaitan erat dengan prestasi kerja disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin kerja meyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaaan, bahwa rendahnya disiplin kerja dipengaruhi oleh adanya keterlambatan pegawai dalam jam kerja hal ini akan mengakibatkan rendahnya hasil kerja yang dicapai.

Penerapaan disiplin kerja diperlukan dalam sebuah instansi untuk membantu pegawai bertindak lebih produktif, pegawai yang peroduktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karir atau prestasi kerja. Pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikan dengan baik, sehingga disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yaitu kepemimpinan menurut Caniago (2017), pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi dalam perspektif yang lebih sederhana, Sedangkan yang dipimpin adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan.

Menurut Suwarto (2020), sangat penting bagi kepemimpinan untuk komitmen dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dan terorganisir dengan baik, hal ini pekerjaan dapat didelegasikan kepada bawahan serta mampu diimplementasikan kedalam kerja teamwork yang baik.

Seorang kemimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai koperasi. Didalam mengelolah pegawai harus diciptakan sesuatu komunikasi kerja yang sesuai, hal ini dapat meningkatkan semangat dan kegairahan

kerja para pegawai tersebut dan diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi dibidang pekerjaan masing-masing. Karena jika seorang pemimpin tidak memiliki jiwa kepemimpinan maka hal tersebuat akan menimbulkan dampak yang kurang baik bagi pertumbuhan koperasi, karena kepemimpinan merupakan apa yang pemimpin lakukan dalam proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan. Sehingga kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Gusriadi, (2017:4). Sedangan menurut Simanjuntak (2015), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai, kegiatan ini memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka, sehingga prestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepemimpinan.

Prestasi kerja yang tinggi, pegawai yang memiliki prestasi tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepada pegawai dengan baik sesuai kemampuan pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Jika sebaliknya pegawai tidak memiliki prestasi kerja akan berdampak negatif bagi pegawai itu sendiri dan instansi, untuk itu peningkatan prestasi keja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik

secara individu maupun kelompok, sebagai upaya untuk meningkatakan hasil kerja yang lebih baik lagi.

Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto, merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam dan pertokohan. Koperasi ini didirikan pada tanggal 19 juni 1972, tujuan terbentuknya koperasi ini guna untuk meningkatkan kesejahteraan para anggota, khususnya pegawai negeri sehingga kebutuhan anggota dapat terpenuhi. Dalam aktivitasnya pegawai pada koperasi dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada anggota sebagai kinerja pegawai. Pada Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto yaitu masih terdapat kurangnya disiplin kerja terjadi tingginya tingkat keterlambatan, ketidakhadiran dalam bekerja, sehingga mengakibatkan menurun prestasi kerja, terdapat kurangnya wibawa yang di miliki oleh pimpinan sehingga mengakibatkan kurang maksimalya pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk sekripsi yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagi berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto.

2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto.
3. Apakah disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Koperasi KPRI JAYA Dawarblandong Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi peneliti

   Bagi peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan wawasan dalam meningkatkan pemahaman mengenai disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Bagi Uniiversitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai refrensi dan memberikan informasi tambahan untuk peneliti selanjutnya yang mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas di penelitian ini.

3. Bagi Tempat Penelitian

   Dapat memberikan gambaran tentang pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai