

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan pengadaan dan pembangunan sumber daya manusia yang seharusnya dikerjakan, dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan, (Nawawi, 05;104). Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting dalam perusahaan mengingat kedisiplinan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia.

Ditengah lajunya arus globalisasi saat ini, tingkat kompetisi antara perusahaan memang benar-benar memegang pada prinsip efisiensi, secara sederhana prinsip efisiensi pada hakikatnya adalah menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat kenyataan bahwa kemampuan suatu perusahaan atau organisasi mengadakan dan memiliki sarana dan prasarana kerja yang juga disebut sebagai sumber dana dan daya yang dibutuhkan guna mengoperasi roda persusahaan atau organisasi yang selalu terbatas, padahal tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.

Pengalaman dari berbagai organisasi menunjukkan dengan jelas bahwa banyak faktor penyebab terjadinya *inefisiensi*; misalnya, pemborosan dapat timbul karena perilaku yang bersifat disfungsional dari para anggota organisasi dan karena ketidak sesuaian pengetahuan dan keterampilan para pelaku dalam menggunakan serta memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah dimiliki.

Langkah dalam peningkatan produktivitas kerja sebaiknya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis, hasil dari produktivitas tersebut dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja karyawannya. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan, pelaksanaan yang teratur akan dapat meningkatkan kesungguhan tim dalam bekerja sebuah organisasi serta tindakan disiplin menuntut standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijaksana. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Kedisiplinan diterapkannya dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakan peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin ditegaskan atas kerja sama dan kesadaran dari para pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi.

Disiplin menurut Sinungan (2003), kedisiplinan kerja adalah “ sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa

kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan- peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Hal ini guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan.

Syarat-syarat pokok dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai sebaiknya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis, hasil dari produktivitas tersebut dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja karyawannya. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku, oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja, dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu problematika atau masalah yang biasa dihadapi oleh perusahaan atau organisasi adalah masalah ketidaksiplinan kerja pegawai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis atau secara lisan pada suatu organisasi. Ketidaksiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga masih sulit untuk diwujudkan karena masih

banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu dalam mengatasi problem atau masalah ketidakdisiplinan perlu adanya komunikasi yang intens antara pimpinan dan bawahan dengan patokan atau landasan pada peraturan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan sehingga bagi pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam perusahaan yang tidak disiplin kerja ditindak sesuai dengan prosedural perusahaan. Hal ini guna terwujud atau tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan pun harus menyadari bahwa yang memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina pegawai adalah pemimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada pemimpin diharapkan menjadi contoh atau panutan pegawai dalam menegakan kedisiplinan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai demi tercapainya atau terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi.

Pada pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih prestasi dan efisien, kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang manager harus bertindak tegas agar para bawahannya memiliki jiwa kedisiplinan kerja yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepimpinannya jika para bawahannya berdisiplin kerja dengan baik.

Dengan demikian untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik.

Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh Karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk tujuan tertentu.

Masalah ketidaksihlian pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan sering kali diteliti oleh para peneliti-peneliti terdahulu diantaranya;

Penelitian terdahulu dari Ike (2006) dengan ” Pengaruh disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo di Desa Pertampilan Kecamatan Pancur Batu”.Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan (y) pada PT. Galatta Lestarindo Kecamatan Pancur Batu. Hal ini dapat diketahui dengan t hitung (x)= 5,099 dengan nilai signifikan 0,000.

Penelitian dilakukan Jamil (2005) dengan judul “ Pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan efektifitas kerja di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Binjai “. Dimana hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil observasi sebesar 0,657 yang bernilai

