

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Secara umum, setiap pekerja mempunyai visi dan tugas yang jelas untuk mencapai cita-cita dan target perusahaan. Pekerja dan perusahaan adalah mitra yang saling memberikan pengaruh dan membutuhkan satu sama lain. Kinerja tim menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Semakin baik manajemen sumber daya perusahaan, lebih banyak keuntungan yang diperoleh perusahaan. Karena itu, kualitas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku mereka sendiri. Walaupun sebuah perusahaan telah dilengkapi dengan infrastruktur dan fasilitas yang bagus serta memiliki sumber daya yang cukup, hal tersebut belum tentu menjamin kelancaran operasionalnya apabila tanpa dukungan SDM yang kompeten, berbagai upaya dan strategi yang dirancang mungkin tidak akan berjalan efektif. Ini menegaskan bahwa manusia merupakan elemen inti yang memegang peranan penting didalam sebuah organisasi. Dengan hal itu, perhatian terhadap aspek SDM harus dilakukan secara menyeluruh, termasuk pemenuhan berbagai kebutuhan mereka, karena keberhasilan operasional perusahaan benar-benar terikat dengan prestasi kerja para karyawannya. Pegawai yang mampu bekerja secara efisien dan profesional akan memberikan kontribusi besar dalam mendorong perusahaan mencapai sasaran strategisnya (Wahyu et al., 2021).

Sumber daya manusia adalah bagian krusial dari suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar pengelolaan organisasi dapat berjalan secara maksimal dan berdampak positif

terhadap peningkatan kinerja karyawan. Setiap organisasi selalu melibatkan manusia, sebab manusia berfungsi sebagai pelaksana, perencana, dan pihak yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Meskipun organisasi memiliki sedikit peralatan, kontribusi aktif karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia berperan krusial dalam mengatur segala aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja, melalui serangkaian fungsi yang terstruktur. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kepentingan organisasi, kebutuhan karyawan, serta harapan masyarakat bisa terwujud dengan cara yang efektif dan efisien. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan menciptakan sinergi antara individu dan tujuan organisasi. Selain itu, kompetensi teknis, konseptual, dan hubungan manusia adalah aspek penting dari strategi sumber daya manusia (Castana & Sri Widodo, 2021). Kompetensi menjadi suatu penyebab penting pada perencanaan SDM, sebab tingkat kompetensi seseorang mencerminkan kemampuannya dalam menjalankan tugas. Kompetensi yang mencakup pengetahuan dan keterampilan merupakan aspek yang paling mudah dikenali dari karakteristik karyawan.

Kinerja karyawan suatu perusahaan secara konsisten menekankan pelaksanaan tugas karyawan, meskipun tugas-tugas tersebut merupakan bagian dari pekerjaan atau posisi mereka di perusahaan. Selain itu, melalui proses evaluasi prestasi kerja, seorang karyawan dapat memperoleh kenaikan gaji, promosi, dan insentif. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, perusahaan tidak hanya berusaha untuk mempertahankan keunggulan dalam pasar, tetapi juga berusaha untuk membuat tempat kerja yang produktif dan menarik. Ketika karyawan bekerja

dengan baik, produktivitas perusahaan secara otomatis akan meningkat, tujuan jadi lebih mudah dicapai, dan hubungan antarindividu di dalam organisasi terasa lebih nyaman dan harmonis. Kinerja yang baik bukan cuma soal banyaknya tugas yang selesai, tapi juga melibatkan kualitas pekerjaan, efisiensi, dan cara seorang tenaga kerja menjalankan kewajibannya dengan selaras pada visi serta misi organisasi. Tapi, kinerja karyawan tidak akan bisa maksimal tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung, manajemen yang adil, serta kebijakan yang bisa memotivasi mereka untuk terus berkembang. Faktor-faktor seperti penghargaan atas hasil kerja, pelatihan yang sesuai, komunikasi yang jelas, dan pemahaman yang tepat tentang peran serta tanggung jawab mereka, semuanya sangat penting guna meningkatkan keterampilan suatu individu atau tim dengan menyeluruh.

Kinerja sendiri dapat didefinisikan sebagai tingkat kesiapan dan kemampuan seseorang maupun sekelompok orang dalam menuntaskan tugas yang merupakan tanggung jawabnya hingga mencapai hasil yang diharapkan (Haji Mustaqim & Rudi Purba, 2022). Kinerja karyawan menggambarkan seberapa baik keterampilan dan kemampuan seseorang dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja tidak semata-mata mencerminkan output atau hasil akhir pekerjaan, melainkan juga mencerminkan perilaku kerja dan proses yang dikerjakan selama periode tertentu. Dengan demikian, peningkatan performa kerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Hal ini berlaku di semua tingkatan, baik pada level individu, tim kerja, maupun organisasi secara keseluruhan. Pengembangan kompetensi, motivasi, dan lingkungan yang mendukung merupakan faktor penentu

untuk menciptakan performa yang unggul dan berkelanjutan. Sumber daya manusia adalah kunci utama keberhasilan manajemen organisasi, karena kinerja yang terbaik hanya dapat diraih ketika individu mempunyai kemampuan dan daya kerja sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan operasional organisasi (Wahyu et al., 2021). Berikut ini merupakan data pencapaian target angsuran tahunan yang diperoleh dari Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom Nganjuk.

Tabel 1. 1
Data Target Angsuran Pinjaman Tahun 2021-Tahun 2023

Tahun	Target Angsuran Pokok	Raelisasi Angsuran Pokok	Persentase	Status
2021	5.783.285.415	5.620.108.500	97,18%	Tidak Tercapai
2022	6.569.880.500	6.498.827.500	98,91%	Tidak Tercapai
2023	6.983.009.000	6.873.102.000	98,43%	Tidak Tercapai

Sumber: Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom Nganjuk

Tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target angsuran tiap tahun mengalami naik turun. Selain itu pelaksanaan rapat/koordinasi tahunan dengan anggota selalu diadakan disetiap tahun untuk acara tutup buku dan lain-lain. Pada data target angsuran yang telah didapatkan dari Koperasi TAM Syariah, nasabah koperasi masih belum konsisten dalam pelaksanaan pembayaran sesuai dengan akad yang telah disepakati diawal. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan koperasi, untuk target karyawan memperoleh nasabah baru disetiap bulannya masih belum tercapai secara maksimal. Selain itu juga pekerjaan yang harusnya sudah dikerjakan masih belum dikerjakan sesuai dengan yang seharusnya dilakukan.

Salah satu hal terpenting yang menentukan kesuksesan seseorang atau organisasi ialah disiplin kerja. Kedisiplinan menjadi penting untuk menjaga produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja di dunia kerja yang semakin kompetitif. Disiplin bukan hanya mengikuti aturan tetapi itu juga menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawabnya, konsistensi dalam memenuhi persyaratan, dan integritas dalam menjalankan tugas. Ketika seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, maka mereka dapat mengelola waktu dan sumber daya secara efektif dan menjadi lebih fokus pada tujuan mereka. Kedisiplinan karyawan menghasilkan budaya kerja yang profesional dan bersatu, yang berkontribusi pada pertumbuhan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan disiplin kerja adalah komponen penting dalam membangun karier yang berhasil dan membentuk perusahaan yang unggul.

Menurut Muna & Isnowati (2022) Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh, menghargai, dan menaati aturan-aturan yang sudah ditentukan, baik dalam bentuk tidak tertulis maupun tertulis. Individu yang disiplin dapat melaksanakan ketentuan tersebut dengan penuh tanggung jawab serta siap menerima konsekuensi apabila melanggar tugas maupun kewajiban yang telah dibebankan kepadanya. Ketika karyawan kurang disiplin, seperti sering datang terlambat atau keluar tanpa izin, pekerjaan dapat terhambat dan menciptakan masalah. Tanpa adanya kedisiplinan yang kuat, sebuah perusahaan akan menghadapi tantangan besar dalam meraih hasil kerja yang optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya pola kebiasaan kerja yang kurang produktif dan berpotensi menurunkan kinerja para karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, berbagai langkah strategis dilakukan oleh

perusahaan, seperti menyelenggarakan program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan, memberikan insentif serta dorongan motivasional, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas serta kenyamanan. Mengingat pentingnya disiplin dalam kinerja karyawan bagi keberhasilan organisasi, tingkat kedisiplinan yang buruk dapat memengaruhi pencapaian organisasi. Semua perusahaan berupaya meningkatkan kualitas kerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan disiplin kerja pegawai dapat menjadi salah satu tantangan terbesar bagi manajemen. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa pencapaian tujuan perusahaan dan kelangsungan hidupnya tergantung pada kinerja tenaga kerja yang dipunyai oleh perusahaan.

