

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2017) yang dikutip dalam artikel Mutia Arda menyatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi, bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralias kerja yang memadai. karyawan adalah kelayakan utama perusahaan, karena tanpa keikutsertakan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan, untuk itu karyawan sebaliknya diperlukan sebagai partner usaha dan bukan sebagai pekerjaan semata.

KPRI Saptawa Provinsi Lampung adalah koperasi Pegawai Negeri Sipil yang anggotanya adalah pegawai negeri propinsi lampung yang bergerak dibidang usaha dan simpan pinjam. Gubernur Lampung saat itu yakni Hi. Zinal Abidin Pagar Alam yang mendirikan koperasi dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Setwilda Tingkat I Lampung pada tanggal 18 Agustus 1967. KPRI Saptawa adalah sebuah koperasi yang bertugas melayani anggota dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan kerja Propinsi Lampung. Salah satu unit yang dikelola oleh koperasi ini adalah unit simpan pinjam, unit

ini juga tidak mencari keuntungan semata-mata, tetapi menciptakan sumber kredit dari, oleh dan untuk anggotanya dan mengusahakan kesejahteraan bagi para anggotanya.

Pengurus koperasi adalah orang-orang yang dipilih untuk masa jabatan paling lama lima tahun sesuai dengan anggaran koperasi. Sepertiga anggota pengurus koperasi dapat dipilih dari orang-orang yang bukan anggota koperasi, sedangkan sisanya sebesar dua pertiga adalah harus benar-benar berasal dari anggota koperasi. Pengurus koperasi bertanggung jawab langsung kepada rapat anggota. Tugas dan kewajiban pengurus koperasi adalah memimpin organisasi dan usaha koperasi serta mewakilinya di muka dan diluar pengadilan sesuai dengan keputusan-keputusan rapat anggota. Pengurus koperasi KPRI Saptawa antara lain:

(Ketua) Tugas dan Tanggung Jawab: Mengendalikan seluruh kegiatan koperasi, Memimpin, mengkoordinir, dan mengontrol jalannya aktifitas koperasi dan bagian-bagian yang ada didalamnya, Menerima laporan dan menandatangani surat penting atas kegiatan yang dikerjakan oleh masing-masing bagian.

(Sekertaris) Tugas dan Tanggung jawab : Membantu ketua dalam melaksanakan kerja, Menyelenggarakan kegiatan surat menyurat dan ketatausahaan koperasi, Mencatat tentang kemajuan dan kelemahan yang terjadi pada koperasi, Menyampaikan hal-hal yang penting pada ketua , Membuat pendataan koperasi.

(Bendahara) Tugas dan Tanggung jawab : Merencanakan anggaran belanja dan pendapatan koperasi, Memelihara semua harta kekeayaan koperasi dan Lin-lain.

(Humas) Tugas dan Tanggung jawab : Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM dan koperasi, menyusun system manajemen kerja, serta mengkoordinasi dan mengontrol pelaksanaan siklus kerja dan lain-lain.

(Administrasi) Tugas dan Tanggung jawab : Mengatur surat menyurat yang ada di koperasi, mengarsipkan dokumen-dokumen penting koperasi dan menjadwalkan kegiatan-kegiatan yang ada di dalam koperasi.

(Kasir) Tugas dan Tanggung jawab : Membuat daftar keluar dan masuknya uang yang ada dalam koperasi, bertanggung jawab atas dana kas, bertanggung jawab membuat laporan harian.

(Akuntan) Tugas dan Tanggung jawab : Bertanggung jawab atas pembuatan laporan keuangan, neraca, laporan laba-rugi, arus kas, dan lain-lain.

(Unit Simpan Pinjam) Tugas dan Tanggung Jawab : Bertanggung jawab atas peminjam dana,serta bertanggung jawab atas pencatatan penerimaan peminjam.

(Pengawas) Tugas dan Tanggung jawab : Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan koperasi.

(Pengelola) Tugas dan Tanggung jawab : Membantu pengurus dalam menyusun uraian tugas bawahan, merumuskan pola pelaksanaan kebijakan pengurus secara efektif dan efisien.

KPRI Saptawa atau biasa disebut Koperasi Saptawa bertempat di Jl. Wolter Monginsidi No.182, Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, kode pos 35213.KPRI Saptawa ini tiap tahun atau setiap periode selalu berganti kepengurusan dari Pembina, Badan Penasehat, Badan Pengawas, Badan Pengurus Harian sampai dengan Manager. Pimpinan koperasi ini dituntut harus menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para staff atau karyawan untuk berprestasi atau memberikan hasil kerja terbaik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang pada tiap tahunnya.