positif, jika disiplin meningkatkan maka efektifitas yang akan meningkat. Kedisiplinan karyawan di Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Cabanag Binjai di nilai yang meningkat maka efektifitas yang meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2009) dengan judul “ Pengaruh motifasi dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bagian personalia pada PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo. Dari hasil peneliitian ini diketahui R sebesar 0,820 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktifitas kerja adalah kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,673 atau 67,3% berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan bagia personalia PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) PRAJA MUKTI adalah salah satu lembaga koperasi yang ruang lingkupnya pegawai-pegawai yang berada di kantor Gubernur NTT, artinya anggota-anggota koperasi tersebut adalah pegawai yang berada disekitaran kantor gubernur tersebut. Dalam mengelola keuangan anggota, kedisipinan pegawai sangat penting, hal ini karena kedisipinan pegawai dalam mengelolah keuangan anggota merupakan faktor penting dalam mewujudkan tujuannya. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) PRAJA MUKTI, dengan jumlah pegawai untuk saat ini sebanyak 6 (enam) orang. Dari 6 (enam) orang pegawai dapat dilihat Disiplin kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1.

DATA ABSENSI PEGAWAI KPRI PRAJA MUKTI PRIODE 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja karyawan	Kehadiran karyawan	Absen (orang)
1	Januari	6	20	5	1
2	Februari	6	19	5	1
3	Maret	6	22	6	-
4	April	6	21	6	-
5	Mei	6	17	5	1
6	Juni	6	21	6	-
7	Juli	6	21	6	-
8	Agustus	6	20	5	1
9	September	6	22	6	-
10	Oktober	6	20	6	-
11	November	6	22	5	1
12	Desember	6	22	6	-

Sumber data: Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) PRAJA MUKTI 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 data presensi menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih belum memenuhi tuntutan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) PRAJA MUKTI. Jumlah karyawan yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulannya yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran karyawan, hal ini akan berdampak pada penurunan pencapaian yang sudah ditetapkan oleh koperasi. Jika terus dibiarkan akan menjadi kerugian bagi Koperasi tersebut karena kehadiran karyawan berkaitan dengan target yang ingin dicapai oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) PRAJA MUKTI, dimana aktivitas karyawan berhubungan langsung dengan Anggota dan Nasabah Koperasi maka disiplin kerja untuk karyawan sangat diperlukan, jika karyawan kurang disiplin dalam kehadiran akan mengakibatkan efektifitas dalam pekerjaan terganggu.

Dalam mengelolah keuangan anggota koperasi, hal yang sangat penting dilakukan oleh manager dan pegawai yakni kedisiplinan kerja. Hal itu karena kedisiplinan kerja adalah syarat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sering datang terlambat dan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah di atur oleh koperasi tersebut, ketegasan seorang manager atau pemimpin harus bertindak tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja.

Setiap pegawai koperasi diharapkan mampu mematuhi atutran yang ada agar bisa mempergunakan waktu yang seefesiean mungkin dalam hal ini pegawai datang tepat pada waktu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga produktifitas kerjawa karyawan akan terlaksana secara efesien dan efektif.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa masalah atau problem ketidakdisiplinan kerja pegawai dalam meningkatkan produktiviras kerja pegawai adalah persoalan yang sangat urgen yang harus diatasi oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) PRAJA MUKTI.

Dari uraian masalah diatas maka penulis mengajukan judul : **PENGARUH KEDISIPLINAN DALAM MENINGKATAKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KOPERSI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) PRAJA MUKTI**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian Latar Belakang Diatas, Maka Yang Menjadi Masalah Dalam Penelitian Ini Adalah : Pengaruh Kedisiplina Kerja Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Praja Mukti.

1.3. Persoalan Penelitian

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Praja Mukti.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja dan signifikan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Praja Mukti Kupang

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademik

- 1) Suatu ilmu yang didapatkan berhubungan dengan teori sebagai dasar pembelajaran untuk menambah wawasan yang luas penulis dalam bidang ini untuk meningkatkan kedisiplinan dalam perkuliahan,
- 2) Suatu pengetahuan untuk mahasiswa maupun lingkungan sekitarnya yang mau melakukan penelitian selanjut.

b. Manfaat Praktis

Suatu ilmu yang di pelajari bagi kebijakan objek yang diteliti dalam persoalan-persoalan praktis yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja.

1) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktifitasn kerja karyawan.

2) Bagi Koperasi KPRI Praja Mukti Kupang

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan didalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktifitas kerja terhadap prestasi kinerja pegawai.