

BAB I

PENDAHULIAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. menurut Amirul et al (2019:6) manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekurtmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2020:70) kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* atau bisa diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan, baik di tataran lokal, nasional, maupun global yang disertai dengan situasi yang sulit diprediksi, menuntut setiap organisasi untuk selalu berinovasi, mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan

perubahan-perubahan yang terjadi guna meningkatkan kemampuan organisasi itu sendiri. Setiap organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak benar dan asal-asalan maka akan memiliki kinerja yang rendah. Menurut Kasmir (2019:189) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity*. Dalam dunia organisasi, kinerja pegawai berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi koperasi yang semakin hari semakin meningkat perkembangannya.

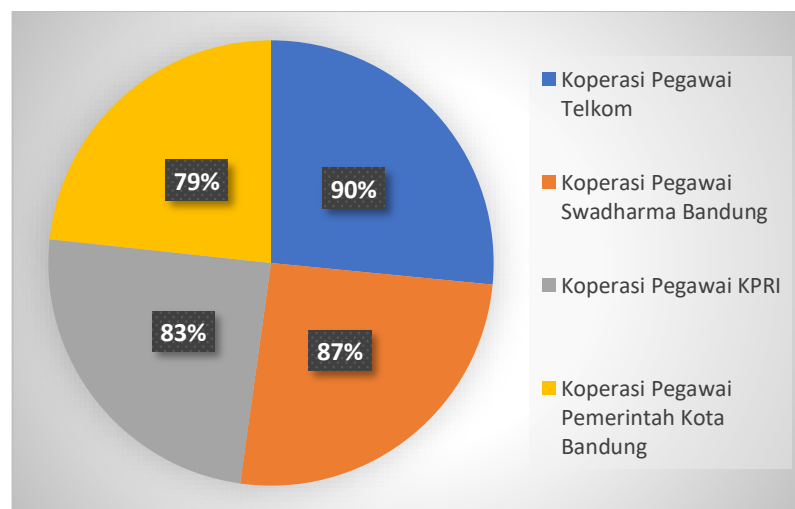
Koperasi merupakan organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Menurut Jumaedi (2021:3), Koperasi merupakan badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggotanya atas dasar prinsip-prinsip koperasi dan kaidah usaha ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup anggota khususnya masyarakat daerah kerja pada umumnya. Koperasi memiliki fungsi yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan

masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi. Sebagai suatu bagian dari organisasi bisnis yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung tidak terlepas dari permasalahan di bidang sumber daya manusia. Ekspektasi kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting agar organisasi koperasi ini dapat secara terus-menerus meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi ini memiliki karakteristik dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota. Bidang usahanya meliputi usaha simpan pinjam dan usaha niaga.

Dasar hukum keberadaan koperasi di Indonesia adalah pasal 33 UUD 1945 dan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian. Dalam penjelasan pasal 33 ayat (1) UUD 1992 antara lain di kemukakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan” dan ayat (4) di kemukakan bahwa “perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan”, sedangkan menurut pasal 1 UU No. 25/1992, yang dimaksud dengan koperasi di Indonesia adalah “badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

KPKB berdiri tanggal 11 Mei 1962, pada awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat KPOKB. Badan hukum paling akhir

NO.518/PAD-02-DISKOP/2005. Beralamat di Jalan Wastukencana No.5 Bandung. KPKB memiliki karyawan sebanyak 31 orang yang semuanya berstatus pegawai tetap. jumlah anggotanya per 1 Juni 2023 sebanyak 4689 orang. Pemerintah kota Bandung pada tahun 2018 terus memacu daya saing koperasi di kota tersebut guna meningkatkan perekonomian rakyat. Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan (Diskoperindag) Kota Bandung melaporkan terdapat 2.500 koperasi yang terdaftar dan sebanyak 2.140 atau 84% koperasi aktif. Diskoperindag melakukan pembinaan di lapangan secara terus menerus guna mengakselerasi pertumbuhan koperasi di Kota Bandung. Gerakan perkoperasian di Kota Bandung disiapkan untuk berperan dalam kancah perekonomian global, terutama menghadapi masyarakat ekonomi asean.