Staff atau karyawan juga di tekankan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang lebih professional, yang berarti staff/karyawan

mempunyai pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, jika Kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Menurut Litjan Poltak Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Karyawan yang bekerja di Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung berjumlah 32 orang karyawan yaitu 13 orang laki-laki dan 19 orang perempuan dan terbagi dalam tugas dan divisi masing-masing. Moherino (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan waktu, dan Produktivitas.

Efektif merupakan cara pencaian suatu tujuan dengan pemilihan cara yang benar dari beberapa alternatif. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait dengan Efektif dimana target penyelesaian pekerjaan yang diberikan harus selesai dalam waktu yang telah ditetapkan, yang biasanya membutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Bagi karyawan target tersebut terlihat tidak masuk akal dan mengancam keberlangsungan lembur yang selama ini diandalkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target yang telah ditetapkan.

Efisien merupakan cara untuk mencapai suatu tujuan dengan penggunaan sumber daya yang minimal dan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait

dengan Efisien yaitu dimana dalam penyelesaian tugas yang diberikan karyawan selalu menjadikan tugas sebagai tugas pokok dan menjalankan semua tugas secara bersamaan.

Kualitas merupakan pengukuran kesesuaian antara apa yang diinginkan konsumen. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait dengan Kualitas dimana dalam hal ini karyawan masih bisa mengerjakan tugas sesuai dengan mutu pekerjaan hal ini juga harus ditingkatkan agar dapat berdampak pada hasil kinerja kantor koperasi tersebut.

Ketepatan Waktu merupakan pengukuran apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait dengan Ketepatan Waktu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus dilaksanakan tepat waktu karena akan mempengaruhi pekerjaan yang lainnya juga, dimana karyawan belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sering kali terjadi. Dan hal ini berdampak pada Kinerja Kantor Koperasi tersebut.

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait dengan Produktivitas dimana jumlah dan hasil pekerjaan yang ditangani belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini juga akan mempengaruhi standar Kinerja dan hasil Kinerja Koperasi.

Berdasarkan fenomena yang telah diangkat dari indikator secara informasi hal ini juga dapat diperkuat dengan hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan karyawan selama masa bekerja mereka, Pengamatan yang dilakukan pada koperasi KPRI saptawa dalam menetapkan standar kinerja sendiri meliputi

beberapa kegiatan dengan indikator yang ada didalamnya berikut ini data standar kerja yang dimiliki oleh kantor koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung.

Terdapat tabel 1.1 data Standar Kinerja Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung sebagai berikut.

Tabel 1.1 Standar Kinerja Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung

No	Indikator	Kegiatan	Bobot	Skor	Keterangan
1	Efektif	a. Menganalisis kemampuan yang dimiliki dari masing-masing Individu b. Merekap Arsip Para anggota maupun Nasabah.	20%	1. 91-100 2. 73-90 3. 61-70 4. 50-60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
2	Efisien	a. Mencatat seluruh daftar pekerjaan yang akan dilakukan dengan berurutan b. Menyelesaikan semua tugas secara bersamaan	20%	1. 91-100 2. 73-90 3. 61-70 4. 50-60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
3	Kualitas Pekerjaan	a. Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas b. Menunjukkan pribadi yang tegas, dewasa dan teladan.	20%	1. 91-100 2. 73-90 3. 61-70 4. 50-60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
4	Ketepatan Waktu	a. Penyelesaian tugas tepat waktu yang sudah	20%	1. 91-100 2. 73-90 3. 61-70 4. 50-60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup

		ditentukan			4. Kurang
		b. Datang ketempat kerja tepat waktu			
5	Produktivitas	a. Selalu mencapai target perencanaan	20%	1. 91-100 2. 73-90 3. 61-70 4. 50-60	1. Sangat Baik 2. Baik 3. Cukup 4. Kurang
		b. Jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan perintah.			

Sumber: Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung 2019

Pada tabel 1.2 data standar kinerja Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung, menunjukkan bahwa skor penilaian kinerja karyawan mendapatkan Nilai 91-100 (Sangat Baik), Nilai 73-90 (Baik), Nilai 61-70 (Cukup) dan Nilai 50-60 (Kurang). Nilai tersebut didapat dari kemampuan yang telah ditetapkan seperti Efektif, Efisien, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, dan Produktivitas, Yang memiliki bobot masing-masing 20%. Dilihat dari kinerja yang telah diberikan pada tahun 2019 masih terdapat karyawan yang memberikan kinerja yang kurang optimal. Berikut ini data hasil kinerja karyawan Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung.

