

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era sekarang ini, globalisasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sebuah perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya, selain itu dipermudahkannya dengan alur pertukaran suatu barang atau informasi yang terbaru. Globalisasi yang terjadi saat ini sangat ditanggapi secara berbeda-beda orang setiap masyarakat yang berada di dunia ini. Dengan globalisasi saat ini banyaknya perusahaan melakukan terobosan baru untuk memajukan perusahaan, dengan adanya aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diperlukannya pengelolaan dari sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi.

Perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar demikian tuntutan dan tujuan perusahaan tercapai dengan baik terutama dalam bidang sumber daya manusia yang merupakan asset berharga perusahaan sehingga dapat melakukan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan tercapai. Namun untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia (Menurut Arjuna Rizaldi, 2017).

Sumber daya manusia ini tanpa disadari sangat penting dalam perusahaan yang merupakan faktor dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dalam kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha terutama dalam era globalisasi dimana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi (Menurut Arjuna Rizaldi, 2017).

Dengan teknologi yang maju saat, berkembangnya sebuah informasi serta ketersediaan modal dan bahan yang memadai. Namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bahkan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak tercapai. Bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan, karena semampu apapun perusahaan menghasilkan modal namun jika tidak di gerakan oleh tenaga manusia, maka tidak akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan (Menurut Arjuna Rizaldi, 2017).

Sumber daya manusia menjadi sumber utama, aset organisasi, sebagai penggerak organisasi, sesuai menurut *The Chartered Institute of Personal and Development* (CIPD) dalam pernyataan Laurie J. Mullins (2013) bahwa:

“Sumber daya manusia ditetapkan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan serta pemeliharaan dan pengelolaan manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan juga proses untuk mendukung strategi yang sudah dibuat. Maka dari itu sumber daya

manusia atau karyawan yang unggul, dapat mendukung strategi organisasi”.

Baik buruknya sumber daya manusia dalam perusahaan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan, jika sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan bermutu dan berkualitas, maka akan berpengaruh baik untuk perusahaan dan besar peluang untuk dapat terus meningkatkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan dan sebaliknya.

Saat ini dunia sedang dilandai dengan *COVID-19*, *World Health Organization (WHO)* menjelaskan bahwa *Corona viruses (Cov)* adalah virus yang menginfeksi sistem pernapasan. Infeksi virus ini disebut *COVID-19*. *Virus Corona* menyebabkan penyakit flu biasa sampai penyakit yang lebih parah seperti Sindrom Pernafasan Timur Tengah (*MERS-CoV*) dan Sindrom Pernafasan Akut Parah (*SARS-CoV*). *Virus Corona* adalah *zoonotic* yang artinya ditularkan antara hewan dan manusia. Berdasarkan Kementerian Kesehatan Indonesia, perkembangan kasus *COVID-19* di Wuhan berawal pada tanggal 30 Desember 2019 dimana Wuhan *Municipal Health Committee* mengeluarkan pernyataan “*urgent notice on the treatment of pneumonia of unknown cause*”. Penyebaran *virus Corona* ini sangat cepat bahkan sampai ke lintas negara. Sampai saat ini terdapat 188 negara yang mengkonfirmasi terkena virus Corona. Penyebaran *virus Corona* yang telah meluas ke berbagai belahan dunia membawa dampak pada perekonomian Indonesia, baik dari sisi perdagangan, investasi dan pariwisata.

Penyebaran virus Corona juga berdampak pada sektor investasi, perdagangan, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan juga karena para wisatawan yang datang ke suatu destinasi biasanya akan membeli oleh-oleh. Jika wisatawan yang berkunjung berkurang, maka omset UMKM juga akan menurun. Berdasarkan data Bank Indonesia, pada tahun 2016 sektor UMKM mendominasi unit bisnis di Indonesia dan jenis usaha mikro banyak menyerap tenaga kerja. Di lain sisi, *virus Corona* tidak hanya berdampak negatif, namun juga dapat memberikan dampak positif bagi perekonomian Indonesia (Silpa Hanoatubun, 2020).

Sementara itu, sektor perekonomian di Indonesia secara faktual merupakan sebagian besar didukung oleh sektor usaha kecil menengah atau dikenal dengan singkatan UKM. Sektor UKM mempunyai keunggulan dan sangat potensial untuk lebih dikembangkan lagi melalui suatu kebijakan yang telah tepat dan dukungan dari lembaga yang tepat. Oleh sebab itu pemerintah turut secara aktif dalam upaya pembangunan UKM tersebut. Salah satunya dengan mendukung masyarakat dengan mendirikan koperasi.

Koperasi merupakan sebuah unit usaha yang menjadi tumpuan bagi golongan bawah untuk mengembangkan usaha. Koperasi diharapkan sebagai wadah bagi anggota masyarakat yang mempunyai kemampuan ekonomi terbatas dan turut memainkan peranan dalam mengatasi kesenjangan ekonomi. Sebagai sokoguru perekonomian nasional, koperasi berfungsi sebagai salah satu pilar penyangga perekonomian Indonesia yang dikelola berdasarkan asas kekeluargaan. Untuk menata organisasi koperasi, pemerintah menetapkan UU No.25/1992 tentang

perkoperasian, koperasi sebagai sokoguru perekonomian nasional mempunyai ciri-ciri diantaranya:

1. Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang seseorang dan melakukan kegiatan usaha sebagaimana badan usaha yang lain dengan mendayagunakan seluruh kemampuan anggotanya.
2. Kegiatan koperasi didasarkan atas prinsip-prinsip koperasi yaitu demokrasi dan pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU) dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota.
3. Koperasi Indonesia merupakan gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Dalam tatanan perekonomian Indonesia koperasi merupakan salah satu kekuatan ekonomi yang tumbuh dikalng masyarakat luas sebagai pendorong tumbuhannya ekonomi nasional dengan berasas kekeluargaan.
4. Koperasi Indonesia bertujuan mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Salah satu program pengembangan koperasi yang cukup menonjol pada masa ini adalah pembentukan Koperasi Unit Desa (KUD). Pengertian KUD sendiri adalah suatu koperasi serba usaha yang beranggotakan penduduk desa dan berlokasi didaerah perdesaan, daerah kerjanya biasanya mencangkup pada satu wilayah kecamatan, pembentukan KUD ini merupakan penyatuandari beberapa koperasi pertanian yang kecil dan banyak jumlahnya dipedesaan. Selain itu KUD memang secara resmi didorong perkembangnya oleh pemerintah.

Menurut intruksi presiden Republik Indonesia No.4 tahun 1984 Pasal 1 ayat (2) mengatakan bahwa perkembangan KUD diarahkan agar KUD dapat menjadi pusat layanan kegiatan perekonomian di daerah pedesaan yang merupakan bagian yang tidak dipisahkan dari pembangunan nasional dari bina serta dikembangkan secara terpadu melalui program lintas sectoral. Adanya bantuan dari pemerintah tersebut ditujukan agar masyarakat dapat menikmati kemakmuran secara merata dengan tujuan masyarakat yang adil makmur juga tercapai dengan melalui pembanguana dibidang ekonomi, misalnya dengan memberikan kredit kepada pihak-pihak yang ekonominya masih lemah atau rakyat kecil terutama di daerah pedesaan. Dalam menjalankan usaha koperasi diarahkan pada isaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota, baik untuk menunjang usaha maupun kesejahteraannya, melihat kebutuhan anggota beraneka ragam, maka usaha koperasi multipurpose yaitu koperasi yang mempunyai beberapa bidang usaha, misalnya simpan pinjam, perdagangan, produksi, konsumdi, kesehatan dan pendidikan. Koperasi yang termasuk dalam multipurpose adalah Koperasi Unit Desa (KUD).

Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Bandung merupakan salah satu perusahaan terbuka, yang bergerak di bidang perekonomian koperasi yang memiliki enam (6) unit usaha diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Unit Usaha yang dikelola Koperasi Usaha Desa (KUD) Sarwa Mukti

NO.	UNIT USAHA
1	Unit Usaha Sapi Peras/Susu
2	Unit Usaha Produksi Makanan Ternak (Mako)

3	Unit Usaha Listrik
4	Unit Usaha Waserda
5	Unit Usaha Perkreditan/SPAJ
6	Unit Usaha Pasteurisasi Susu Cup

Sumber: Buku Profil KUD Sarwa Mukti

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa KUD Sarwa Mukti bukan hanya koperasi unit desa biasa, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara profesional agar dapat menjadi KUD yang handal. Walaupun pengelolaan KUD Sarwa Mukti kendati secara bisnis, tetapi tidak semata-mata untuk mencari keuntungan, sejalan dengan prinsip yang diusung, kepentingan anggota tetap menjadi prioritas.

