

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi mengandung makna “kerja sama”. Definisi koperasi menurut Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992 adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan (Rahmanto dkk., 2021). Dari definisi tersebut, dapat diketahui bahwa koperasi mengandung dua unsur, yaitu unsur ekonomi dan unsur sosial yang berkaitan satu sama lain. Dikatakan memiliki unsur ekonomi karena tujuan dari koperasi adalah mencapai kesejahteraan anggota. Sedangkan unsur sosial terlihat dari adanya asas yang dijunjung dalam koperasi, yakni asas kekeluargaan.

Koperasi bersifat terbuka untuk umum. Setiap orang bebas menjadi anggota koperasi tanpa ada paksaan atau tekanan dalam bentuk apapun. Asas koperasi adalah kekeluargaan dan kegotong-royongan, sedangkan dalam sendi dasar koperasi diantaranya dimasukkan keanggotaan yang sukarela, rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi dalam organisasi koperasi, pembagian sisa hasil usaha diatur menurut jasa masing-masing, pembatasan bunga atas modal, mengembangkan kesejahteraan anggota, usaha dan ketatalaksanaanya bersifat terbuka, swadaya, swakerta dan swasembada sebagai pencerminan prinsip dasar dari percaya pada diri sendiri (Fadila dkk., 2022). Prinsip percaya pada diri sendiri merupakan modal utama dalam mendorong setiap cipta, karya, dan karsa koperasi. Koperasi sebagai lembaga ekonomi rakyat harus mampu berswasembadaya (berusaha sendiri), berswakarya (membuat

sendiri), dan berswasembada (mencukupi kebutuhan sendiri). Prinsip dasar di atas dapat pula disebut prinsip individualitas dan solidaritas. Yang dinamakan individualitas ialah kesadaran akan harga diri, sedangkan solidaritas ialah setia bersekutu atau setia kawan. Dengan demikian, setiap anggota koperasi dengan modal percaya diri sendiri akan mampu mengatasi dan meningkatkan taraf hidupnya.

Koperasi di Indonesia menjadi salah satu pilar ekonomi bangsa sekaligus sebagai “Soko Guru” dari tatanan perekonomian nasional (Saputra & Ardiansyah, 2021). Artinya koperasi sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia yang hadir sebagai tuntutan dari konstitusi dan merangkul setiap aspek kehidupan secara menyeluruh. Koperasi adalah “Soko Guru” sebagai pilar yang tegak dan bagian integral dari tata perekonomian nasional, maka koperasi bukan hanya amanah konstitusi namun sekaligus menjadi harapan dalam membangun ekonomi rakyat. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro terus berupaya meningkatkan sejumlah koperasi di Sidoarjo agar menjadi berkualitas. Dilansir dalam radarsidoarjo.id, Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Sidoarjo mengatakan bahwa, “Dari 305 bertambah 20, jadi total 325 koperasi”. Hal ini dapat dilihat bahwa koperasi memiliki kontribusi penting dari segi kelembagaan, usaha, keuangan, manfaat bagi anggota dan masyarakat sekitar dalam membantu perputaran perekonomian.

Semakin banyak karyawan bermitra sebagai anggota, koperasi tetap berupaya memajukan pelayanan yang unggul dan bertindak andal dalam usaha meningkatkan kualitas melalui organisasi koperasi. Persaingan yang kompetitif dalam berkoperasi ini, menuntut peran sumber daya manusia untuk memiliki keunggulan bersaing. Bagi perusahaan membenahi sumber daya manusia menjadi faktor krusial untuk

meningkatkan daya saing dalam keberhasilan (Noerchoidah, 2020). Koperasi diminta untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, agar koperasi mampu berjuang dengan koperasi karyawan lainnya. Dalam hal ini, peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia bagi suatu perusahaan adalah tenaga kerjanya atau karyawan. Pegawai atau karyawan merupakan salah satu tonggak penting bagi suatu perusahaan, karena karyawan lah yang menjadi penggerak organisasi tersebut. Karyawan lah yang akan membantu tercapainya tujuan organisasi dengan mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi tersebut (Noerchoidah dkk., 2020).