Penelitian Chassanah (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Pasific Solutions Jakarta Selatan” mengungkapkan jika adanya dampak positif pada disiplin kerja dan kinerja pegawai di organisasi tersebut. Riset ini memperlihatkan jika tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi, maka semakin meningkat kinerja yang akan dihasilkan. Disiplin kerja menjadi suatu faktor yang menunjang efisiensi dan produktivitas dalam pelaksanaan tugas, maka dari itu disiplin kerja berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu peraturan yang diterapkan oleh Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom Nganjuk untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawannya adalah dengan absensi karyawan. Absensi karyawan menjadi salah satu indikator utama yang digunakan oleh Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom Nganjuk dalam mengevaluasi dan memantau tingkat kedisiplinan karyawannya, karena kehadiran

yang konsisten menunjukkan komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan kepada organisasi.

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan Koperasi Tahun 2021 – Tahun 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen				Persentase Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Alpha	Total	
2021	44	21	18	10	49	20%
2022	46	16	27	9	52	21%
2023	46	19	25	14	58	24%

Sumber: Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom Nganjuk

Pada tabel 1.2 ini dapat terlihat semakin meningkatnya jumlah karyawan yang tidak hadir tiap tahun ke tahun. Selain itu pada saat wawancara dengan pimpinan cabang dikatakan bahwasannya setiap pagi selalu ada karyawan yang terlambat dengan berbagai macam alasan. Padahal setiap pagi hari ada agenda berdoa bersama, briefing serta evaluasi harian terkait pencapaian kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja ada variabel lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan, diantaranya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu kunci utama untuk memastikan sebuah organisasi atau kelompok bisa sukses. Dalam setiap organisasi, pemimpin punya peran penting, seperti mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi orang-orang di sekeliling untuk bersama-sama meraih sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin yang baik biasanya bisa menciptakan visi yang jelas, menggunakan sumber daya dengan maksimal, dan menghubungkan kebutuhan individu dengan target organisasi. Dengan itu, kepemimpinan yang baik adalah pondasi terpenting untuk menciptakan kerjasama

yang harmonis, produktivitas tinggi, dan efisiensi, baik di dunia bisnis, pendidikan, maupun pemerintahan. Dengan diterapkannya kepemimpinan yang baik dan memperhatikan atau menyesuaikan situasi yang ada pada perusahaan dapat memotivasi kerja karyawannya agar lebih baik lagi, dan sebaliknya. Kepemimpinan (*leadership*) bisa diterangkan sebagai suatu proses seorang pemimpin (*leader*) mengarahkan, memotivasi, serta mengelola seluruh elemen yang terdapat dalam kelompok organisasi guna menggapai target yang telah ditentukan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan sinergi antar anggota tim, menyatukan visi, serta memastikan bahwa setiap individu menjalankan perannya secara optimal. Ketika kepemimpinan dijalankan secara efektif, hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang semakin meningkat mencerminkan pencapaian hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya menunjang kesuksesan suatu organisasi untuk menggapai tujuannya (Billy Krimonius Harefa, 2022).

Kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan nilai-nilai fundamental seperti integritas, kejujuran, dan empati. Seorang pemimpin yang menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut serta memiliki karakter yang baik tidak hanya akan mendapatkan penghormatan dari para bawahannya, tetapi juga mampu menumbuhkan budaya kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan dalam organisasi. Budaya kerja yang demikian sangat penting untuk menciptakan suasana kondusif, ini membuat setiap individu merasa didukung, dihargai, dan termotivasi agar memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif ditandai oleh kemampuan untuk mengelola dinamika

perubahan, mengembangkan potensi anggota tim, meningkatkan motivasi kerja, serta memengaruhi orang lain secara konstruktif demi meraih visi bersama. Di samping itu, pemimpin yang berhasil perlu memiliki pandangan strategis yang jelas dan inspiratif, kemampuan untuk menjalin hubungan interpersonal yang kuat, serta kompetensi dalam memberdayakan sumber daya manusia secara optimal (Nugroho et al., 2024).

