

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Namun pengertian kinerja sangatlah sederhana yaitu hasil kerja yang diperoleh suatu organisasi dalam satu periode waktu. Untuk mendukung pernyataan ini maka kinerja menurut kamus besar Bahasa Indonesia adalah prestasi kerja yang dalam bahasa Inggrisnya *performance*. Sedangkan Mangkunegara (2000:67) kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kualitas dan kuantitas hasil kerja merupakan standar dalam pengukuran kinerja. Kuantitas hasil kerja adalah hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu dan kecepatan tertentu dalam menyelesaikan banyaknya tugas dan tanggung jawab. Sedangkan kualitas hasil kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan hasilnya sesuai dengan target yang telah ditentukan, Dharma (2003:335). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan.

Salah satu koperasi yang selalu memperhatikan kinerja dari karyawan adalah Koperasi Serba Usaha (KSU) Talenta Kupang yang beralamat di Jl. Polisi Militer (Samping rumah jabatan Gubernur) Kelurahan Naikoten I Kupang NTT. Koperasi Serba Usaha (KSU) Talenta Kupang merupakan koperasi yang bidang usahanya meliputi jasa simpan

pinjam, percetakan, perumahan, serta sewa tenda dan kursi. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam KSU Talenta harus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Dibawah ini merupakan tabel kinerja karyawan pada KSU (Koperasi Serba Usaha) Talenta Kupang.

Tabel 1.1

**Kinerja Karyawan Pada KSU Talenta Kupang
(Laporan Neraca 2014 - 2016)**

ASET	2014	%	2015	%	2016	%
Jumlah Aset Lancar	40.421.927.492	42,73%	38.239.226.522	0,10%	36.010.936.262	46,52%
Jumlah Aset Tetap	8.041.812.238	8,50%	6.745.451.035	0,02%	6.288.026.802	8,12%
Jumlah Kewajiban Jangka Pendek	31.990.666.533	33,81%	26.443.531.287.600	68,96%	25.193.745.360	32,54%
Jumlah Ekuitas	14.151.295.152	14,96%	11.858.894.365.011	30,92%	9.924.310.721	12,82%
Total	94.605.701.415		38.347.410.330.168		77.417.019.148	

Sumber: Buku RAT KSU Talenta Kupang

Dari tabel 1.1 di atas diketahui adanya masalah kinerja yang terjadi di KSU Talenta Kupang, hal ini dapat dilihat pada tabel neraca KSU Talenta Kupang 3 tahun terakhir diatas yaitu pada tahun 2014-2016 yang menunjukkan kinerja karyawannya selalu mengalami penurunan setiap tahun. Ini dapat dilihat dari neraca KSU Talenta Kupang yaitu, jumlah aset lancar pada tahun 2014 adalah 40.421.927.492 dengan presentasi 42,73%, sedangkan tahun 2015 turun sebesar 38.239.226.522 dengan presentasi 0,10%, dan 2016 turun sebesar 36.010.936.262 dengan presentasinya sebesar 46,52%. Jumlah aset tetap pada tahun 2014 adalah 8.041.812.238 dengan presentase 8,50%, tahun 2015 turun menjadi 6.745.451.035 dengan presentasinya 0,02% dan pada tahun 2016 turun sebesar 6.288.026.802 dengan presentasinya sebesar 8,12%. Sedangkan jumlah kewajiban jangka pendek pada tahun 2014 adalah sebesar 31.990.666.533 dengan presentasinya 33,81%, tahun 2015

26.443.531.287.600 dengan persentasinya 68,96%, dan tahun 2016 turun menjadi 25.193.745.360 dengan persentasinya sebesar 32,54%. Jumlah ekuitas pada tahun 2014 14.151.295.152 dengan persentasinya sebesar 14,96%, tahun 2015 turun menjadi 11.858.894.365.011 dengan persentasinya 30,92% dan tahun 2016 turun menjadi 9.924.310.721 dengan persentasinya 12,82%.