Tabel 1.2 Hasil Kinerja karyawan Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung.

No	Indikator	Kegiatan	Bobot	Skor	Keterangan
1	Efektif	a. Menganalisis kemampuan yang dimiliki dari masing-masing Individu	20%	65	(Cukup)
		b. Merekap Arsip Para anggota maupun Nasabah			
2	Efisien	a. Mencatat			

		seluruh daftar pekerjaan yang akan dilakukan dengan berurutan	20%	71	(Baik)
		b. Menyelesaikan semua tugas secara bersamaan			
3	Kualitas Pekerjaan	a. Menghasilkan pekerjaan yang berkualitas			
		b. Menunjukkan pribadi yang tegas, dewasa dan teladan.	20%	78	(Baik)
4	Ketepatan Waktu	a. Penyelesaian tugas tepat waktu yang sudah ditentukan	20%	62	(Cukup)
		b. Datang ketempat kerja tepat waktu			
5	Produktivitas	a. Selalu mencapai target perencanaan kegiatan	20%	74	(Baik)
		b. Jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan perintah			
		c. Mutu dari hasil kerja memenuhi standar.			

Sumber: Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung 2019

Berdasarkan tabel 1.2 yaitu, menganalisis kemampuan yang dimiliki dari masing-masing individu, mereka arsip para anggota maupun nasabah, mendapatkan nilai yang dicapai yaitu 65 dengan keterangan (Cukup), mencatat seluruh daftar

pekerjaan yang akan dilakukan dengan berurutan, menyelesaikan semua tugas secara bersamaan, mendapatkan nilai yang dicapai yaitu 71 dengan keterangan (Baik), menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menunjukkan pribadi yang tegas, dewasa mendapatkan nilai 78 dengan keterangan (Baik), penyelesaian tugas tepat waktu yang sudah ditentukan dan datang ketempat kerja tepat waktu mendapatkan nilai 62 dengan keterangan (Cukup), selalu mencapai target perencanaan kegiatan, jumlah hasil pekerjaan sesuai dengan perintah, mutu dari hasil kerja memiliki standar mendapatkan nilai 74 dengan keterangan (Baik).

Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung dilihat kurang baik dari segi pencapaian standar kerja yang telah ditetapkan . penurunan Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap Standar Kinerja yang telah ditetapkan, oleh karena itu untuk dapat meningkatkan Kinerja karyawan yang turun maka seorang karyawan harus sadar bahwa pentingnya sebuah kinerja yang baik agar dapat mencapai kelancaran dan keberhasilan pekerjaannya.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Disiplin Kerja Menurut Heidjrachman dan Husnan (2018:334), dikutip dalam buku Litjan Poltak Sinambela yang Disiplin merupakan sikap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Hani Handoko (2018) menyatakan bahwa indikator dari Disiplin kerja yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Kehadiran merupakan seseorang atau sekumpulan orang yang datang pada suatu tempat. Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait kehadiran karyawan yaitu kehadiran karyawan masih tergolong rendah dimana terdapat permasalahan pada disiplin waktu, terdapat karyawan yang datang terlambat dan tingginya tingkat absensi, meskipun atasan sudah memberikan sanksi . hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran dari

masing-masing individu serta masih banyak terdapat karyawan yang melanggar peraturan jam pulang yang sudah ditetapkan oleh tempat bekerja.

Ketaatan pada peraturan merupakan sikap mampu bekerjasama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang ingin dicapai serta bersedia menjalankan perintah yang telah diberikan. Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait ketaatan pada peraturan dimana masih terdapat karyawan yang melanggarnya mulai dari standar operasional jam kerja hingga peraturan-peraturan lainnya yang berlaku didalam kantor koperasi tersebut. Sehingga hal ini akan berdampak pada penilaian Kinerja dari masing-masing individu.

Ketaatan pada standar kerja merupakan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait ketaatan pada standar kerja sangat kurang diperhatikan dalam pencapaian hasil laporan buku tahunan yang seharusnya terselesaikan pada akhir tahun tetapi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target dan ketentuan yang berlaku, terlihat bagaimana masih rendahnya rasa tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini juga mengakibatkan pada penurunan kinerja dan berdampak pada penilaian kinerja masing-masing individu.

