

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target organisasi yang ditetapkan dalam pengukuran maka, kinerja pada organisasi tersebut tidak dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Handoko, 2012:95).

Kinerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output dan kehadiran di tempat kerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati, sehingga kinerja merupakan hasil yang penting dalam organisasi.

Karyawan akan memperoleh kinerja yang baik apabila diterapkannya kedisiplinan dalam bekerja serta fasilitas lingkungan kerja dengan baik untuk semua karyawan sehingga dapat memberi semangat kerja pada karyawan. Disiplin kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena disiplin yang tinggi sebagai modal dasar dalam meningkatkan aktivitas usaha untuk peningkatan kinerja. Faktor disiplin berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena, disiplin yang tinggi akan memiliki modal dasar untuk memperoleh karyawan yang profesional.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:163). Oleh karena itu, disiplin kerja adalah kewajiban seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan dalam suatu organisasi. Namun pada kenyataannya masih ditemukan karyawan yang tidak berdisiplin. Dalam hal ini selain disiplin kerja ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan mempengaruhi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kinerja dari organisasi tempat di mana karyawan bekerja. Oleh karena itu

setiap karyawan akan mengharapkan lingkungan kerjanya yang baik. Tetapi apabila lingkungan kerjanya kurang kondusif akan menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat dalam bekerja, dan mudah sakit. Akibatnya kinerja para karyawan menjadi buruk karena para karyawan tidak mencapai target yang ditentukan serta tujuan dari organisasi tidak tercapai. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan maupun organisasi.

Koperasi Swasti Sari merupakan salah satu koperasi kredit yang masih tetap bersaing dan berkembang hingga saat ini, awal mula munculnya pemikiran untuk membentuk sebuah koperasi kredit atau Credit Union pada tanggal 01 Februari 1988, atas inisiatif Sr. Carolie, mendirikan sebuah koperasi untuk kalangan guru SD dan pegawai Yaswari dengan nama CU Swasti Sari. Tujuan didirikannya CU ini adalah untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi masyarakat dalam mewujudkan kehidupan demokratis ekonomi.

Dengan ciri-ciri: demokratis, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan, untuk meningkatkan dan memajukan kesejahteraan anggota yang berpihak pada kesejahteraan bersama dengan melandaskan pada kekuatan yang berasal dari anggota. Kesejahteraan yang ingin dicapai dalam koperasi kredit ini adalah kesejahteraan lahir dan batin, yakni saling percaya dan saling menolong sehingga menciptakan modal bersama guna dipinjamkan diantara sesama mereka dengan bunga yang layak serta untuk tujuan produktif dan kesejahteraan. Oleh karenanya harus dikelola secara profesional dengan

meningkatkan kinerja usaha dari koperasi tersebut.

Tabel 1.1
Penilaian Sasaran Kinerja di KSP. Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang
Tahun 2016-2018

Tahun	Sasaran Kerja	Target	Realisasi	Deviasi	Persen -tase
2016	Target Aset	314.790.425.663	260.747.671.348	54.024.754.415	82.83%
	Pendapatan	20.232.709.346	18.631.169.293	1.601.536.053	92.08%
	SHU	2.244.246.343	701.502.933	1.542.761.410	31.25%
	Beban	19.117.733.339	15.459.354.912	3.658.378.487	80.86%
	T. Individu	27.465	14.032	13.433	52.54%
	Rata-rata				83.5%
2017	Target Aset	445.532.392.140	421.469.193.422	34.064.198.178	92.52%
	Pendapatan	29.556.747.975	24.426.155.918	5.310.592.057	82.64%
	SHU	1.513.507.204	2.674.595.218	561.088.014	35.24%
	Beban	27.633.159.429	20.086.308.756	7.546.852.670	72.16%
	T. Individu	39.255	19.425	19.830	49.48%
	Rata-rata				76.4%
2018	Target Aset	337.113.157.171	299.693.922.202	18.419.234.969	79.79%
	Pendapatan	23.522.639.550	6.034.108.425	17.488.531.125	30.65%
	SHU	1.030.728.576	682.836.628	547.889.948	32.11%
	Beban	22.086.309.579	5.546.849.667	16.539.460.089	48.84%
	T. Individu	31.767	16.009	15.758	50.39%
	Rata-rata				80.7%

Sumber: RAT Koperasi Swasti Sari Pusat Kupang Tahun 2016-2018

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan pada KSP. Kopdit Swasti Sari antara tahun 2016 dan 2018. Pada tahun 2016 persentase pencapaian sasaran kerja sebesar 83.54% peningkatan persentase ini karena ada beberapa faktor antara lain: pelayanan terhadap anggota yang baik dan tepat waktu seperti melayani formulir permohonan menjadi anggota baru, melayani administrasi pembukaan rekening baru, penyimpanan anggota yang meningkat dan pembagian SHU yang tepat waktu. Sedangkan pada tahun 2018 terjadi deviasi sebesar 4% sehingga persentase pencapaian sasaran kerja tahun 2016 hanya 80.76%.

Penurunan persentase ini menurut manajer KSP. Kopdit Swasti Sari Kupang

disebabkan oleh karena kurangnya disiplin kerja pada karyawan, seperti lalai dalam melaksanakan tugas, tidak ada target yang ingin dicapai, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu menyalahgunakan waktu yang ada serta fasilitas lingkungan kerja dan sarana prasarana tidak memadai sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di dalam suatu organisasi yaitu dengan diadakan aturan kedisiplinan dalam bekerja serta memperhatikan fasilitas lingkungan kerja dan sarana prasarana yang ada di organisasi. Faktor pertama yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan di kantor ini dinilai belum maksimal, terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini terbukti dengan rekapitulasi absensi karyawan Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang pada bulan Agustus 2018 hingga Desember 2018.