Gambar 1 1

Perkembangan Koperasi Pegawai di Bandung Tahun 2021

Sumber: Dekopinda (Dewan Koperasi Indonesia)

Koperasi merupakan organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan

berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi memiliki fungsi yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi. Sebagai suatu bagian dari organisasi bisnis yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung tidak terlepas dari permasalahan di bidang sumber daya manusia. Ekspektasi kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting agar organisasi koperasi ini dapat secara terus-menerus meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi ini memiliki karakteristik dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota. Bidang usahanya meliputi usaha simpan pinjam dan usaha niaga.

Kemajuan suatu perusahaan sangatlah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Berikut ini adalah hasil keusioner yang mengenai kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Kerja	3	2	7	10	8	72	2.4
2.	Kuantitas Kerja	3	7	7	9	4	86	2.9
3.	Tanggung Jawab	1	5	11	8	5	79	2.6
4.	Kerjasama	3	3	7	12	5	77	2.6
Jumlah skor rata-rata kinerja pegawai								2.6
Jumlah skor berdasarkan sistem penilaian								78.5

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 kinerja pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung menunjukkan skor rata-rata pada kinerja pegawai sebesar 2.6 yang mana skor tersebut memperoleh nilai skor yang rendah. Hal ini menunjukkan dimensi kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria kinerja yang kurang baik. Adapun dimensi yang kinerja yang masih ada di bawah rata-rata yaitu dimensi kualitas kerja dengan skor rata-rata 2.4, dimensi inisiatif memiliki skor rata-rata 2.5 yang mana skor tersebut terendah kedua dari yang lain dan dimensi kerjasama memperoleh skor dengan rata-rata 2.6, dimensi tanggung jawab memiliki skor rata-rata 2.6 dan dimensi kuantitas kerja memiliki skor rata-rata 2.9. Maka dapat dikatakan kinerja pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

oleh Sarah Dwi Kusmiyatun dan sonny bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh dimensi kualitas kerja da inisiatif.

Secara keseluruhan dapat dikatakan menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi pihak instansi. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan, pelatihan dan pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

Selain itu untuk mengetahui masalah apa saja yang berkaitan dengan kinerja pegawai, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 responden yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Berikut faktor-faktor kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Kota Bandung:

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Berdasarkan Faktor-faktor Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisik	4	6	8	7	5	87	2,9
		Kebutuhan rasa aman & keselamatan	8	6	6	4	6	96	3,2
		Kebutuhan sosial	9	8	5	3	5	103	3,4
		Kebutuhan penghargaan	11	7	1	4	7	101	3,3
		Kebutuhan perwujudan diri	4	5	7	9	5	84	2,8
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,1	
2.		Fisik	5	6	9	5	5	91	3,0

	Lingkungan kerja	Non Fisik	5	4	9	5	7	85	2,8
Skore Rata-Rata Lingkungan Kerja									2,9
3.	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	12	4	2	6	6	100	3,3
		Tingkat kewaspadaan karyawan	5	3	5	8	9	77	2,5
		Ketaatan pada standar kerja	3	2	9	10	6	76	2,5
		Ketaatan pada peraturan kerja	5	4	10	8	3	90	3,0
		Etika kerja	5	7	7	8	3	93	3,1
Skore Rata-Rata Disiplin Kerja									2,8
4.	Kompensasi	kompensasi langsung	5	9	7	8	1	99	3,3
		Kompensasi tidak langsung	4	4	12	8	2	90	3
Skor Rata-Rata Kompensasi									3,1
<p>Jumlah skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</p> <p>Mean = Jumlah skor : jumlah responden</p> <p>Skor rata-rata = jemplah mean : jumlah pertanyaan</p>									

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti, 2024

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja dengan skor rata-rata 3,1, lingkungan kerja dengan skor 2,9, disiplin kerja dengan skor 2,8, dan kompensasi

dengan skor rata-rata 3,1. Dari hasil tersebut ada dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu variabel disiplin kerja dengan skor rata-rata 2,8, dan lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,9. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Sandi Rastana menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi penyebab utama yang mempengaruhi kinerja.