Masing-masing unit usaha tersebut terpisah dalam menjalankan usahanya dan dipimpin oleh seseorang manajer dan mempunyai kontribusi terhadap usaha dalam menghasilkan Sisa Hasil Usaha (SHU). Sisa Hasil Usaha (SHU) merupakan kontribusi dari masing-masing unit. Dalam produksi unit usaha peternakan sapi (Persusuan) sampai saat ini kegiatan sapi perah merupakan usaha yang paling mendominan. KUD Sarwa Mukti ini telah dipercayai dalam pendistribusi susu sake kebeberapa perusahaan besar diantaranya PT. Indomilk, PT. Frisian Flag, PT. Foremost Indonesia, PT. Ultra Jaya, PT. Makro Bandung dan PT. Lembang Kencana.

Perusahaan dalam kebutuhan akan tenaga kerja SDM yang terampil dalam pengelolaan unit usaha ini sangat penting dan diperlukan agar kopersi ini dapat tetap berusaha, hidup dan berkembang serta konsiten dalam menghadapi persaingan usaha yang ada di Indonesia. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:9). “Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja” (Kasmir, 2016:180-193).

Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Menurut Arjuna Rizaldi, 2017). Kinerja keseluruhan ini jika dilihat dalam bidang usaha koperasi yang merupakan dari hasil prestasi dari para karyawan koperasi tersebut, dengan tercapai tujuan serta target kegiatan yang telah diatur dari sebuah koperasi dengan lekat kaitannya terhadap sumber daya kopersi tersebut.

Membahas mengenai Kinerja Karyawan disebuah koperasi yang menggambarkan sejauh mana visi, misi dan kegiatan yang telah diatur oleh koperasi tersebut dalam mencapai serta melaksanakan tugas dalam pekerjaan tersebut. Hal ini didukung oleh hasil survey awal atau pra-survey terhadap 20 orang karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, dengan menggunakan google form, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Awal Mengenai Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	(%)	F	(%)
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	6	30%	14	70%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	11	55%	9	45%
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya dengan SOP yang ada	13	65%	7	35%
Total		20 Reponden			

Sumber: Survey awal pada Koperasi Unit Daerah (KUD) Sarwa Mukti

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-survey terhadap 20 responden melalui *google form* tentang kinerja menunjukkan bahwa karyawan pernah mengalami beberapa masalah mengenai kinerja karyawan. Untuk saat ini target belum bisa tercapai karena adanya permintaan dari konsumen yang naik dan turunnya akan permintaan dalam memproduksi susu yang diinginkan. Sehingga target yang telah ditentukan belum terpenuhi dengan adanya permintaan yang naik dan menurunnya permintaan.

Sebuah koperasi memiliki banyaknya karyawan dengan berbagai perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan diri karyawan tersebut. Perilaku yang dimiliki akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengendalikan perilaku dalam bekerja maka akan menimbulkan pusat kendali diri terhadap perilaku seseorang tersebut. Menurut Hanurawan (2010) Pusat Kendali adalah “kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu. Dapat dikategorikan ke dalam pusat kendali internal dan eksternal”. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015:16) mengemukakan bahwa “Pusat Kendali adalah tingkat dimana individu percaya bahwa

perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka”. Pusat Kendali terbagi menjadi 2 diantaranya, perilaku pusat kendali *internal* merasa yakin apabila dirinya memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan dirinya sebagai penguat. Sedangkan perilaku pusat kendali *eksternal* memandang, bahwa peristiwa yang terjadi baik maupun buruk disebabkan oleh faktor-faktor kesempatan, keberuntungan atau nasib. Hal tersebut akan terjadi dibawah kendali kekuatan orang lain atau kondisi yang berada diluar dugaan.

Bentuk koperasi ini adalah bentuk organisasi yang beranggotakan beberapa orang yang didalamnya memiliki berbagai perilaku seseorang yang berbeda-beda dalam mengambil keputusan serta harus dilakukannya pengendalian diri atau pusat kendali. Pusat kendali ini sangat penting dalam perilaku karyawan koperasi tersebut yang dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan tersebut dalam pengaruh pusat kendali internal maupun eksternal. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 20 orang karyawan Koperasi Unit Daerah (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan google form, seperti terlihat pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Awal Mengenai Variabel Pusat Kendali

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		F	(%)	F	(%)
1	Saya memperoleh pekerjaan bukan menggunakan keberuntungan	10	50%	10	50%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan dengan penuh percaya diri	7	35%	13	65%
3	Saya bertanggung jawab atas perencanaan dan keputusan yang saya lakukan	12	60%	8	40%
Total		20 Responden			