Kinerja seorang karyawan mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan ditentukan oleh faktor – faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Mangkunegara dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Pendidikan adalah proses pembentukan pengetahuan dan kepribadian dalam mewujudkan kualitas hidup yang lebih baik. Dengan demikian diarahkan untuk memperbaiki kepribadian setiap individu untuk memiliki kemampuan dalam memperbaiki hidupnya. Pendidikan yang di tempuh dan dimiliki seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dalam memperoleh kinerja yang baik. Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai – nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut Hasbullah

(2009:1) pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup lebih tinggi dalam arti mental.

Pendidikan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi, sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya pendidikan yang cukup, setiap karyawan dapat bekerja dan mempersiapkan strategi yang cukup pula untuk dapat mempertahankan posisi kompetitif di tengah persaingan serta bekerja dengan lebih efektif dan efisien, dengan kata lain pendidikan dapat memperbaiki kinerja perusahaan. Untuk menunjukkan pendidikan karyawan KSU Talenta Kupang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2

**Daftar Nama Pegawai, Pendidikan dan Penempatan di
KSU Talenta Kupang**

NO	Nama Karyawan	Pendidikan	Jabatan
1	Deanderst Pilapadji	DIII Adm Manajemen	General Manajer
2	Tarotji Mboeik Bees	DIII. Pertanian	Manajer
3	Imelda Radja Riwoe	Sarjana Ekonomi	Bagian Personalia
4	Alty Luturmas	Sarjana Ekonomi	Bagian Accounting
5	Agustinus Zogara	Sarjana Ekonomi	Bagian PDE
6	Yan Ndolu	Sarjana Hukum	Bagian Sekretariat
7	Jitro A. Libing	Sarjana Ekonomi	Bagian Rizet
8	Buce Taga Doko	Sarjana Ekonomi	Bagian Control
9	Djemy Lulan	Ploteknik Pertanian	Bagian Pinjaman
10	Benyamin Dolalu	Sarjana Pendidikan	Bagian Simpanan
11	Soleman Ratu	DIII Peternakan	Staf Bagian Rizet
12	Lukas Uilly	SMA	Staf Bagian Rizet
13	Marshal Ballo	SMA	Staf Bagian Rizet
14	Elsye A.F. Pasumain	SMA	Kasir

15	Nogeribertha Haba	SMA	Kasir
16	Yosefina Berimau	SMA	Staf Bagian Controlling
17	Elly A. Lay	SMA	Kasir
18	Elvis Kotadia	SMA	Staf Bagian Controlling
19	Theresiana Sepriana Isu	SMA	Staf Bagian Controlling
20	Natanael Feoh	SMA	Staf Bagian Controlling
21	Dominggus Nenogasu	SMA	Staf Bagian Personalia
22	Yorhans Monce	SMA	Staf Bagian Personalian
23	Frederikus Segge	SMA	Staf Bagian Personalia
24	Dominica Martina	SMA	Staf Bagian Personalia
25	Dorince Tabun	SMA	Staf Bagian Personalia
26	Rame Bunga	SMA	Staf Bagian Personalia
27	Lot Sine	SMP	OB
28	One Rizal Rotu	SMA	Staf Bagian Accounting
29	Absalom LonaJohanes W. Hadjo	SMA	Staf Bagian Accounting
30	Lodia Lani	SMA	Staf Accounting
31	Maria Ninef	SMK	Staf Bagian PDE
32	Petrus Mozes	SMA	Staf Staf Bagian PDE
33	Yandri M. Lada	SMA	Staf Bagian PDE
34	Helni Yacoba P. Lani	DIII Manj. Keuangan	Staf Bagian PDE
35	Azis Suluwetang	SMA	Staf Bagian PDE
36	Oktovianus Uki	SD	OB
37	Gustaf Djemy Saefatu	SMA	Petugas Lapangan
38	Yohanis Rihi Lay	SMA	Petugas Lapangan
39	Maurits Patisina	SMA	Petugas Lapangan
40	Isak M. Reke	SMA	Petugas Lapangan
41	Yafet Nalle	SMA	Petugas Lapangan
42	Dominggus Reke	SMA	Petugas Lapangan
43	Nelwan Dethan	SMK	Staf Bagian Pinjaman
44	Maya C. Maak	SMK	Staf Bagian Pinjaman
45	Dominggus Lie	SMK	Staf Bagian Pinjaman
46	Yasimiel Sonbait	SMK	Staf Bagian Pinjaman
47	Mikhael Djita	SMP	OB
48	Adi Nenogasu	SMA	Staf Bagian Pinjaman
49	Rianto Banobe	SMA	Staf Bagian Pinjaman
50	Samuel Sinlaloe	SMA	Staf Bagian Pinjaman