Menurut Runa (2020) Kepemimpinan merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan untuk memengaruhi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas dalam kelompok yang telah terorganisir, agar kelompok tersebut mampu menetapkan serta mencapai target yang sudah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi faktor untuk mendorong daya saing dan kemajuan perusahaan. Pemimpin memiliki tanggung jawab strategis untuk menjadikan lingkungan kerja yang mendorong dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Pemilihan model kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karyawan menjadi penting agar seluruh potensi yang dimiliki individu dalam organisasi dapat diberdayakan secara optimal.

Penelitian Setyawan et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bhakti Praja Semarang Provinsi Jawa Tengah” ditemukan bahwa faktor kepemimpinan maupun lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif pada peningkatan kerja pegawai. Hal ini membuktikan jika kepemimpinan yang diterapkan lebih efektif dan semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja yang dapat diraih oleh para karyawan juga akan meningkat.

Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai salah satu proses dinamis yang mencakup hubungan timbal balik antara pemimpin, bawahan, serta situasi atau kondisi di sekitarnya (Setyawan et al. 2022). Pada saat melakukan observasi di Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom Nganjuk terdapat fenomena yaitu pemimpin kurang memperhatikan kinerja karyawan dan pemimpin memiliki kepemimpinan yang kurang efisien. Saat melakukan wawancara dengan pimpinan, pemimpin mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pada koperasi ini ialah gaya kepemimpinan demokratis, pada kepemimpinan demokratis ini pemimpin berusaha untuk membuat para pegawai ikut berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan juga mempengaruhi karyawan untuk bekerjasama mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Tetapi kenyataan dilapangan belum menerapkan gaya kepemimpinan tersebut dengan maksimal sehingga menjadikan kepemimpinan yang dihasilkan kurang optimal. Ini disebabkan karena kurangnya tuntutan penyelesaian tugas yang tegas mengenai tugas yang semestinya dituntaskan oleh karyawan menyebabkan rendahnya tingkat kepedulian mereka terhadap tugas dan tanggung jawab. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pihak atasan terhadap cara karyawan melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa tidak ada pengawasan atau dorongan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan optimal. Padahal pada gaya kepemimpinan demokratis yang merupakan gaya seorang pemimpin yang partisipatif dimana pemimpin tau bahwa harus mengarahkan karyawan untuk bekerjasama mencapai tujuan organisasi. Namun, upaya tersebut belum berjalan dengan optimal, yang tercermin dari sikap karyawan yang kurang menunjukkan kesungguhan dalam

menyelesaikan tugas-tugasnya, seperti tidur pada jam kerja dan keluar kantor untuk kepentingan pribadi.

Permasalahan ini menyebabkan karyawan kurang memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, contohnya terlambat dalam menyerahkan dokumen data nasabah yang seharusnya sudah diserahkan pada admin agar dapat diproses, tetapi pada kenyataannya menjadi hambatan admin karena belum bisa memproses data nasabah dan sebagainya. Selain gaya kepemimpinan, dalam hal keterampilan kepemimpinan yaitu keterampilan adaptasi, pemimpin kurang beradaptasi dengan adanya perubahan teknologi sehingga kesulitan dalam mengimbangi tuntutan digitalisasi. Ini menyebabkan beberapa karyawan juga kurang mempelajari teknologi karena pemimpin tidak melakukan tuntutan yang tegas akan hal itu. Sehingga ada beberapa karyawan yang memang bergantung dengan orang lain untuk memindahkan laporan manual kedalam laporan digital. Hal tersebut memberikan dampak langsung terhadap performa kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.

Mengacu pada hasil dari wawancara dengan pimpinan koperasi dan observasi yang sudah dilaksanakan serta fenomena-fenomena permasalahan yang telah ditemukan pada Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom yang telah diuraikan dengan dukungan data yang sudah diperoleh sebelumnya peneliti memiliki ketertarikan guna melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TAM SYARIAH KCP TANJUNGANOM NGANJUK”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Setelah memperhatikan penjelasan yang terdapat pada latar belakang masalah, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini diarahkan untuk mencapai tujuan berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom Nganjuk.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis kepemimpinan yang ada pada Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom Nganjuk.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan membawa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan wawasan serta keterampilan dalam menganalisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya disiplin kerja dan kepemimpinan dalam mencapai kinerja yang optimal.

3. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini Koperasi TAM Syariah KCP Tanjunganom Nganjuk diharapkan dapat merancang dan menerapkan strategi yang lebih efektif untuk mengembangkan kinerja pegawai berdasarkan disiplin kerja dan kepemimpinan.