

Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Memperbaiki Tingkat Kinerja

Karyawan

Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

SKRIPSI

Disusun Oleh :

Ihsan Purnama Saputra

C1160446

Dosen Pembimbing :

Dr. Maman Suratman, Drs., M,Si.



KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2020

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi

**: Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Memperbaiki
Tingkat Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Koperasi
Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB))**

Nama Mahasiswa

: Ihsan Purnama Saputra

Nomor Pokok

: C1160446

Program Studi

: S-1 Manajemen

Konsentrasi

: Sumber Daya Manusia

Pembimbing



Dr. Maman Suratman, Drs., M.Si.

Direktur Program S-1 Manajemen



DR. H. Gijanto Purbo Suseno, SE, M.,Sc

RIWAYAT HIDUP

Ihsan Purnama Saputra, lahir pada tanggal 4 Agustus 1995 di Kota Majalengka, sebagai anak ketiga dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Suha Hada Saputra dan Ibu Aprilliwati. Berikut Pendidikan Formal yang telah ditempuh oleh penulis :

1. Taman Kanak-kanak Martakusumah Cicenang Majalengka, selesai pada tahun 2001.
2. Sekolah Dasar Negeri Cicenang II Majalengka, selesai pada tahun 2007.
3. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Majalengka, selesai pada tahun 2010.
4. Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Majalengka, selesai pada tahun 2013.

ABSTRACT

Ihsan Purnama Saputra. (2020). *Analysis of work discipline in an effort to improve employee performance levels at Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) in Bndung City. West Java, under the guidance of Dr. Maman Suratman, Drs., M,Si.*

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung is a cooperative whose members are employees of the bandung city Government. The businesses that are managed include savings and loan units and commercial and service units. The success of the KPKB is strongly supported by the human resource factors. The existence of employees in managing business units is needed because without employees the work can't be completed quickly. Work discipline is very important for the growth of an organization in achieving its goals. In addition, discipline is also useful to educate employees to comply with and implement existing procedures and policies so that they can produce good performance.

Based of the preliminary survey, the problems that exist in cooperatives include employees are good enough in adhering to regulations given by cooperatives such as preventive discipline and corrective discipline. But there are still indicators that are not optimal or need to be improved regarding employee work discipline including the accuracy of employment and the granting of a permit as a notification of not entering work. Whereas regarding of a performance has been carried out quite well. But there are still indicators that have not been implemented optimally, this needs to be considered, among others, the collection of tasks in timely maner, and the number of routine job must be done appropriately and quickly.

Keywords : Work Discipline, Employee work Performance.

RINGKASAN

Ihsan Purnama Saputra, (2019) “Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Memperbaiki Tingkat Kinerja Karyawan Pemerintah Kota Bandung (KPKB)”, di Kota Bandung, Jawa Barat. Dibimbing Oleh **Dr. Maman Suratman, Drs., M.Si.**

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung merupakan koperasi yang anggotanya adalah pegawai pemerintah Kota Bandung. Usaha yang dikelola antara lain unit simpan pinjam serta unit niaga dan jasa. Keberhasilan KPKB sangat didukung oleh faktor sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan karyawan dalam mengelola unit-unit usaha diperlukan karena tanpa adanya karyawan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan melaksanakan prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan survei pendahuluan, permasalahan yang terdapat pada koperasi antara lain tidak disiplinnya karyawan, yang dimana karyawan pada saat tidak masuk kerja tidak memberikan keterangan atau tanpa adanya keterangan, dan adanya karyawan yang sering telat dalam ketepatan jam masuk kerja yang sudah ditetapkan. Diduga hal ini terjadi karenakan karyawan kurang memiliki dedikasi terhadap tugas dan jabatan yang ditetapkan koperasi.

Hasil penelitian mengenai disiplin kerja sebagian besar telah dilaksanakan cukup baik artinya karyawan sudah cukup baik dalam mentaati peraturan yang telah diberikan oleh koperasi seperti disiplin preventif dan disiplin korektif, tetapi masih ada indikator yang belum optimal atau perlu ditingkatkan terkait disiplin kerja karyawan diantaranya ketepatan masuk kerja, dan pemberian surat izin sebagai pemberitahuan tidak masuk kerja. Sedangkan mengenai kinerja karyawan telah dilaksanakan dengan cukup baik. Namun masih ada indikator yang belum dilaksanakan secara optimal, hal ini perlu diperhatikan diantaranya yaitu pengumpulan tugas secara tepat waktu, dan jumlah pekerjaan rutin harus dikerjakan secara tepat dan cepat.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Puji syukur kepada Allah SWT, Karena berkat ridho dan RahmatNya, Penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Dlam Upaya Memperbaiki Tingkat Kinerja Karyawan Di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bamdung (KPKB)”. Di Kota Bandung, Jawa Barat.

Penulisan Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM di Institut Koperasi Indonesia (IKOPIN). Penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan bimbingan dari pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Maman Suratman, Drs., M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan memberikan waktu, tenaga, motivasi, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
2. Bapak Drs. Agus Arifin, M.Si, Ak selaku dosen penelaah koperasi yang telah memberikan masukan dan arahannya.
3. Ibu Hj. Rosti Setiawati, SE., M.Si selaku dosen penelaah konsentrasi yang telah memberikan masukan dan arahannya.
4. Seluruh dosen IKOPIN yang telah memberikan ilmu bermanfaat dan Seluruh staff IKOPIN atas bantuan yang diberikan selama perkuliahan dan penulisan skripsi.

5. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga selesainya skripsi ini.

Harapan Penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan pengetahuan baik bagi penulis sendiri maupun bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jatinangor, Oktober 2020

Penulis



IKOPIN

DAFTAR ISI

	Halaman
RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Penggunaan Ilmu	8
1.4.2. Kegunaan Laksana	8
1.4.3. Kegunaan Praktis	8

BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN..... 9

2.1. Pendekatan Masalah.....	9
2.1.1. Pendekatan Perkoperasian.....	9
2.1.2. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (M.SDM).....	24
2.1.3. Pendekatan Kinerja	28
2.1.4. Pendekatan Disiplin Kerja.....	35
2.1.5. Keterkaitan Teori Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	42
2.2. Metode Penelitian.....	43
2.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan	43
2.2.2. Data yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel).....	43
2.2.3. Sumber Data dan Cara Menentukan Sumber Data	46
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data	47
2.2.5. Analisis Data	48
2.2.6 Tempat Penelitian.....	51
2.2.7. Jadwal Penelitian.....	52

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN 53

3.1. Keadaan Umum Organisasi.....	53
3.1.1. Sejarah Terbentuknya Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)	53

3.1.2. Struktur Organisasi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)	55
3.2. Keanggotaan Koperasi	88
3.3. Kegiatan Usaha dan Permodalan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).....	89
3.3.1. Kegiatan Usaha	89
3.3.2. Keadaan Permodalan.....	92
3.3.3. Keadaan Keuangan.....	94
3.4 Implementasi Jatidiri Koperasi	100
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASN	109
4.1. Hasil Penelitian	109
4.1.1 Identitas Responden	109
4.2. Hasil Pembahasan	110
4.2.1. Disiplin Kerja karyawan pada koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung	111
4.2.2 Kinrja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung	123
2. Kuantitas Pekerjaan.....	127
4.2.3 Upaya Untuk Memperbaiki kinerja karyawan melalui Disiplin kerja.....	145
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	146

5.1 Kesimpulan	146
5.2 Saran.....	147
DAFTAR PUSTAKA.....	148
LAMPIRAN.....	150



IKOPIN

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Absensi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).....	5
Tabel 2. 1	Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 2. 2	Sumber Data.....	47
Tabel 2. 3	Penilaian Tiap Indikator Variabel X (Disiplin Kerja).....	49
Tabel 2. 4	Penilaian Tiap Indikator Variabel Y (Kinerja Karyawan)	50
Tabel 2. 5	Alternati Jawaban Responden untuk Pernyataan Positif.....	50
Tabel 2. 6	Alternati Jawaban Responden untuk Pernyataan Negatif	50
Tabel 3. 1	Daftar Karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).....	72
Tabel 3. 2	Perkembangan Anggota Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).....	89
Tabel 3. 3	Perkembangan Sisa Hasil Usaha Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)	91
Tabel 3. 4	Standar Penilaian Rasio Likuiditas	94
Tabel 3. 5	Perkembangan Likuiditas Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).....	95
Tabel 3. 6	Standar Penilaian Rasio Solvabilitas.....	96
Tabel 3. 7	Perkembangan Solvabilitas Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)	97
Tabel 3. 8	Standar Penilaian Rasio Rentabilitas	98
Tabel 3. 9	Perkembangan Rentabilitas Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)	99
Tabel 3. 10	Implementasi Definisi Koperasi di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)	101
Tabel 3. 11	Implementasi Nilai-Nilai Koperasi di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.....	103
Tabel 3. 12	Implementasi Prinsip-prinsip Koperasi pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)	106

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	109
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	109
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Masuk Kerja	112
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Istirahat	113
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Berakhirnya Jam Kerja	115
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Masuk Kerja	116
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan dan ketertiban Ruang Kerja	117
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Pemakaian Seragam.....	118
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Teguran Lisan	120
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Teguran Tertulis	121
Tabel 4. 11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja	122
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan Hasil Kerja	125
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan Hasil Kerja	126
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Rutin Yang Dikerjakan Dengan Cepat	128
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Penyelsaian Tugas Yang Dikerjakan Dengan Baik dan Benar	130
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Terhadap Kesalahan Bekerja	132
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Terhadap peralatan Kantor	133
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memecahkan Masalah Pekerjaan	135
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Penyelsaian Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	136
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai Bekerjasama Dalam Menyiapkan RAT	138
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai Berpartisipasi Dalam Menyalurkan Ide dan Gagasan	140
Tabel 4. 22 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variable Kinerja Karyawan	141

Tabel 4. 23 Rekapitulasi Hasil Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan	143
---	-----



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
	Gambar 2. 1 Peran Timbal Balik Antara Dimensi-Dimensi Koperasi.....	17
	Gambar 3. 1 struktur organisasi koperasi pegawai pemerintah Kota Bandung	56
	Gambar 3. 2 struktur organisasi koperasi pegawai pemerintah Kota Bandung yang disarankan	67



IKOPIN