BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi merupakan lembaga ekonomi yang cocok diterapkan di Indonesia, karena sifat masyarakat yang kekeluargaan dan gotong - royong, sifat ini sesuai dengan azas koperasi saat ini. Sejak lama bangsa Indonesia telah mengenal kekeluargaan dan gotongroyong yang dipraktekkan oleh nenek moyang bangsa Indonesia. Dalam pelaksanaan koperasi sebagai suatu badan yang bersifat sosial tetntu memerlukan manajemen dengan melaksanakan fungsi – fungsi perencanaan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengawasan. Untuk itu koperasi harus memiliki manajemen yang baik dalam mengelola usahanya agar koperasi dapat berkembang sesuai dengan kemajuan zaman

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Tenaga kerja sebagai sumber manusia merupakan faktor yang terpenting dalam menunjang kinerja yang baik, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan, para pekerja atau karyawan tidak bisa disamakan dengan alat atau mesin pabrik karena para pekerja adalah manusia yang mempunyai kepribadian yang

beraneka ragam yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kenyataan sering ditemukan suatu koperasi bahwa dalam keadaan syarat – syarat kerja sudah terpenuhi, kinerja karyawan dirasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa kinerja karyawan yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki koperasi atau ketidakpuasan karyawan. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan disebabkan oleh upah atau gaji yang rendah serta kurangnya disiplin kerja sesuai aturan yang berlaku. Pandangan itu memang benar dan tidak dapat dipungkiri bahwa upah ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, tetapi semangat kerja, kompensasi dan disiplin kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Pembangunan di bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan tujuan pembangunan nasional. Begitu pula dalam koperasi yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk mempertahankan kesejahteraan anggota koperasi pada khususnya, dengan berbagai kegiatan usaha koperasi. Untuk mencapai tujuan tersebut koperasi dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan – kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan - tujuan koperasi tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin – mesin industri. Tetapi pada kenyataannya

sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap koperasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Rendahnya kualitas karyawan sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan koperasi. Keberhasilan suatu koperasi tercermin dari hasil kerja masing – masing individu dalam koperasi, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada koperasi tersebut. Pernyataan ini diakui Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia menilai perlu ada penataan ulang pengelolaan koperasi di Indonesia, yang masih jauh dari yang diharapkan. Hal ini tertuang dalam Rapat Dengan Pendapat Umum (RDPU) Komite IV DPD RI di Gedung Parlemen, Rabu, 13 September 2017. Wakil Ketua Komite IV Ayi Hambali[1] yang memimpin rapat tersebut menyampaikan, koperasi saat ini masih jauh dari yang diharapkan. "Ketika kami reses kemarin, banyak koperasi yang tinggal papan nama dan tidak ada kegiatannya, ada juga dilaporkan di kanwil koperasi itu tercatat tapi koperasi sudah tidak ada. Tata kelola koperasi juga masih jauh dari yang diharapkan". Ketua Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Koperasi, Suroto mengatakan bahwa permasalahan mendasar koperasi adalah Koperasi belum berkembang karena paradigma perkoperasian yang jauh dari pengertian koperasi yang benar, yaitu manusia ditempatkan sebagai yang utama.[2]

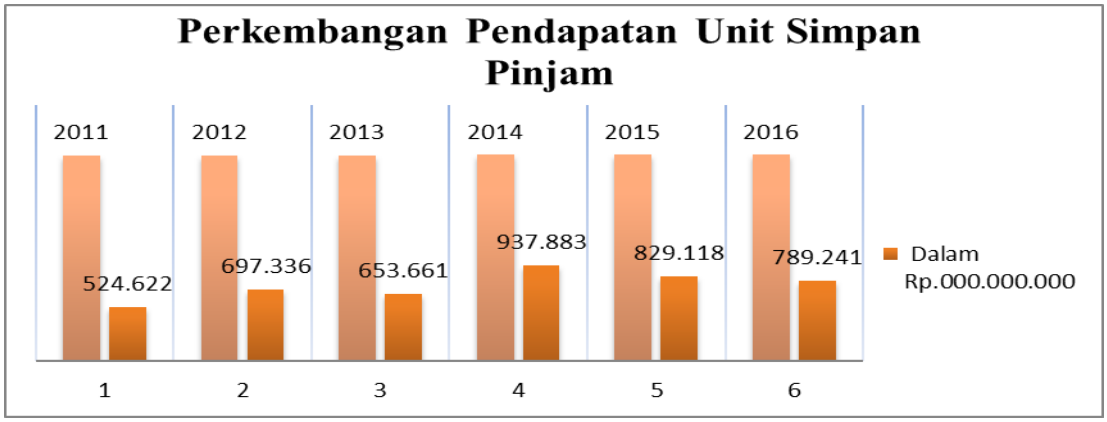
[1] https://ekbis.sindonews.com/read/1239388/34/koperasi-hampir-punah-dpd-nilai-perlu-penataan-ulang-1505311965 (diakses 27 oktober 2017)