Suatu organisasi tentu tidak dapat beroperasi dalam mencapai tujuannya tanpa adanya partisipasi dari karyawan. Dalam pengoperasian untuk mencapai suatu tujuan, kinerja karyawan lah yang menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil atau kemampuan kerja seseorang terhadap apa yang dilakukannya pada tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan memperoleh hasil kerja yang optimal (Noerchoidah & Sumitro, 2020). Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin baik pula hasil yang dicapai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan, maka semakin rendah pula hasil yang dicapai sehingga dapat dikatakan kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan dari kinerja karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sumber daya manusia tentunya sangat penting dalam keberlangsungan kehidupan di dalam perusahaan, sehingga hal tersebut membutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Badan usaha yang dibentuk oleh perusahaan ini beralamatkan di Jl. Raya Taman Tol Surabaya-

Gempol, Kedungturi, Kabupaten Sidoarjo. Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown memiliki tujuan untuk mengembangkan perekonomian dan membantu mensejahterakan anggota maupun karyawan perusahaan. Badan usaha ini memiliki jenis berdasarkan fungsinya yaitu koperasi serba usaha yang terdapat berbagai macam bentuk usaha gabungan seperti koperasi konsumsi yaitu melayani kegiatan penjualan barang kebutuhan pokok baik anggota maupun karyawan, sedangkan koperasi simpan pinjam memberikan pelayanan pada pinjaman uang dengan syarat mudah dan bunga yang rendah.

Dengan melihat perkembangan kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari data penilaian kinerja Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown pada Tabel Produktivitas sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rencana dan Realisasi Produktivitas Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown

Uraian	Rencana	Realisasi
Omset Penjualan 2020	789.630.909	959.360.150
Pendapatan Suku Bunga Pinjaman 2020	548.169.500	540.711.000
Omset Penjualan 2021	976.547.300	848.877.050
Pendapatan Suku Bunga Pinjaman 2021	551.525.220	528.639.412

Sumber: Laporan Pertanggung Jawaban Periode 2020-2021, Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown pada tahun 2021 mengalami penurunan pada hasil realisasi yaitu omset penjualan dan pendapatan suku bunga pinjaman yang tidak mencapai rencana yang ditetapkan koperasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama, melihat perkembangan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra & Purwaningrat (2021) mengemukakan bahwa kinerja salah satunya dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Koesomowidjojo, 2017:21). Artinya setiap pekerjaan pasti memiliki bobot masing-masing yang menjadi tanggung jawab setiap pelakunya, tanggung jawab ini bisa berupa pekerjaan fisik, mental dan sosial. Beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja ini yang berkaitan pada hasil produksi. Beban kerja juga memiliki keterkaitan dengan kondisi kerja karyawan, bahwa hal ini harus mendapat perhatian penting bagi industri agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus menciptakan kondisi yang mendukung untuk memfasilitasi hal yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan, sehingga hal ini dapat menciptakan kecenderungan untuk mendorong karyawan menuju tingkat kinerja yang lebih tinggi (Noerchoidah dkk., 2022).

Dari wawancara yang dilakukan di Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown, ditemukan masalah pada beban kerja. Dimana pengurus harus bisa membagi waktu sebagai karyawan PT. Coronet Crown dan karyawan pada Koperasi Karyawan Melati. Perusahaan yang menetapkan jam kerja standar selama 8 jam sehari dalam seminggu, mulai pukul 07.30 - 16.00 WIB.