Sumber: struktur Organisasi KSU Talenta Kupang

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Karyawan yang memiliki pendidikan SD 1 orang, SMP (Sekolah Menengah Pertama) 2 orang, SMA (Sekolah Menengah Atas)

sebanyak 30 orang, SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) sebanyak 5 orang, D3 (Diploma) sebanyak 4 orang, dan S1 (Sarjana) sebanyak 8 orang. Berdasarkan jenjang pendidikan dari para karyawan di KSU Talenta Kupang, ternyata bermasalah terhadap kinerja mereka. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.2 bahwa ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang mereka miliki, ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan membutuhkan banyak proses penyesuaian dari karyawan. Karena jenjang pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan merupakan modal dasar dalam membantu mereka dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Selain pendidikan, disiplin karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena disiplin yang tinggi sebagai modal dasar dalam meningkatkan aktivitas usaha dalam meningkatkan kinerja. Faktor disiplin berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan karena disiplin yang tinggi sebagai modal dasar untuk memperoleh karyawan yang profesional.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Handoko, 005:208). Kedisiplinan mempunyai fungsi operatif karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Jadi, Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencegah pemborosan kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi masalah atau keteledoran yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah

permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedabaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh pengertian dan salah penafsiran.

Oleh karena itu, disiplin kerja adalah kewajiban seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan dalam suatu organisasi. Namun pada kenyataannya masih ditemukan karyawan yang tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut yaitu mengenai absensi karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Talenta Kupang periode September 2015 sampai Agustus 2016:

Tabel 1.3

**Absensi Karyawan KSU Talenta Kupang
Periode September 2015– Agustus 2016**

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Keterangan
1	50 Orang	September 2015	4	5	10	19
2	50 Orang	Oktober 2015	3	-	7	10
3	50 Orang	November 2015	6	5	12	23
4	50 Orang	Desember 2015	4	4	5	13
5	50 Orang	Januari 2016	6	4	13	23
6	50 Orang	Februuari 2016	-	5	10	15
7	50 Orang	Maret 2016	5	2	14	21
8	50 Orang	April 2016	1	3	8	12
9	50 Orang	Mei 2016	-	2	11	13
10	50 Orang	Juni 2016	1	4	15	20
11	50 Orang	Juli 2016	7	-	9	16
12	50 Orang	Agustus 2016	7	3	12	22
13	50 Orang	September	4	2	11	17

		2016				
--	--	------	--	--	--	--

Sumber:Bagian Administrasi KSU Talenta Kupang(Data diolah)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dikatakan bahwa para karyawan kurang disiplin dalam bekerja (masuk kantor), dimana ada karyawan yang belum disiplin atau acuh tak acuh dengan absensi. Hal ini dapat dilihat pada tabel absensi karyawan KSU Talenta Kupang 1 tahun terakhir yaitu dari September 2015-September 2016, dimana pada bulan September 2015 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan atau alpa sebanyak 10 orang, bulan Oktober 2015 sebanyak 7 orang, pada bulan November 2015 sebanyak 12 orang, bulan Desember 2015 sebanyak 5 orang, Januari 2016 sebanyak 13 Orang, Februari 2016 sebanyak 10 Orang, Maret 2016 sebanyak 14 orang, April 2016 sebanyak 8 Orang, Mei 2016 sebanyak 11 orang, Juni 2016 sebanyak 15 orang, Juli 2016 sebanyak 9 orang, Sedangkan Agustus dan September 2016 sebanyak 12 dan 11 orang. Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang hadir tanpa keterangan selama 1 tahun terakhir yaitu pada September 2015-September 2016 mengalami fluktuasi (naik turun).