Tingkat Kewaspadaan tinggi merupakan sebuah sikap hati-hati dalam bekerja, sikap penuh perhitungan dalam bekerja dan penggunaan waktu kerja secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan tidak selalu menggunakannya dengan baik dalam hal penyelesaian pekerjaan dan menggunakan fasilitas kantor. Hal ini juga berdampak pada penilaian kinerja masing-masing individu.

Bekerja Etis merupakan salah satu wujud sikap taat kepada etika bekerja. Berdasarkan hasil wawancara pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait Bekerja etis yaitu dimana rendahnya tingkat kesadaran antara

karyawan-karyawan yang terlalu dekat dan mengaggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasan, hal ini dapat menimbulkan bahwa karyawan belum mampu bekerja secara etis dan berdampak pada kinerja mereka.

Selain variabel Disiplin kerja, variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada umumnya sangat penting bagi setiap individu dimana jika individu merasa senang atas apa yang mereka dapatkan dari hasil mereka bekerja maka akan berdampak pada kinerja mereka sendiri.

Menurut Steve M. Jex (2018:302), yang dikutip dalam buku Litjan Poltak Sinambela mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaannya, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerjaan dan situasi pekerjaannya, sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Robbins (2019) menyatakan bahwa terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja antara lain yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji/upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja.

Pekerjaan yang secara mental menantang merupakan jenis pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan dan menyebabkan angka ketidakhadiran menjadi rendah. Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait pekerjaan yang secara mental menantang dimana pekerjaan yang telah diberikan karyawan merasa terbebani dimana mereka tidak diberikan kesempatan untuk menerapkan sistem penyelesaian tugas sesuai dengan hati nurani mereka sendiri. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan.

Kondisi kerja yang mendukung merupakan serangkaian kondisi atau keadaan suatu perusahaan yang menjadi tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait kondisi kerja yang mendukung dimana kondisi kerja yang terjadi kurang mendukung dapat dilihat dari beban kerja yang mereka miliki cukup besar, hal

tersebut dapat terlihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan karyawan yang berakibat pada kejenuhan karyawan dalam bekerja, jam kerja di koperasi tersebut mulai pukul 07:30 WIB sampai dengan 16:00 WIB namun masih ada karyawan yang bekerja diluar jam kerja tersebut seperti bagian keuangan hal tersebut terjadi karena karyawan harus segera menyelesaikan tugas perekapan hasil pinjaman dan pendataan peminjam nasabah.

Gaji/upah yang pantas merupakan balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan dalam kurun waktu 1 bulan sekali. Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait gaji/upah yang pantas karyawan diberikan gaji/upah sesuai dengan umr yang ada dan tidak ada sistem pemberian bonus bagi karyawan yang bekerja secara lembur.

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan merupakan tipe kepribadian sama dan sebagun dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dilihat dari tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang mereka bisa dan yang mereka inginkan. Hal ini berdampak pada kinerja kantor koperasi tersebut.

Rekan kerja merupakan tempat kita berbagi ataupun sharring mengenai hal-hal yang harus dikerjakan setiap hari. Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung terkait rekan kerja hubungan yang terjadi antar sesama karyawan menunjukkan hubungan yang kurang mendukung, dimana dibuktikan dengan adanya kelompok-kelompok kerja dan masing-masing karyawan kurang memberikan dukungan dan pada akhirnya komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan dan pertimbangan dari beberapa kondisi dan fenomena diatas menunjukkan pentingnya usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan

Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KPRI SAPTAWA PROVINSI LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terdapat Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah 32 karyawan yang ada pada pada kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Koperasi KPRI Karyawan Saptawa Propinsi Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang digunakan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan peneliti yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Maret 2020.

1.3.5 Ruang lingkup ilmu

Ruang lingkup ilmu penelitian ini yaitu ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kantor Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KPRI Saptawa Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan KPRI Saptawa Provinsi Lampung ?

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan mengetahui permasalahan , maka terdapat beberapa manfaat yaitu:

1. Bagi Pihak Perusahaan
Untuk memberikan saran dan masukan yang berguna atau bermanfaat mengenai Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penurunan Kinerja karyawan.
2. Bagi Pihak Penulis
Sebagai salah satu sarana penambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam pelaksanaan penulisan penelitian ini.
3. Bagi Pihak Instansi
Selanjutnya, sebagai referensi yang dapat memberikan perbedaan atau perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Pada Bab ini meguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian, tujuan penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lmpung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang Jenis Penelitian, Sumber data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menerangkan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasa Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi KPRI Saptawa Propinsi Lampung.

BAB V :PENUTUP

Pada bab penutup berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN