

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang tinggi dari pegawai merupakan sesuatu yang diharapkan. Kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang lebih baik. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Pencapaian atas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan bukanlah indikator yang berdiri sendiri, melainkan terkait dengan sub pokok lainnya.

Salah satu sub pokok yang terkait dengan pencapaian target kinerja karyawan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta dalam menghasilkan kinerja seperti yang tertera pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

**Target Sasaran Pencapaian Kinerja Karyawan Kopdit Solidaritas St.Maria
Assumpta
Kota Kupang Tahun 2015-2017**

Tahun	Sasaran Kerja	Target	Realisasi	Deviasi	Persentase
2015	Target Aset	32.886.270	14.911.425	17.974.845	45%
	Target Pendapatan	120.000.000	66.930.000	53.070.000	55%
	Target SHU	210.625.124	88.467.896	122.157.22	42%
	TargetBeban Solidaritas	76.639.000.	42.560.471	34.078.583	56%
	Target Total Individu	912	488	424	53%
	Rata-rata				61,%
2016	Target Aset	34.200.000	22.432.100	9.767.900	65%
	Target Pendapatan	123.856.614	66.150.136	57.706.478	53%
	Target SHU	215.840.566	65.921.425	149.919.14	30%
	TargetBeban Solidaritas	82.225.136	51.445.000	30.780.136	62%
	Target Total Individu	800	557	243	69%
	Rata-rata				68%
2017	Target Aset	40.500.000	27.432.000	13.068.000	67%
	Target Pendapatan	125.232.114	65.989.20	59.242.914	52%
	Target SHU	217.222.191	86.337.333	130.884.85	39%
	TargetBeban Solidaritas	85.000.000	53.500.111	13.901.819	62%
	Target Total Individu	732	505	227	68%
	Rata-rata				59,%

Sumber: RAT Koperasi Solidaritas tahun 2015,2016,Dan 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan pada koperasi solidaritas Sta. Maria Assumpta antara tahun 2016 dan tahun 2017. Pada tahun 2016 persentase pencapaian sasaran kerja sebesar 68% peningkatan persentase ini karena ada beberapa faktor antara lain: Pelayanan terhadap anggota yang 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 2017 terjadi Deviasi sebesar 9% sehingga persentase pencapaian sasaran kerja tahun 2017 hanya 59%. Penurunan persentase ini menurut manajer karena disebabkan oleh karena disiplin kerja pada karyawan mengalami penurunan seperti: kurang taat pada

peraturan kerja, kehadiran tidak tepat waktu, tidak bekerja etis, dan tidak adanya ketaatan pada standar kerja.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di koperasi tersebut adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepada karyawan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Berikut rekapitulasi data yang menunjukkan tingkat kehadiran dan ketidakhadiran karyawan Koperasi Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kota Kupang, Tahun 2015-2017 yang penulis peroleh dari sub bagian umum dan kepegawaian Koperasi tersebut. terlihat di Tabel 1.2.

Tabel 1.2

Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	S	I	C	TK	Jumlah Hari	Presentasi Ketidakhadiran	Presentasi Kehadiran
2015	30	241	25	13	11	24	73	1,09%	98,91%
2016	30	247	27	11	9	21	68	0,91%	98,09%
2017	30	249	21	9	6	22	58	0,77%	99,23%

Sumber: Bagian Administrasi dan umum Koperasi Solidaritas

Keterangan: S= Sakit, I=Ijin, C=Cuti, TK=Tanpa Keterangan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat tahun 2015, presentase jumlah kehadiran karyawan sebanyak 98,91%. Di tahun 2016 mengalami penurunan sebanyak 0,82% menjadi 98,09%. Sedangkan pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebanyak 0,14% menjadi 99,23%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kehadiran karyawan setiap tahun mengalami fluktuasi. Oleh karena itu

perlu di tegaskan lagi agar karyawan dapat hadir di kantor guna meningkatkan kehadiran, sehingga tsrget yang telah ditentukan oleh koperasi dapat tercapai dengan baik. Displin tidak hanya dilihat dari kehadiran dan ketidakhadiran saja, tetapi kedisiplinan dalam bekerja, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas berapa banyak tugas yang terselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan karyawan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik seperti: kursi banyak yang tidak dipakai karena rusak, komputer, suhu udara, keamanan, tata warna sedangkan lingkungan non fisik. Seperti: hubungan atasan dengan bawahan. Jika lingkungan kerja dapat membuat susasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun, sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja baik itu fisik maupun nonfisik tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas mengenai kedisiplinan dan lingkungan kerja maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Solidaritas Sta.Maria Assumpta Kota Kupang**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pernyataan diatas adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Solidaritas Sta.Maria Assumpta?
2. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Solidaritas Sta.Maria Assumpta?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Solidaritas Sta.Maria Assumpta Kota Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Solidaritas Sta.Maria Assumpta Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Solidaritas Sta.Maria Assumpta Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Koperasi Kredit Solidaritas Sta.Maria Assumpta Kota Kupang:

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan pedoman sebagai bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Solidaritas Assumpta di Kota Kupang.

2. Bagi peneliti lain:

Sebagai bahan referensidan rujukan bagi penliti selanjutnya dalam mendeskripsikan permasalahan yang mungkin sama dengan peneliti sebelumnya.