Selain data mengenai absensi tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan juga perlu di perhatikan karena mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu juga diketahui data mengenai kedisiplinan para karyawan akan kesadaran jam pulang kerja. Berikut ini rekapitulasi data mengenai *finger print* jam masuk pulang kantor Kopdit KSU Talenta Kota Kupang.

Tabel 1.4

Rekapitulasi Finger print Jam masuk pulang kantor padaKSU Talenta Periode Januari - Desember 2016

BULAN	JAM KERJA	JUMLAH KARYAWAN	KETERANGAN
Januari	12.00-15.00	5	Terlalu Cepat 2 Jam
	17.00	23	On Time
	17.00-Selesai	2	Lembur
Februari	12.00-15.00	7	Terlalu Cepat 4 Jam

	17.00	21	On Time
	17.00-Selesai	2	Lembur
Maret	12.00-15.00	4	Terlalu Cepat 3 Jam
	17.00	21	On Time
	17.00-Selesai	5	Lembur
April	12.00-15.00	6	Terlalu Cepat 5 Jam
	17.00	20	On Time
	17.00-Selesai	4	Lembur
Mei	12.00-15.00	2	Terlalu Cepat 2 Jam
	17.00	24	On Time
	17.00-Selesai	4	Lembur
Juni	12.00-15.00	8	Terlalu Cepat 3 Jam
	17.00	19	On Time
	17.00-Selesai	3	Lembur
Juli	12.00-15.00	5	Terlalu Cepat 3 Jam
	17.00	19	On Time
	17.00-Selesai	6	Lembur
Agustus	12.00-15.00	4	Terlalu Cepat 4 Jam
	17.00	24	On Time
	17.00-Selesai	2	Lembur
September	12.00-15.00	3	Terlalu Cepat 3 Jam
	17.00	23	On Time
	17.00-Selesai	4	Lembur
Oktober	12.00-15.00	3	Terlalu Cepat 2 Jam
	17.00	23	On Time
	17.00-Selesai	4	Lembur
November	12.00-15.00	5	Terlalu Cepat 5 Jam
	17.00	22	On Time
	17.00-Selesai	3	Lembur
Desember	12.00-15.00	4	Terlalu Cepat 4 Jam
	17.00	21	On Time
	17.00-Selesai	5	Lembur

Sumber:
Bagian
Administ
rasi Dan
Umum
Kopdit
KSU
Talenta
(Data
diolah)

D

ari tabel

1.4

menunju

kan

karyawan

n yang

pulang

kantor

lebih

cepat menggambarkan ketidakdisiplinan dalam bekerja. Ketidakdisiplinan karyawan dalam jam pulang kantor yang tidak *on time* berdampak pada kinerja, seperti pelayanan yang tidak maksimal sehingga tidak begitu memuaskan anggota dalam pelayanan, seperti pelayanan anggota baru, penyeteran, dan pengambilan SHU (sisa hasil usaha) yang mengakibatkan target yang ditetapkan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Talenta Kupang”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum tentang pendidikan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSU Talenta Kupang?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara persial antara pendidikan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Talenta Kupang?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara pendidikan, disiplin kerja terhadap kinerja pada KSU Talenta Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan KSU Talenta Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara persial antara pendidikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Talenta Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara pendidikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Talenta Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi KSU (Koperasi Serba Usaha) Talenta Kupang
Penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran kepada KSU Talenta Kupang mengenai penyebab kinerja menurun.
2. Bagi Peneliti lain
Penelitian ini memberi pengetahuan baru kepada peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama mengenai penerapan teori tentang pengaruh pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Talenta Kupang