Tabel 1.2

**Rekapitulasi Absensi Karyawan Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang
Periode Januari-Desember 2018 Dengan Jumlah Karyawan Sebanyak 30
Orang.**

No	Bulan	T	IT	IT M	T R	TK	S	TA P	TA M	IP	Jumlah
1	Januari	10	14	-	-	-	1	3	-	-	28 hari
2	Februari	17	13	2	6	-	4	5	-	-	47 hari
3	Maret	17	15	1	8	-	3	7	-	-	51 hari
4	April	12	12	5	8	-	9	8	-	7	61 hari
5	Mei	19	15	-	4	-	8	7	-	7	56 hari
6	Juni	18	15	2	-	2	9	8	-	6	60 hari
7	Juli	12	11	1	5	-	1	-	-	9	39 hari
8	Agustus	12	6	6	2	3	3	5	-	5	42 hari
9	September	15	9	1	2	1	3	5	2	1	48 hari
10	Oktober	10	17	2	-	3	3	2	-	-	37 hari
11	November	10	15	2	-	-	2	-	-	-	29 hari
12	Desember	9	18	1	-	4	4	4	-	-	40 hari

Sumber: Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang (data diolah)

Keterangan:

T	: Terlambat
IT	: Ijin Terlambat
ITM	: Ijin Tidak Masuk
TR	: Tidak Mengikuti Ritual Pagi (kebiasaan setiap hari)
TK	: Tanpa Keterangan
S	: Sakit
TAP	: Tidak Absen Pulang
TAM	: Tidak Absen Masuk
IP	: Ijin Pulang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat dari jumlah rata-rata keterlambatan dan tidak mengikuti ritual pagi, (dalam hal ini ritual pagi adalah kebiasaan Kopdit Swasti Sari sebelum bekerja, selalu diawali dengan Doa bersama lalu memaparkan visi, misi dan tujuan), serta kurang disiplin dalam bekerja (masuk kantor dan pulang kantor, yaitu paling sedikit terjadi pada bulan Januari sebanyak 28 kali dan paling banyak terjadi pada bulan April sebanyak 61 kali atau terjadinya fluktuasi dari bulan Januari-Desember.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang, mengatakan bahwa akibat terjadinya keterlambatan tersebut disebabkan oleh karena sering terjadi kemacetan di jalan sehingga terjebak dalam kemacetan dan ada pula karyawan yang tidak minta izin untuk masuk terlambat atau tidak minta izin untuk pulang lebih awal dan juga karyawan yang pulang maupun masuk kantor tanpa izin karena ada keperluan pribadi, hal tersebut dapat dikategorikan dalam kurangnya disiplin waktu dan ada beberapa karyawan menggunakan jam istirahat yang melebihi batas yang

ditentukan oleh kantor karena tidak adanya kantin umum yang tersedia sehingga karyawan mencari lokasi makan yang jauh. Maka dari itu ada jam kerja karyawan yang terbuang sehingga pekerjaan karyawan tidak begitu maksimal, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dalam satu hari, tetapi dengan adanya masalah ini pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dalam waktu dua hari atau tiga hari. Di lihat dari sisi ini maka dapat disimpulkan bahwa ada karyawan yang belum disiplin atau acuh tak acuh dengan absensi. Hal ini dapat dilihat pada tabel absensi karyawan Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang yaitu pada bulan Januari-Desember 2018. Selain faktor kedisiplinan, ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang yaitu faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang, Kasmirus Kopong, S.Pd, Anselina Nona Lalur, S.pd, menyatakan bahwa: saat ini lingkungan kerja karyawan Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang masih kurang nyaman, karena: 1) Banyak berkas yang menumpuk di atas meja kerja maupun di lantai sehingga terjadi kesesakan dalam ruang kerja, 2) Ada beberapa kursi kerja berlengan dan kursi besi warna biru yang sebenarnya tidak bisa difungsikan lagi karena mengalami kerusakan dibiarkan begitu saja di dalam kantor atau ruang kerja sehingga mereka merasa tidak nyaman dengan hal-hal tersebut, 3) pencahayaan berupa lampu dan beberapa air conditioner mengalami kerusakan dan tidak berfungsi dengan baik sehingga ruangan terasa panas dan kegelapan, 4) Ada juga laptop dan printer yang eror sehingga tidak bisa difungsikan dengan baik, 5) Tidak bisa mendapatkan udara segar dari luar karena lokasi Swasti Sari terlalu sempit di

dalam ruang kerja, di luar maupun halaman gedung karena Kopdit Swasti Sari juga memiliki tempat parkir yang sempit.

Masalah lingkungan kerja yang kurang nyaman tersebut akan mempengaruhi para karyawan dalam bekerja, karena pengaruh dari lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan para karyawan tidak akan bekerja secara optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan banyak pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan sebelumnya tidak akan terselesaikan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas mengenai kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP. Kopdit Swasti sari Pusat Kupang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan KSP. Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang?
2. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP. Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swasti Sari Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan KSP. Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KSP. Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP. Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi KSP. Kopdit Swasti Sari Pusat Kupang

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu untuk menjadi lebih baik lagi. Serta dapat memberikan kontribusi baik koperasi maupun pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Bagi Peneliti Lain

Melalui penelitian ini diharapkan pembaca dapat memperoleh informasi mengenai pangaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.