Permasalahan beban kerja terletak pada pengerjakaan tugas oleh pengurus koperasi karyawan yang terkesan masih manual seperti pengerjakaan yang dilakukan dengan menggunakan penulisan tangan pada cicilan dan kegiatan penjualan dalam buku besar, nota kontan maupun faktur, transaksi pembayaran, perhitungan stok opname, dan penyimpanan file pada ordner sehingga hal tersebut menyebabkan terjadinya penumpukan tugas tersebut menjadikan pengurus mengambil waktu lembur hingga pukul 08.00 malam dan hari libur untuk menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan.

Faktor kedua yaitu disiplin kerja yang merupakan faktor penting dalam mendukung terselesaikannya pekerjaan seorang karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Khalisa (2022) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, yang meliputi ketepatan waktu, kesetiaan atau patuh dan tanggung jawab pada peraturan yang ditetapkan oleh instansi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sebagai salah satu syarat utama bagi karyawan untuk bekerja lama di perusahaan, artinya karyawan yang disiplin berdedikasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal kepada perusahaannya (Bachtiar dkk., 2022). Permasalahan ini didukung dengan beberapa data yang diperoleh dari rekapitulasi data absensi pengurus pada Koperasi

Karyawan Melati yang disajikan secara ringkas pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan KOPKAR Melati PT. Coronet Crown

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi								Total
		Sakit		Terlambat		Izin		Alfa		
2020	33	10	30,3%	7	21,2%	9	27,2%	5	15,1%	31
2021	33	8	24,2%	17	51,5%	11	33,3%	8	24,2%	44

Sumber: Koperasi Karyawan Melati

Berdasarkan Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi karyawan pada Koperasi Karyawan Melati pada periode 2020-2021 terjadi banyak perubahan. Dari hasil presentase tersebut teridentifikasi bahwa kedisiplinan pada koperasi karyawan tidak baik. Terjadinya peningkatan pada tahun 2021 dengan keseluruhan total sebanyak 44. Jumlah keterlambatan tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebanyak 17 orang dengan presentase 51,5% hal ini dikarenakan karyawan terlambat ada urusan seperti urusan bank, hal tidak terduga di jalan dan urusan keluarga. Kemudian pada tahun 2021 dengan keterangan izin seperti izin meninggalkan tempat kerja sebanyak 33,3% dan banyaknya ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 24,2% dan keterangan sakit terjadi di tahun 2020 sebanyak 30,3%.

Dari penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak hadir dan terlambat dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti *briefing* secara utuh sehingga hal tersebut menyebabkan terjadinya ketidaktahuan mengenai informasi apa saja yang sudah disampaikan. Keterlambatan hadir karyawan menyebabkan pelayanan dan penyelesaian tugas pada koperasi terganggu dan terkadang seorang karyawan harus merangkap

tugas sampai karyawan lain tersebut datang, dari hal tersebut akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan karyawan dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dalam menurunkan kinerja. Dapat dilihat fakta di lapangan bahwa masih rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin.

Selain itu permasalahan di atas ini juga didukung oleh adanya perbedaan hasil dari *Research Gap* yang dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Khasifah (2020) mengatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo & Kempa (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pencapaian tujuan organisasi tentunya membutuhkan peran dari karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja para karyawan sendiri merupakan awal dari suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Buruknya kinerja yang disebabkan oleh rendahnya kedisiplinan serta beban kerja yang terjadi, dan pada akhirnya dapat merugikan organisasi. Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan serta adanya hasil *research gap* dan teori yang telah didapatkan, maka hal tersebut perlu kiranya diteliti dan dianalisis agar dapat diketahui serta sebagai salah satu cara dalam pengambilan kebijakan yang tepat oleh pihak Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown di Sidoarjo dan menuangkannya ke dalam kegiatan penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown di Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown di Sidoarjo?
3. Apakah beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dipaparkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat kegunaan atau manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran bagi Koperasi Karyawan Melati PT. Coronet Crown di Sidoarjo terhadap permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh instansi yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media literatur yang dapat mendukung penelitian sejenis namun dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan bahan bacaan tentang beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan variabel penelitian ini.