Melihat dari hasil tersebut terlihat jelas penyebab dari penurunan kinerja pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung terletak pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja hal inilah yang dapat menjadikan landasan penelitian. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan memperkuat penelitian ini. Maka dari itu peneliti menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja di Koperasi pegawai Pemerintah Kota Bandung dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berikut data yang diperoleh oleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3

Disiplin Kerja Di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran	12	4	2	6	6	100	3,3

		Tingkat kewaspadaan	5	3	5	8	9	77	2,5
		Keataatan pada standar kerja	3	2	9	10	6	76	2,5
		Kataatan pada peraturan kerja	5	4	10	8	3	90	3,0
		Etika kerja	5	7	7	8	3	93	3,1
Skor Rata-rata disiplin kerja									2,8

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas mengenai disiplin kerja yang dilakukan oleh Koperasi pegawai Pemerintah Kota Bandung mnyatakan bahwa dimensi kewaspadaan karyawan dan dimensi ketaatan pada standar kerja mendapatkan nilai terkecil dengan skor rata-rata 2,5 dan dimensi tertnggi yaitu frekuensi kehadiran denga skor rata-rata 3,3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisa Putri Marpaung menunjukan hasil penyebab menurunnya disiplin kerja adalah tingkat kewaspadaan dan ketaatan pada standar kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu acuan pegawai untuk mampu bekerja secara total dan memberikan pelayanan secara optimal, karena lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakuka aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja fisik memiliki tujuan untuk mendukung kinerja karyawan berdasarkan teknis dan kebutuhan secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki tujuan untuk meningkatkan keeratan hubungan yang dapat membantu terbentuknya kerja sama di dalam perusahaa. Karena lingkungan kerja yang baik adalah tempat di mana para pekerja dapat mengeluarkan

kemampuan terbaik mereka, bahkan meningkatkannya. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja:

Tabel 1. 4

Lingkungan Kerja Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Skor Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Lingkunga Kerja	Fisik	5	6	9	5	5	91	3,0
		Non fisik	5	4	9	5	7	85	2,8
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								2,9	

Sumber: Hasi olah data oleh peneliti,2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik mendapatkan nilai skor terendah yaitu dengan skor rata-rata 2,8 dan dimensi tertinggi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dengan skor rata-rata 3,0. Hal ini menandakan bahwa kurangnya membangun hubungan yang baik dengan sesama pegawai Koperasi Pegawai pemerintah Kota Bandung mengalami permasalahan dikarenakan skor lingkungan kerja non fisik mendapatkan nilai terendah dibandingkan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi menunjukkan bahwa yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena tersebut maka penting untuk dilakukan penelitian di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini yang diajukan untuk merumuskan dan memberikan penjelasan tentang permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Permasalahan tersebut meliputi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Lingkungan Kerja
 - a. Kurangnya membangun hubungan baik sesama pegawai
2. Disiplin Kerja
 - a. Kurangnya kewaspadaan karyawan
 - b. Kurangnya ketaatan pada standar kerja
3. Kinerja pegawai
 - a. Kualitas kinerja pegawai belum maksimal
 - b. Kurangnya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan
 - c. Kuantitas kinerja karyawan belum maksimal
 - d. Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana:

1. Bagaimana kondisi Lingkungan Kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), secara parsial.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), secara parsial.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Disiplin kerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Besar harapan peneliti atas penelitian yang dilaksanakan dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti, tetapi berguna bagi mereka yang membacanya.

1.4.1 Kegunaan teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pengetahuan bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung
2. Memberikan informasi, referensi untuk penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis/akademis dan praktis. Dari perspektif akademik penggunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan studi dan konsep ilmu manajemen. Kepentingan praktis hasil penelitian ini bisa berguna bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Penulis

Manfaat yang dapat diperoleh bagi penulis dari penelitian ini adalah:

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan dibidang sumber daya manusia khususnya masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

b. Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman yang belum diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek dilapangan.

2. Bagi Pimpinan instansi/perusahaan

Manfaat yang dapat diperoleh bagi perusahaan dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan akan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan dimasa yang akan datang
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pegawai

Sebagai bahan motivasi untuk pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Bagi Pemerintah

Manfaat penelitian bagi instansi pemerintah yaitu diharapkan agar membentuk instansi pemerintahan yang lebih baik dalam menghadapi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

5. Bagi akademisi

Sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.