[2] *Ibid*

Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui perbaikan kualitas (mutu) dan faktor – faktor produksi. Manusia merupakan faktor produksi terpenting dari semua faktor produksi yang tersedia didalam koperasi. Bagi suatu koperasi, baik besar atau kecil, manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, karena manusia mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional.

Secara sederhana kinerja karyawan lebih di fokuskan pada peranan manusia dalam tinggi rendahnya pendapatan koperasi. Hal ini karena manusia merupakan faktor utama dan penentu dalam keberhasilan koperasi. Upaya peningkatan kinerja pada akhirnya adalah upaya peningkatan kemampuan kerja sumber daya manusianya, yaitu bagaimana koperasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Alasan lain mengapa manusia merupakan sumber daya yang paling berharga adalah bahwa dari semua sumber daya yang dimiliki koperasi hanya manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan bahkan dijunjung tinggi. Salah satu cara yang paling baik yang tersedia bagi seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan harkat dan martabatnya adalah melalui adanya kesempatan untuk memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya dalam suatu pekerjaan atau profesi tertentu untuk mana ia menerima imbalan jasa, biasanya dalam bentuk upah atau gaji.



Sumber: Data diolah tahun 2017

Gambar I.1 : Perkembangan Pendapatan Unit Simpan Pinjam Koperasi DJBC pada Tahun 2011 – 2016

Pada Tahun Buku 2011, saldo Piutang Unit Simpan Pinjam yang merupakan portofolio dari pinjaman komersial, pinjaman reguler, pinjaman penting dan pinjaman darurat, mencapai sebesar Rp 524.622.264,00 selanjutnya pada tahun 2013 mengalami penurunan besar, dan ditahun selanjatnya mengalami kenaikan yang cukup drastis dari angka Rp 653.661.925 ke Rp 937.883.277. Pendapatan Unit Simpan Pinjam yang dibukukan selama tahun 2014 adalah sebesar Rp 937.883.277,00 meningkat ,dan tahun 2016 kembali menurun menjadi Rp 789.241.233. dari hasil gambar diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan kurang baik, terlihat dari hasil pendapatan koperasi yang mengalami naik turunnya setiap tahun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Sangatlah penting bagi setiap individu untuk memahami motivasi, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan perusahaan dalam mencapi tujuannya. Namun motivasi disini bukanlah suatu masalah yang mudah,

baik untuk memahami maupun menerapkannya. Tidak sedikit dari karyawan yang merasa jenuh dengan rutinitas pekerjanya sehingga karyawan merasa malas untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi perlu diberikan kepada karyawan yang terlihat malas bekerja agar karyawan tersebut dapat menjalankan dan menyelesaikan perkerjaan dengan baik. Hal inilah yang menjadi masalah serius dalam perusahaan, peran seorang pemimpin untuk memotivasi karyawannya sangat dibutuhkan. Pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik jika peranan seorang pemimpin mampu mengkoordinir dan mengatur pekerjaan karyawannya dengan baik dan cara-cara yang bijaksana. Seorang pemimpin harus selalu memberikan arahan dan motivasi kepada para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja juga termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sudah jelas, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Fokus kerja tidak akan terganggu jika lingkungan kerja kondusif, sehingga pekerjaan tidak terbengkalai dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