Sumber: Survey awal pada Koperasi Unit Daerah (KUD) Sarwa Mukti

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil pra-survey terhadap 20 responden melalui google form tentang Pusat Kendali menunjukkan dari 20 responden menjawab tidak setuju 13 responden sebesar 65% dengan pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan dengan penuh percaya diri. Karena adanya karyawan yang masih ada kurang percaya diri akan pekerjaan yang telah dilakukan dan kurangnya pengendalian diri dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Bahkan saat pengendalian diri karyawan yang dipengaruhi oleh faktor luar tersebut maka kepercayaan diri seorang karyawan terhadap pekerjaan tersebut berkurang dengan adanya pengaruh dari faktor luar diri karyawan.

Dengan pencapaian target yang baik akan membuat target dari sebuah organisasi tersebut tercapai, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia yang dibutuhkan perlu mengetahui bahwa disiplin kerja setiap individu merupakan hal yang penting dalam mendukungnya pencapaian tujuan organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri seorang karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada perusahaan, dimana karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka akan terkena sanksi yang telah ditetapkan. Menurut Veitlzal Rivai (2011:825) bahwa “Disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Menurut Setyaningdyah (2013:145) “Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk

memenuhi peraturan lingkungan (organisasi)”. Pada dasarnya disiplin kerja ini sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Dengan adanya disiplin kerja maka akan ada kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Disetiap organisasi disiplin merupakan hal yang penting diterapkan pada setiap individu. Disiplin adalah suatu sikap kesediaan, perilaku ketaatan dan kepatuhan pada sebuah peraturan. Disiplin merupakan tantangan bagi setiap karyawan yang berada di sebuah organisasi untuk mendukung kelancaran tugas masing-masing karyawan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 20 orang karyawan Koperasi Unit Daerah (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan google form, seperti terlihat pada tabel 1.4:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Awal Mengenai Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		YA		TIDAK	
		F	(%)	F	(%)
1	Saya selalu datang tepat waktu ketempat kerja	7	35%	13	65%
2	Saya melakukan pekerjaan saya dengan tanggung jawab	9	45%	11	55%
3	Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan bidang yang dimiliki.	10	50%	10	50%
Total		20 Responden			

Sumber: Survey awal pada Koperasi Unit Daerah (KUD) Sarwa Mukti

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pra-survey terhadap 20 responden melalui google form tentang Disiplin Kerja menunjukkan 65% mengatakan bahwa tidak pada pernyataan karyawan selalu datang tepat waktu ketempat kerja. Karena adanya beberapa bagian

yang harus melakukan pekerjaan sebelum jam kantor yang ditentukan, disebabkan adanya pembagian tersebut harus melakukan pemerasan susu sapi dan perawatan terhadap sapi pada pagi hari.

Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja dimiliki secara mutlak oleh seorang karyawan, sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaan. Kemampuan kerja para karyawan dianggap sangat penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan, yang melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mohammad Zain dalam Milman Yusdi (2010: 10), Bahwa “Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri”. Menurut Blachard dan Hersey dalam kutipan Kristiani *et al* (2013), mengatakan “Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai dengan pekerjaannya”.

Dengan peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada didalam diri karyawan tersebut, sehingga dapat memperoleh kinerja yang positif yang dapat mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 20 orang karyawan Koperasi Unit Daerah (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan google form, seperti terlihat pada tabel 1.5:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Awal Mengenai Variabel Kemampuan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		YA		TIDAK	
		F	(%)	F	(%)
1	Saya bekerja sesuai dengan pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki	7	35%	13	65%
2	Saya mampu mengerjakan tugas yang sulit dan memecahkan permasalahan	10	50%	10	50%
3	Saya mampu sanggup bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya lakukan	12	60%	8	40%
Total		20 Responden			

Sumber: Survey awal pada Koperasi Unit Daerah (KUD) Sarwa Mukti

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil pra-survey terhadap 20 responden melalui google form tentang kemampuan Kerja menunjukkan bahwa karyawan menyadari dirinya bahwa harus mempunyai perkembangan dalam pekerja yang lebih baik dari pada sebelumnya dengan pengalaman-pengalamam selama bekerja tetapi masih ada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan pengetahuan dan pendidikan yang dimiliki karena adanya keterbatasan kinerja dan bidang tertentu.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terurai di atas dalam lingkup perkoperasian, untuk pengembangan suatu organisasi tertentu perlu saja dilakukan

berbagai cara ataupun upaya, dengan melakukan perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia pada peningkatan kinerja karyawan. Sementara dilihat dari hasil survey, ternyata pusat kendali, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi tersebut. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjut dengan berjudul **“Pengaruh Pusat Kendali, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat)”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh organisasi khususnya Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat adalah sebagai berikut:

1. Bidang usaha koperasi ini pada dasarnya harus meningkatkan kesejahteraan dan kerjasama antar para karyawan guna mencapai tujuan bersama. Namun, pengendalian diri karyawan ini sangat penting untuk dikaji lebih dalam, sebab keyakinan yang muncul pada diri individu ini yang dapat menimbulkan reaksi yang berbeda dalam memandang kejadian dalam hidupnya. Yang bertujuan untuk menghadapi pusat kendali diri karyawan dalam menghadapi masalah

dalam faktor internal maupun eksternal yang terjadi. Hal ini mengindikasikan Pusat Kendali.

2. Kedisiplinan ini merupakan kunci dari sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin merupakan peraturan yang harus ditaat oleh seriap karyawan yang berada dikoperasi dengan memiliki karakter yang berbeda-beda dalam menghadapi peraturan yang ada. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana sifat dan tingkah laku saat peraturan dilanggar dan tidak diikuti dengan baik, jika banyaknya karyawan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku maka akan mempengaruhi kinerja karyawan serta tujuan perusahaan tersebut tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan Disiplin kerja.
3. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan akan memberikan keberhasilan dalam bekerja, sehingga karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja tersebut terhadap pekerjaannya. Kemampuan kerja setiap karyawan dibutuhkan sesuai dengan bidang dan pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam hal bekerja akan menciptakan kinerja yang meningkat serta tujuan perusahaan tercapai. Hal ini mengidentifikasikan Kemampuan Kerja.
4. Hasil atau pencapain yang harus diraih oleh sebuah organisasi khususnya pada koperasi ini sangat berganti pada sumber daya manusia yang dimiliki, bagaimna setiap karyawan mengerjakan pekerjaannya yang sesuai kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Dengan berbagai kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang

memajukan dan mencapai tujuan koperasi. Tentunya dengan semangat dan kerjasama antar karyawan di koperasi dalam bekerja sudah dapat menciptakan hasil kerja yang baik demi mencapai satu persatu tujuan dan kesejahteraan bersama. Hal ini mengidentifikasi Kinerja Karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penulis melakukan penelitian ketika dunia sedang dilandai pandemi Virus Corona (COVID-19), yang mengakibatkan terbatasnya proses wawancara survey awal atau pra-survey, sehingga penulis menggunakan *google form* untuk mengisi kuesioner awal oleh karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat, yang dibagikan informasinya melalui media aplikasi *WhatsApp*.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pusat kendali pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana kemampuan kerja pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

4. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
5. Bagaimana pusat kendali mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
6. Bagaimana disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
7. Bagaimana kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
8. Bagaimana pusat kendali, disiplin kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk memperoleh data dan informasi serta mengetahui seberapa besar pengaruh pusat kendali, disiplin kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan sejauh mana berdampak pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tentang pusat kendali pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui tentang disiplin kerja pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui tentang kemampuan kerja pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui tentang kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pusat kendali mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

8. Untuk mengetahui dan menganalisis pusat kendali, disiplin kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Sumbangan dalam aspek praktis dari penelitian ini adalah pemikiran baru bagi perusahaan, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan pusat kendali, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua Kabupaten Bandung Barat.

1.4.2 Kegunaan Akademis

A. Kegunaan Teoritis/Pengembangan Keilmuan

Model penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu berupa sumbangan pemikiran dalam pusat kendali, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang memberikan gambaran antara fakta lapangan dengan teori yang ada.

B. Kegunaan bagi Peneliti Selanjutnya

Model penelitian yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran serta rujukan bagi peneliti berikutnya, sekaligus pemberi motivasi dalam melakukan penelitian selanjutnya berkenaan kualitas lulusan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di Koperasi Unit Desa (KUD) Sarwa Mukti Cisarua yang berlokasi di Jl. Kolonel Masturi No.20 Jambudipa, Kec. Cisarua Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 4055 Telp. (022) 2700770, Fax (022) 2700770.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.6
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian																							
		Maret				April				Mei				Juni				July				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Peneliti	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■																					
3	Mencari data				■																				
4	Membuat Proposal					■																			
5	Seminar						■																		
6	Revisi							■																	
7	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																					■	■	■	■