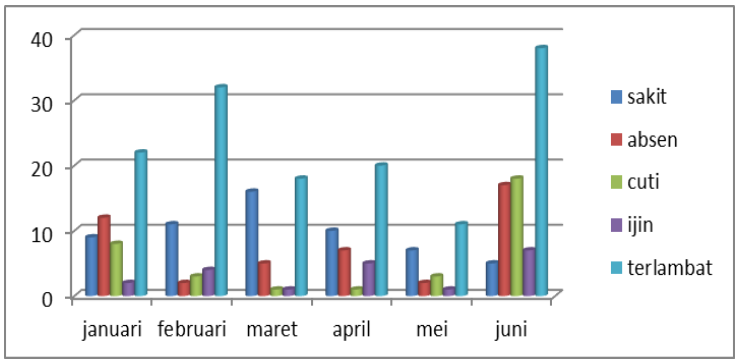
Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang aman, tentram, bersih, terang dan bebas dari segala ancaman dan

gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah koperasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Arahan dan motivasi pimpinan sangat mendukung para karyawan untuk bisa meingkatkan kinerja mereka. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan karyawan dan perusahaan.

Koperasi Direktorat Jendral Bea dan Cukai adalah salah satu Koperasi sebuah badan usaha yang dikelola dalam departemen keuangan, disiplin kerja merupakan hal penting dalam menjalankan organisasi, demikian juga karyawan koperasi. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan. Untuk mencapai tujuan Organisasi dalam koperasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar kinerja dari masing – masing karyawan dapat meningkat, yang mana pada waktunya kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula, Adapun segala usaha dalam melakukan tindakan kedisiplinan kerja karyawan pada akhirnya akan berakhir pada peningkatan kinerja karyawan. Kedisiplinan

karyawan yang memengaruhi tingkat produktivitas yang utama adalah waktu kerja dan absensi kerja karyawan.



Sumber: Data diolah tahun 2017

Gambar I.2 : Absensi Karyawan Koperasi Direktorat Jendral Bea dan Cukai Periode januari – Juni 2016/2017

Dapat dilihat berdasarkan data absensi karyawan di atas menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, baik mengenai waktu maupun tugasnya. Terlihat bahwa karyawan masih banyak yang terlambat masuk kerja, bahkan banyak juga yang tidak masuk dengan alasan sakit dan ijin serta tanpa keterangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Christian katiandagho dan Silvia L Mandey menemukan bahwa disilpin kerja, dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi dalam dalam melaksanakan tugas jika pemberian kompensasi sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan tersebut, atau sesuai dengan berat kerja yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil, dan tepat diperlukan

koperasi untuk menimbulkan gairah bekerja yang berimbas pada semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer koperasi DJBC, yang dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2017, beliau mengatakan bahwa masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, terlalu cepat pulang dan terjadinya penyusutan karyawan di koperasi DJBC. Dalam kurun waktu tersebut tidak ada penambahan karyawan di koperasi DJBC Tahun 2016 sehingga berpengaruh terhadap rata-rata pencapaian target koperasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, dikarenakan ada beberapa karyawan yang keluar dari koperasi sepanjang Tahun 2015, dan tidak adanya penambahan karyawan untuk menggantikan posisi karyawan lain yang keluar dari perusahaan.[3]

Hal inilah yang mengindikasikan kinerja karyawan koperasi Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC) belum optimal. Koperasi DJBC merupakan koperasi yang bergerak dalam usaha simpan pinjam. Sejak awal koperasi mempunyai keyakinan bahwa manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi koperasi untuk mencapai keberhasilan.

Dari hal-hal yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi direktorat jenderal bea dan cukai.

[3] *Wawan cara dengan pihak koperasi*, 10 oktober 2017

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasikan beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan koperasi yaitu:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai.
5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat cakupan yang sangat luas tentang kinerja karyawan dengan beberapa faktornya yang tidak mungkin terungkap secara keseluruhan, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitan yaitu:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai.

3. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai.

D. Perumuan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah yang akan di kaji melalui penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadapt kinerja karyawan di Koperasi Direktorat Jendaral Bea dan Cukai?

E. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkelanjutan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompenasi terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan pengalaman di dalam dunia bisnis dan dapat digunakan juga sebagai

alat untuk mengimplentasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dasar perluasan penelitian.

b. Bagi Koperasi, hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam rangka mewujudkan kinerja kerja para karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan koperasi, sehingga mampu meningkatkan kualitas yang bagus di koperasi.